



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACION**

TESIS

**LA MOTIVACION LABORAL Y SU INFLUENCIA EN
EL CLIMA LABORAL DE LOS COLABORADORES
DE LA AGENCIA AGRARIA SAN IGNACIO-2018**

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

Autora:

Bach. Orellana Partida Norma

Asesor:

Dr. Cordova Chirinos José William

Línea de Investigación:

Gestión del Talento Humano

Pimentel - Perú

2019



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACION**

TESIS

**LA MOTIVACION LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA AGENCIA AGRARIA
SAN IGNACIO-2018**

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

Autora:

Bach. Orellana Partida Norma

Pimentel-Perú

2019

TESIS

**LA MOTIVACION LABORAL Y SU INFLUENCIA DE LOS
COLABORADORES DE LA AGENCIA AGRARIA SAN IGNACIO
2018**

Asesor (a):

Dr. Cordova Chirinos José William

Firma

Presidente (a):

Dr. Córdoba Chirinos José William

Firma

Secretario (a):

Dr. Urbina Cárdenas Max Fernando

Firma

Vocal (a):

Mg. Carla Angélica Reyes Reyes

Firma

Dedicatoria

Dedico este trabajo con todo mi amor y afecto personal para mi amado esposo Jorge Rodríguez que con su apoyo y paciencia incondicional sacrifico su tiempo para apoyarme en todos los modos posibles. A mi adorado Hijo Marx Rodríguez quien me motiva para seguir adelante siendo útil para la sociedad. A mis padres por guiarme y cuidarme de donde se encuentran. Descansen en paz.

Autor: Norma Orellana Partida

Agradecimiento

Agradezco infinitamente a Dios, a mi esposo, por su apoyo incondicional, mis profesores de diferentes cursos que alimentaron mis ideas y su paciencia en enseñarme y compartir sus habilidades de enseñanza durante la convivencia en la carrera.

Norma Orellana Partida

Resumen

La presente investigación está basada en una situación problemática que actualmente hoy en día se toma en cuenta en mejorar el clima laboral de los colaboradores a través de estrategias motivacionales, identificando que el colaborador es un factor importante para el desarrollo de la empresa.

Este trabajo de investigación se titula: Motivación laboral y su influencia en el clima laboral de los colaboradores de la Agencia Agraria San Ignacio 2018, tiene como objetivo general Determinar la influencia de la motivación laboral en el clima organizacional de los trabajadores de la Agencia Agraria San Ignacio 2018, es de tipo transversal, porque se analizaran las variables de la motivación laboral y clima laboral, el tipo de investigación a seguir es una Investigación Descriptiva ya que nos permite describir una realidad problemática del tema investigación en un tiempo determinado, de igual forma podremos medir y definir cada una de nuestras variables de estudio.

Diseño Transversal Correlacional, porque se va a medir el grado de relación que existe entre las dos variables y que están basadas en realidad problemática del presente tema de investigación y a la vez se definirán las variables de estudio, porque vamos elaborando una respuesta, en la muestra se utilizó un muestreo no probalístico, tomado la variable independiente, la Motivación Laboral, variable dependiente, clima laboral.

Se concluye que a través de analizar la influencia de la motivación contribuirán a mejorar el clima laboral de los trabajadores de la Agencia Agraria San Ignacio 2018 lo que hace referencia a que si existe una buena motivación laboral del personal habrá un buen desempeño del trabajo y así mismo deben ser recompensados los esfuerzos de los trabajadores para que así se sientan más comprometidos con la institución.

Palabras clave: Clima, influencia, laboral, motivación, trabajador

Abstract

This research is based on a problematic situation that is currently taken into account in improving the working environment of employees through motivational strategies, identifying that the collaborator is an important factor for the development of the company.

This research is entitled: Work motivation and its influence on the work environment of the Agricultural Agency San Ignacio 2018, which has as a general objective to determine the influence of labor motivation in the organizational climate of the workers of the Agricultural Agency San Ignacio 2018, It is of a transversal type, because the variables of the work motivation and work climate will be analyzed, which will be a descriptive, purposeful, cross-sectional, cross-sectional design, because the degree of relationship between the two variables and which are based on the problematic reality of this research topic and at the same time the study variables will be defined, because we are preparing an answer, in the sample a non-probalistic sampling was used, taking the independent variable, Labor Motivation, dependent variable, work environment.

It is concluded that through analyzing the influence of motivation they will contribute to improve the working environment of the workers of the Agricultural Agency San Ignacio 2018 which makes reference to the fact that if there is a good labor motivation of the staff there will be a good work performance and thus The efforts of the workers must be rewarded so that they feel more committed to the institution.

Keywords: Climate, influence, labor, motivation, worker.

INDICE

Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCION	14
1.1. Realidad problemática	17
1.1.1. Contexto Internacional	17
1.1.2. Contexto Nacional	19
1.1.3. Contexto Local	20
1.2. Trabajos Previos	21
1.2.1. Internacional	21
1.2.2. Nacionales	23
1.2.3. Locales	24
1.3. Teorías relacionadas al tema	25
1.3.1. Motivación Laboral	25
1.3.1.1. Definición	25
1.3.1.2. Primeras teorías de la motivación:	25
1.3.1.3. Factores que favorecen la motivación laboral	26
1.3.1.4. Teoría de la Motivación-higiene	26
1.3.2. Clima Laboral	26
1.3.2.1. Concepto de clima laboral	26
1.3.2.2. Dimensiones del clima laboral	27
1.4. Formulación del problema	27
1.5. Justificación e importancia del estudio	28
1.6. Hipótesis	29
1.7. Objetivos	29

1.7.1. Objetivo general	29
1.7.2. Objetivos específicos.....	29
II. MATERIAL Y METODO	31
2.1. Tipo y diseño de Investigación.....	31
2.2. Población y Muestra	31
2.2.1. Población	31
2.2.2. Muestra.....	32
2.3. Variables, Operacionalización	32
2.3.1. Variable independiente: Motivación	32
2.3.2. Variable dependiente: Clima laboral	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	37
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	37
2.6. Aspectos éticos	37
2.7. Criterio de rigor científico	37
III. RESULTADOS	40
3.1. Análisis de la interpretación de datos	40
3.1.1. Análisis del nivel de indicadores de la variable Motivación Laboral en la Agencia Agraria San Ignacio 2018.....	40
3.1.2. Análisis del nivel de indicadores de la variable Motivación Laboral en la Agencia Agraria San Ignacio 2018.....	53
3.2. Discusión de resultados	61
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	64
4.1. Conclusiones	64
4.2. Recomendaciones	65
REFERENCIAS	66
ANEXOS	73

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Colaboradores que conforman la Agencia Agraria San Ignacio	31
Tabla 2. Operacionalización de la variable independiente, Motivación Laboral	33
Tabla 3. Operacionalización de la variable dependiente, Clima Laboral	36
Tabla 4. La Agencia Agraria San Ignacio motiva a sus trabajadores para mejorar su estado de animo	40
Tabla 5. Se implementan políticas para promover la actitud positiva del colaborador	41
Tabla 6. La Agencia Agraria San Ignacio promueve liderazgo en sus trabajadores	42
Tabla 7. Se promueve cultura colectiva en sus trabajadores	43
Tabla 8. La Agencia Agraria coadyuva a sus trabajadores a tomar decisiones positivas... ..	44
Tabla 9. Se estimulan labores del trabajador para garantizar un mejor rendimiento	45
Tabla 10. La Agencia Agraria elogia y valora a sus colaboradores por su buen desempeño	46
Tabla 11. Se incentivan a los trabajadores por el desempeño del tiempo libre	47
Tabla 12. El trabajo mutuo de la Agencia Agraria y sus colaboradores garantizan el logro de objetivos.....	48
Tabla 13. Se promueve y garantiza promociones y desarrollo profesional en sus trabajadores.....	49
Tabla 14. Existe una buena relación interpersonal entre los trabajadores	50
Tabla 15. La Agencia Agraria reconoce y valora las labores de sus colaboradores.....	51
Tabla 16. La Agencia Agraria promueve la autonomía en sus colaboradores	52
Tabla 17. Promueven la responsabilidad en los trabajadores para garantizar una autonomía laboral	53
Tabla 18. La dirección de la Agencia Agraria emplea políticas comunicativas para sus trabajadores.....	54
Tabla 19. La dirección delega funciones a sus trabajadores para que ellos implementen sus actividades	55

Tabla 20. Se otorga remuneraciones satisfactorias a sus trabajadores elevando el nivel de compromiso	56
Tabla 21. Se estimulan de manera positiva el compromiso de los colaboradores.....	57
Tabla 22. Se valoran y reconocen las labores de los trabajadores en la Agencia Agraria..	58
Tabla 23. Se promueve un buen clima laboral en toda la institución.....	59

INDICE DE FIGURAS

Figura 3. La Agencia Agraria San Ignacio motiva a sus trabajadores para mejorar su estado de animo	40
Figura 4. Se implementan políticas para promover la actitud positiva del colaborador	41
Figura 5. La Agencia Agraria San Ignacio promueve liderazgo en sus trabajadores.....	42
Figura 6. Se promueve cultura colectiva en sus trabajadores.....	43
Figura 7. La Agencia Agraria coadyuva a sus trabajadores a tomar decisiones positivas .	44
Figura 8. Se estimulan labores del trabajador para garantizar un mejor rendimiento	45
Figura 9. La Agencia Agraria elogia y valora a sus colaboradores por su buen desempeño	46
Figura 10. Se incentivan a los trabajadores por el desempeño del tiempo libre	47
Figura 11. El trabajo mutuo de la Agencia Agraria y sus colaboradores garantizan el logro de objetivos.....	48
Figura 12. Se promueve y garantiza promociones y desarrollo profesional en sus trabajadores.....	49
Figura 13. Existe una buena relación interpersonal entre los trabajadores	50
Figura 14. La Agencia Agraria reconoce y valora las labores de sus colaboradores	51
Figura 15. La Agencia Agraria promueve la autonomía en sus colaboradores.....	52
Figura 16. Promueven la responsabilidad en los trabajadores para garantizar una autonomía laboral	53
Figura 17. La dirección de la Agencia Agraria emplea políticas comunicativas para sus trabajadores.....	54
Figura 18. La dirección delega funciones a sus trabajadores para que ellos implementen sus actividades	55
Figura 19. Se otorga remuneraciones satisfactorias a sus trabajadores elevando el nivel de compromiso	56
Figura 20. Se estimulan de manera positiva el compromiso de los colaboradores	57
Figura 21. Se valoran y reconocen las labores de los trabajadores en la Agencia Agraria	58

Figura 22. Se promueve un buen clima laboral en toda la institución	59
Figura 23. Imagen de los colaboradores encuestados de la Agencia Agraria – San Ignacio-Cajamarca.	101
Figura 24. Imagen de los colaboradores encuestados de la Agencia Agraria – San Ignacio-Cajamarca.	101

I. INTRODUCCIÓN

INTRODUCCION

El tercer milenio, se ha definido como la era del conocimiento y el saber enmarcado dentro del desarrollo científico y tecnológico, pero, en contraposición en la comunidad internacional, la sociedad vive bajo un sistema de tensión por el impulso de la competitividad y el individualismo ya sea como país organizador o como persona individualizada, cuyo fin u objetivo supremo es la adquisición del poder.

El clima o ambiente de trabajo en las empresas se establece como un factor importante en el proceso planeativo y de gestión, para llegar así a la innovación y cambio del estilo de trabajo en la organización.

En este panorama la motivación laboral se presenta como un espacio de mejorar el estado de ánimo de los trabajadores con la intencionalidad de asumir compromisos y responsabilidades conjuntas con los trabajadores, ya que el incentivo o estímulo es una herramienta primordial para buscar que los colaboradores den más de sí mismo en su actividad laboral.

La parte gerencial de la institución debe buscar los espacios y los medios necesarios para garantizar un buen ambiente laboral en todos los integrantes de la organización, de suceder estas iniciativas garantizan un rendimiento óptimo en sus labores diarias y se puede evidenciar de manera comprometida dentro de la obtención de los resultados institucionales.

Para un mejor entendimiento de este trabajo de investigación, el presente proyecto de tesis ha sido estructurado en tres capítulos y a continuación se sustenta:

Capítulo primero: En esta parte primigenia se ha hecho referencia a la incertidumbre del estudio, planteando y formulando el problema, presentando la justificación al trabajo, postulando la hipótesis, desarrollando un marco teórico a nivel internacional nacional y local y por último, se consideran los objetivos, (general y específicos).

En este capítulo abordamos referente a problemática de la motivación laboral.

Capítulo Segundo:

En este capítulo se ha tenido en consideración la parte metodológica, como es el tipo y diseño de la investigación, variable, operacionalización, población y muestra, así como las técnicas y los instrumentos utilizados para la recolección de datos, cómo se ha hecho el análisis de datos y los aspectos éticos tomados en cuenta.

Capítulo tercero: Este fragmento de la investigación se ha tenido en cuenta lo referente administrativo que se basa fundamental mente en las actividades _realizadas medios y materiales y la logística, basados en los recursos y presupuestos y su financiamiento cronograma de ejecución de actividades en este proyecto de investigación científica.

1.1. Realidad problemática

1.1.1. Contexto Internacional

Arias & Arias (2015) aseguran que los valores de las relaciones moderadas o significativas entre el ambiente laboral y la satisfacción laboral están referenciadas al sistema de percepciones que se tienen los colaboradores de su centro laboral así como en ocasionadas situaciones buscan el rendimiento de un clima o un ambiente sano de trabajo llegando de esta manera a influenciar en las características administrativas y organizacionales del comportamiento y/o conducta del trabajador .

En la institución el ambiente laboral es esencial para poder crecer mediante la producción, por ende, la buena conducta de los trabajadores aportará mucho en el crecimiento y fidelización de su cartera de clientes esto se manifestará mediante la motivación que la organización ofrezca a los colaboradores de la Agencia Agraria.

Mehech (2016) define que el compromiso organizacional es cómo los colaboradores a través de su trabajo muestran su orgullo y satisfacción por pertenecer a la organización en la cual se desempeñan. El convenio se puede asociar a tres factores, el afectivo, el normativo y el de permanencia. Se insiste en distintas definiciones que el compromiso es un estado psicológico de los empleados, que se describen las relaciones de los trabajadores con la empresa y que tiene participación en su rendimiento y en seguir siendo parte de la organización.

Al referirse de un buen ambiente laboral, éste se manifiesta en el cambio de actitudes de los colaboradores, sintiéndose parte de la empresa trabajando con dedicación, esmero para poder, realizar los objetivos de la empresa, así como aumentar su productividad económica.

Ramos & Tejera (2017) donde se manifiestan que la educación es el conjunto de comportamientos, ideas y emociones compartidas que especifican la manera en que se trabaja en una empresa, por tanto estas percepciones del clima que aclaran que el estado del ambiente laboral, se distinguen porque pueden ser volubles entre los colaboradores, lo que se conoce como fuerza del clima laboral , donde además se interseca un análisis de la fuerza y de los aspectos de la cultura organizacional que más lo impactan. Nuestros resultados indicaron que el ambiente laboral en límites de fuerza que se puede examinar como endeble.

En la institución recalcamos que, al menos en el entorno de investigación, la inestable fuerza va a estar directamente enlazada con el tipo de clima predominante y los movimientos que se hagan para mejorarlo. Esto resulta primordial pues al existir un clima débil, van a haber deducciones tanto a la oportunidad de su medición como al instante de tomar decisiones para mejorarlo, debido a que existen percepciones diferentes.

Marin & Placencia (2018) mencionan que para una gestión adecuada del recurso humano es implementar la conexión entre estos elementos como son la motivación y satisfacción laboral llegando así a considerar que el enriquecimiento de la motivación depende del estado interno que activa y direcciona nuestros pensamientos relacionándolos a elementos calificados de estimular, sustentar y conducir el comportamiento de los colaboradores por otro lado la satisfacción dependerá de cómo el personal se siente en el ambiente donde labora llegando así a cumplir con el esquema propuesto por la empresa.

La motivación laboral en la Institución es promedio pues su inactivo estado interno está haciendo que su conducta sea la inadecuado llegando a no cumplir con la satisfacción laboral del colaborador; no respetando los valores y actitudes de esta manera no se cumple con un clima laboral adecuado esto se ve evidenciado a través del bajo nivel de desempeño en el trabajo del colaborador de la Agencia Agraria.

Revuelto (2018) menciona que es necesario que las organizaciones se replanteen continuamente su operatividad de trabajo para llegar a atraer, retener y motivar a las personas que necesiten lograr sus objetivos planteados mediante un contexto dinámico, así mismo si existiera un deterioro de la relación empleado-organización las distintas prácticas de división de trabajo del recurso humano y la motivación debilitarían el desempeño del colaborador llegando así a no cumplir con la meta establecida.

El desarrollo operativo para atraer, retener, motivar y promover el trabajo en equipo y que exista una cultura laboral dependerá de la perspectiva estratégica, dinámica desde el contexto en que la organización establezca los objetivos concretos en que el colaborador desarrolle su capacidad para adaptarse a su ambiente de trabajo; en el caso de la Agencia Agraria la institución tiene un déficit de su cultura pues que por parte de algunos de sus colaboradores no cumplen con los intereses planteados haciendo que sea necesaria una eficiente intervención de la motivación laboral por parte de la agencia a los colaboradores.

1.1.2. Contexto Nacional

Szeinman (2015) menciona que dentro de una organización no solo puede traducirse a través de la satisfacción de los colaboradores así mismo se tiene que ver que los colaboradores se sientan comprometidos con su ambiente laboral al margen de la responsabilidad que posee dentro de la empresa en la cual labora. Asimismo, el clima labor consta de personas capaces que lleguen a soluciones, pero, en función al desempeño de los colaboradores, teniendo en cuenta que no solo es "obtener resultados a expensas del maltrato al personal". Es precisamente esta actitud la que trae como consecuencias que los trabajadores no estén identificados, de manera emocional, con la empresa, lo que repercute en el resultado de su área de producción y de la compañía en general.

Una Institución es muy importante mantener un clima armonioso donde todos puedan expresar sus opiniones y ser valoradas, así se sentirán que también es parte muy importante en la empresa o institución. Donde no debe faltar la motivación ya sea en su salario, o sus diferentes servicios sociales reflejada en la satisfacción con su ambiente de trabajo. Entonces la persona podrá desenvolverse mejor y sentirse parte de la empresa o institución pidiendo producir mejor, ganando más ingreso para tal.

Torres & Zegarra (2015) mencionan que, el desempeño de los equipos de trabajo se basa en el autocontrol de un adecuado clima laboral mostrando su adaptación de modo alternativo prioritario en la labor institucional, ya que consolida, permite y ofrece oportunidades de creatividad e innovación en los diferentes roles organizativos. Al nivel educativo permitiendo sojuzgar los objetivos, facilitar el dialogo y generar mayores posibilidades de desarrollo. En el entorno de la democratización, se logró analizar que la oportuna comunicación contribuye radicalmente con la manera de delimitar las funciones y las actividades equitativamente de trabajo.

En una Institución el colaborador bien motivado desarrollara eficientemente su desempeño laboral lo que le facilita a su integración con responsabilidad a la institución, la comunicación ayuda a mejorar las interrelaciones entre colaboradores así poder realizar metas trazadas dentro de la organización.

Para Vizcarra (2015), el ambiente laboral se puede definir como lo que percibe el colaborador en relación con su clima laboral.

El clima laboral se vincula como oportunidad de superación personal, lo cual permite ser parte de las actividades asignadas, realización de un trabajo coordinado entre los colaboradores, facilita las tareas y mejora sus condiciones, desarrollando un trabajo colaborativo y en un buen ambiente.

Menautt, Checa & Arias (2016) estos autores mencionan que la motivación del trabajador hace alusión a la satisfacción de las necesidades de los trabajadores por ende los diversos agentes externos que refuerzan la motivación como el salario, reconocimiento, poder y otros que conllevan a la satisfacción emocional del colaborador en el aprendizaje, vocación ,autonomía y desarrollo personal .Si bien en la actualidad prevalecen más los modelos empresariales que están enfocados en las dimensiones de responsabilidad dentro del desempeño de los colaboradores en la agencia será la orientación de la meta ,aquí el reconocimiento y la flexibilidad del ambiente de trabajo dependiendo de la satisfacción del colaborador dentro de institución haciendo que este no se sienta obligada a actuar recíprocamente ya que el punto negativo es que la reciprocidad no corresponde a una ventaja del compromiso del colaborador.

Villarreal (2017) menciona que las organizaciones en la actualidad promueven la identificación de sus trabajadores con la organización para crear un buen ambiente laboral.

En este sentido, la motivación y el clima laboral, paralelamente, hacen que el trabajador pueda sentirse parte de la organización, buscando estrategias para mejorar la productividad es así que la comunicación es la clave en una institución para evitar problemas entre trabajadores, sino hacerle sentir parte de la organización y así mejorar la calidad de vida.

1.1.3. Contexto Local

La Agencia Agraria San Ignacio, está ubicada en la Provincia de San Ignacio, y tiene personal capacitado en distintas áreas, como son: promoción e información agraria, maquinaria agrícola, administración, etc.

En la Agencia Agraria San Ignacio en los últimos años se han presentado dificultades concernientes a las actividades y funciones que cumplen los trabajadores, ya que no están cumpliendo sus tareas de la manera correcta existe desinterés por lograr los

objetivos propuestos de las funciones programadas de la Institución, además de eso hay conflicto entre los trabajadores poniendo en una situación incómoda a sus compañeros de trabajo , la mala organización en la división de trabajo y el querer sobresalir independientemente hace que los haya un ambiente de trabajo incomodo ,esto hace que se evidencie el ausentismo y constantes conflictos en los trabajadores por otro lado, el personal contratado viene cumpliendo compromisos por presión lo cual no permite generar actividades eficientemente y eficazmente.

Por tanto, es necesario proponer un plan de incentivos que contribuya al aumento del clima organizacional y por ende dar correcto cumplimiento a las tareas encomendadas a cumplir los objetivos organizacionales. Si bien lo que le falta a la institución es comunicación entre los colaboradores, también hay necesidad de que haya un programa de motivación para que ellos ya sea intrínseca o extrínseca se desempeñen eficientemente en el desarrollo de sus labores diarias.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1. Internacional

Chacón (2015) analizando el clima organizacional de representaciones CEM, en Chiquimula, concluye que, tanto el jefe como los colaboradores tienen buena motivación, estos tienen en alta estima a la empresa, el jefe es proactivo en la motivación, ofreciendo estímulos no económicos y talleres, y los trabajadores están satisfechos con sus compañeros de trabajo y en su área laboral.

Sum (2015) investigó una empresa de alimentos en la zona I en Quetzaltenango obteniendo como resultado, buenos incentivos de satisfacción aceptación e integración social, por otro lado, manifiesta que debe haber una buena autoestima, una seguridad plena, lo mismo, que permitirá el autodesarrollo por medio del poder de superación de los trabajadores.

Castro, (2016) investigando sobre la influencia de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de pymes, en Potosí, concluye que, aumentar el presupuesto para ofrecer mayores oportunidades de capacitación, ofrecer un pago justo por la labor realizada de los colaboradores, entre otros mecanismos de motivación, es necesario porque gran parte del personal está desmotivado ya que consideran que la institución no reconoce ni valora su esfuerzo y

eso se traduce en una escasez de oportunidades para desarrollarse como personas como también para tener una vida digna sin preocupaciones económicas.

Palacios y Sánchez (2016) investigando sobre motivación laboral y clima organizacional entre los colaboradores del CDI, concluye que, el desempeño de los trabajadores se va midiendo mediante evaluaciones, la cual se convierte un proceso muy importante del área de recursos humanos, encontrando en sus resultados sus deficiencias individuales

Vera (2016) investigó cómo impacta el clima organizacional de una empresa del ramo ferroviario, en la satisfacción y compromiso laboral, y concluye que, el clima y el compromiso de los colaboradores son relevantes, por el simple hecho que en una institución contar con personas comprometidas es una ventaja competitiva donde asume responsabilidades ayudando a que la empresa tenga más ingreso económico.

El autor menciona que existe una buena motivación por parte del jefe, los trabajadores se encuentran motivados debido a los incentivos brindado por la empresa, de tal manera, que estos, se esmeran por realizar bien su trabajo, por lo tanto, debe existir un buen clima laboral entre los trabajadores de la empresa, por otro lado, esta debe manejar un buen clima laboral, lo que permitirá la existencia de un mejor desempeño en las actividades.

Vallejos (2016), investigando en una empresa minera acerca de motivación laboral y satisfacción laboral en sus trabajadores, concluye que, la relación entre motivación y satisfacción laboral en el personal de la empresa minera es alta y significativa, por lo cual se debe mejorar entre el plan motivacional de la minera para que los colaboradores se desempeñen mejor.

El autor indica que la empresa debe mejorar en sus estrategias de motivación hacia los colaboradores para que ellos se desempeñen mejor en sus labores dentro de la mina así no se sentirán en la obligación de trabajar sino demostrarán su compromiso con la empresa y además se mostrará su eficiencia en sus labores cumpliendo sus metas y desarrollando una mejor productividad que beneficie a la empresa.

Zans (2017) en su investigación realizada entre los los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016, con el objetivo de identificar el desempeño laboral que existe, y evaluar la relación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, concluye que, mejorar el clima organizacional, mejorará positivamente el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad. El autor considera que, la contribución emocional y motivadora de los trabajadores, así como de autoridades, servirá para lograr obtener un clima óptimo y un ambiente sano de trabajo, donde todos cumplirán con su desempeño favorable en bien de la empresa llegando a cumplir con sus objetivos y demostrando que si se pueden llegar a construir un buen clima de trabajo.

1.2.2. Nacionales

Guevara y Tafur (2015) investigaron sobre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa Kentucky Fried Chicken ubicada en el Real Plaza, en Trujillo, concluyendo que, para la empresa es muy importante lo concerniente al clima laboral, desarrollando una adecuada gestión de recursos humanos, lo que queda demostrado en el interés del desarrollo personal de sus trabajadores y en la motivación, recompensas y satisfacción económica brindada a los mismos.

Para Guevara y Tafur, la empresa investigada demuestra una gran preocupación en lo que se refiere al clima laboral, demostrando un interés de crecimiento personal de los colaboradores, donde se sintieron motivados por parte de la empresa y satisfechos en la parte económica. Esto ayudará a que la Agencia establezca estrategias motivadoras para el desempeño del trabajo.

Talledo (2015), investigó sobre el clima laboral y la motivación laboral en una empresa de transportes, concluyendo que, no existe correlación entre los indicadores de clima laboral y los indicadores de motivación laboral.

Quispe (2015) investigó sobre la satisfacción laboral y el clima organizacional en una empresa en Apurímac, concluyendo que, existe relación positiva moderada entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015.

Ortiz (2016) investigó sobre el clima organizacional y satisfacción laboral en el cuartel general de la cuarta brigada de montaña de la región de Puno, concluyendo que, la influencia del clima laboral en relación a la satisfacción laboral es muy baja, donde lo ideal debería ser que la influencia del clima laboral sea alta, donde se pueda percibir comunicación adecuada, el ambiente sea muy atractivo, donde todo el miembro de la organización pueda tomar decisiones significativas.

Arevalo y Tapia (2016) investigando acerca del clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud de la liga contra el cáncer, concluye que se presenta relación significativa y directa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la institución.

En una organización, cuando existe un clima favorable es evidente que existe satisfacción laboral porque está relacionada directamente con el desarrollo que las personas, teniendo en cuenta que no siempre trae ventaja el cambio constante de directivos, porque ya es otro ambiente, otra personalidad, y eso influye en cantidad cuando se habla de clima y no permite avanzar para el mejoramiento de la institución.

La investigación de López (2017), en la I.E. Dos de Mayo de Villa Pacha - Chulucanas, 2016, sobre la motivación laboral de los docentes, concluye que, la motivación laboral docente, debe de ser atendida para que el trabajo de los docentes esté orientado en la búsqueda del bien común, resultando esto beneficio de la Institución educativa Dos de Mayo y la comunidad.

1.2.3. Locales

Ruiz (2015) investigó sobre la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en el área de infraestructura en el gobierno regional de Cajamarca, llegando a la conclusión que, los indicadores del clima organizacional más influyentes en el desempeño laboral son: Oportunidad de desarrollo, Estilo de Supervisión, sistemas de incentivos, motivación laboral, estabilidad laboral.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Motivación Laboral

1.3.1.1. Definición

La definición actual de Motivación es muy utilizada hoy en día ya que el termino latín “moverse” significa estar listo para la acción o poner en movimiento; Palmero, Gómez & Guerrero (2011) mencionan que en términos conceptuales se usa para la descripción de las fuerzas que actúan sobre, o dentro de un organismo, para iniciar y dirigir la conducta de este. Es decir, son fuerzas que permiten la ejecución de conductas destinadas a modificar o mantener el curso de la vida de un organismo mediante la obtención de objetivos (p.10).

Brotones & Gonzalez (2009) definen que la motivación no solo es importante por los beneficios que produce la presencia de la misma si no, además por el bienestar y satisfacción que genera en las personas que trabajan motivados. Igualmente la falta de motivación acarrea perjuicios tanto para las organizaciones (baja productividad y calidad en la prestación del servicio ausentismo, inadecuado clima laboral, etc) como para los individuos (apatía, insatisfacción, aumento de la accidentabilidad laboral, etc) (p.71)

Para Robbins y Judge (2013), son los procesos que tienen incidencia en la dirección, intensidad y persistencia del esfuerzo desarrollado por un individuo para alcanzar una meta.

Analizando el concepto de Robbins y Judge (2013): “mi opinión consiste en: “en explicar las teorías de la motivación a través de 3 elementos importantes para el desempeño del trabajador con la empresa y de cómo estas dimensiones son importantes para motivar al individuo lo que hará que este cumpla sus objetivos”.

1.3.1.2. Primeras teorías de la motivación:

Una de las teorías más conocidas es la de la jerarquía de las necesidades, planteada por Abraham Maslow, quien señala que, en todo individuo existe una jerarquía de cinco necesidades: a) fisiológicas: hambre, sed, sexo, etc, b) seguridad: cuidado y protección contra daños físicos y emocionales, c) sociales: afecto, sentido de pertenencia, aceptación y amistad, d) estima: respeto de sí, la autonomía y el logro, el status, el reconocimiento y la atención y e) autorrealización.

1.3.1.3. Factores que favorecen la motivación laboral

Existen factores externos e internos. Al respecto, Peña (2015), menciona cuatro factores externos, estos son: son los factores individuales (la personalidad), el ciclo vital que incluye la dependencia familiar, entre los 20 y 25 años, el inicio de un proyecto de vida, entre los 25 y 30 años, el crecimiento, entre los 30 y 40 años, la consolidación, entre los 40 y 50 años, la madurez, entre los 50 y 60 años, y retiro, entre los 55 y 65 años; otro factor es el relacionado con las circunstancias individuales y por último el entorno social y cultural.

Dentro de los factores internos en la empresa, Spreger (2005) menciona: a) el dinero, b) el reconocimiento y el elogio, c) el tiempo, d) responsabilidad en los resultados, e) promociones y desarrollo profesional, f) trato de calidad y elección de tareas, g) autonomía, h) formación, i) acciones outdoor y recreación laboral, j) regalos y k) los modelos organizacionales

1.3.1.4. Teoría de la Motivación-higiene

Propuesta por Frederick Herzberg. Sugiere dos tipos de factores que afectan los sentimientos de los trabajadores sobre sus empleos. Estos factores son: a) Factores motivadores: Que incluye el trabajo en sí mismo, el reconocimiento, la responsabilidad y los ascensos, b) Factores de higiene: Incluye las políticas de administración de la organización, la supervisión técnica, el sueldo o salario, las prestaciones, las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales.

1.3.2. Clima Laboral

1.3.2.1. Concepto de clima laboral.

Su influencia sobre las actitudes y conductas en las organizaciones y el desempeño empresarial

Según Bordas, (2016), el clima laboral tiene un fundamento multidimensional, plural, ya que influyen diversos aspectos logísticos, humanos, sociales, culturales, cognoscitivos, los cuales determinan el comportamiento y los criterios a adoptar de las personas. Además, es determinante para que una institución comprometa o desmotive a sus trabajadores y de ello depende el logro de objetivos comunes.”

Para Edel, García y Casiano (2007) en una Institución el clima laboral es muy importante, de tal manera, que ayude en la integración de los individuos

dentro de la organización, por lo tanto, les permite sentirse cómodos en las realizaciones de sus actividades y pensar mejor en el desempeño laboral. Para que el clima laboral sea efectivo se requiere de ciertos criterios básicos, como los lineamientos ideológicos del grupo humano como también las condiciones logísticas donde se desea implementar las actividades que se orienta desde el clima laboral”.

Toro y Sanín (2013) evalúan y analizan los factores individuales y grupales de la empresa referente a la calidad de vida al trabajador que la empresa otorga los medios y mecanismos necesarios para brindarles a sus servidores comodidades de vida y laborales. Por lo que tiene que existir una simbiosis entre la visión de los trabajadores en relación con las políticas que implementa la empresa”

Para Brunet (1987) el clima laboral es el contexto físico y social en el que el trabajador realiza sus actividades diarias, tiene que ver con el dominio científico y tecnológico que puede otorgar la dirección a sus trabajadores, su formación humanista para que las relaciones directivo trabajador se desarrollen en un espacio de confraternidad y armonía.”

1.3.2.2. Dimensiones del clima laboral

Brunet (1987) menciona cuatro dimensiones: a) Autonomía Individual, b) Grado de estructura que impone el puesto, c) Tipo de recompensa y d) Consideración, agradecimiento y apoyo.

Según Molero (2009) la actuación de un líder acosador produce siempre un impacto en la organización correspondiente.

Para Clerc, Saldívia, Serrano (2006) el clima laboral está constituido por una dotación de aspectos influyentes en la voluntad humana que determinan su estilo de conducta para realizar las actividades planificadas desde el órgano gerencial hacia sus colaboradores.

1.4. Formulación del problema

¿De qué manera influye la motivación en el Clima Laboral de los trabajadores de la Agencia Agraria San Ignacio 2018?

1.5. Justificación e importancia del estudio

La investigación planteada en el presente proyecto de tesis tiene su justificación en los siguientes aspectos:

Méndez (2011) manifiesta que la justificación de una investigación debe tener razones por las cuales se plantea una investigación, además se debe describir las razones por las que se realiza la investigación. Esta investigación puede ser de carácter teórico, práctico o metodológico” (p.195). Es necesario que el tema de investigación determine los motivos que se lleva a desarrollar o sustentar razones que aportan a la utilización de esta propuesta de autoayuda y aportes teóricos.

a) Teórico

Desde la visión teórica el presente proyecto de tesis se justifica por cuanto la motivación es la base fundamental para garantizar un buen estado de ánimo y garantiza que los trabajadores asuman ciertos compromisos y retos que la institución tiene como política a lograr. Por lo tanto, considerado que la motivación es crucial para que en toda entidad pública y privada genere en los trabajadores un eficiente y eficaz clima laboral.

b) Metodológica

Mejorar el sistema de la motivación en los trabajadores se debe planificar y ejecutar como base de acciones orientadas a mejorar el compromiso el entusiasmo y la entrega de los trabajadores para lograr que de manera armoniosa el clima laboral se manifieste como base del compromiso de los trabajadores con su institución para él logra de metas de manera conjunta.

c) Social

Desde la perspectiva social para que funcione la motivación y por ende un buen clima laboral la parte gerencial de las instituciones deben promover políticas orientadas a promover espacios de motivación de sus trabajadores mediante incentivos de tal manera que en los trabajadores coexista un buen espacio de clima laboral y esto permita el logro de los objetivos planteados por la entidad, asumiendo logros y compromisos compartidos tanto la parte gerencial como sus trabajadores y colaboradores.

1.6. Hipótesis

H1: La motivación laboral tiene influencia en el clima laboral de los colaboradores de la agencia agraria san ignacio-2018.

H2: La motivación laboral no tiene influencia en el clima laboral de los colaboradores de la agencia agraria san ignacio-2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la influencia de la motivación laboral en el clima organizacional de los trabajadores de la Agencia Agraria San Ignacio 2018

1.7.2. Objetivos específicos

Analizar la de motivación existente en los trabajadores de la Agencia Agraria San Ignacio 2018

Analizar el clima laboral de los trabajadores de la Agencia Agraria San Ignacio 2018

II. MATERIALES Y MÉTODOS

II. MATERIAL Y METODO

2.1. Tipo y diseño de Investigación.

2.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación a desarrollar será descriptiva, porque permitirá describir una realidad problemática, en un tiempo determinado, pudiéndose medir y definir cada una de las variables de estudio.

2.1.2 Diseño de Investigación

Se determina que el Diseño de Investigación que se llevará a cabo es No Experimental, debido a que las variables en estudio: Motivación y Clima Laboral no se manipularán, serán observadas en su entorno natural durante la investigación, es decir, Hernández (2014), señala que el diseño no experimental observa la realidad tal como es y cómo se expresa en su contexto natural, recolectando los datos necesarios para luego analizarlo y ofrecer alternativas de solución.

Al definir el diseño de investigación, se determina que el tipo de investigación a desarrollar es *Transversal – Correlacional* dado que se analizarán las variables de Motivación laboral y Clima Laboral en un tiempo determinado y único. A la vez se determina que será un diseño de investigación Transversal Descriptivo Correlacional.

2.2. Población y Muestra

2.2.1. Población

La población está constituida por 20 trabajadores entre varones y mujeres de la Agencia Agraria de San Ignacio.

Tabla 1

Colaboradores que conforman la Agencia Agraria San Ignacio

Sexo	Numero
Varones	12
Mujeres	8
Total	20

Fuente: planilla de trabajadores 2018

2.2.2. Muestra

“La muestra es una parte de la población, seleccionada por métodos diversos, teniendo en cuenta la representatividad del universo” (Ñaupas, et.al., 2014, p. 246).

La muestra estará constituida por la totalidad de la población al tratarse de una población pequeña. La muestra censal de la presente investigación no probabilística a conveniencia de 20 trabajadores.

2.3. Variables, Operacionalización

2.3.1. Variable independiente: Motivación

Para Armstrong (1991), motivar el talento humano consiste principalmente en conservar culturas y valores corporativos que lleven a un desempeño elevado.

La motivación es el deseo de realizar un gran esfuerzo por lograr los objetivos de la organización, esto se condiciona con la necesidad de satisfacer una necesidad personal. (Robbins, 1999:17).

Para Stoner (1996) la motivación es lo que hace que las personas funcionen.

2.3.2. Variable dependiente: Clima laboral

Según Forehand y Von Gilmer (1964) el clima laboral es el grupo de características propias de una organización y que la diferencian de otras organizaciones, perduran a lo largo del tiempo y ejercen influencia en la manera de comportarse de los empleados en una empresa.

Para Peiro y Prieto (1996), el clima laboral se funda en un cierto nivel de acuerdo en la forma de percibir el ambiente, si bien no es un constructo individual, sino grupal u organizacional que coincide con la visión sociocognitiva de las organizaciones”.

Tabla 2

Operacionalización de la variable independiente, Motivación Laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESCALAS
MOTIVACIÓN LABORAL	Personalidad	Estados de ánimo	¿Considera que el estado de ánimo permite mejor rendimiento en el trabajador?	Encuesta Guía de entrevista	Likert
		Modo de comportamiento	¿Consideras que el comportamiento positivo genera un espacio de bienestar en la Institución?		
		Estilos de vida	¿Consideras que mejorar los estilos de vida motiva la labor del trabajador?		
	Ciclo Vital	Actitud positiva para el trabajo	¿Considera que una actitud positiva genera mayor rendimiento en el trabajo?		
		Compromiso laboral	¿Considera que el compromiso laboral permite generar logros institucionales?		
		Predisposición para el trabajo	¿Considera que la predisposición para el trabajo es un estado de ánimo positivo?		
	Circunstancias individuales	Voluntad para asumir compromisos	¿Considera que la voluntad para asumir compromisos genera mayor satisfacción en la Institución?		
		Toma de decisiones de manera personal	¿Considera que tomar decisiones de manera personal es importante para mejorar un buen clima institucional?		
		Prevención de riesgos	¿Considera que la dirección Institucional previene los múltiples fenómenos en la Institución?		
	Entorno social y cultural	Individualización de compromisos	¿Considera que los compromisos deben asumirse de manera personalizada?		
		Actitud individualista del trabajador	¿Considera que el comportamiento individual del trabajador tiene efectos negativos en la empresa?		
		Influencia cultural para asumir compromisos.	¿Considera Usted que la cultura es determinante en la determinación de compromisos?		
	Dinero	Mayor nivel de fidelidad colectiva	¿Entre mayor fidelidad por parte de la superioridad es posible que se genere un espacio de progreso colectivo?		
		Seguridad en la toma de decisiones	¿Qué opinión le merece sobre la toma de decisiones es garantía de seguridad en la organización?		
		Influencia laboral en el contexto social	¿El contexto social influye de manera decisiva en la actividad laboral?		
		Estimulación laboral de los trabajadores	¿Es importante estimular la labor del trabajador para despertar mayo compromiso?		

Reconocimiento y el elogio	Elogios por parte del sector gerencial a los trabajadores	¿Elogiar y valorar el trabajo del colaborador permite mayores logros en la institución?	Encuesta Cuestionario	Likert
	Compromiso laboral de los trabajadores por el reconocimiento de la parte gerencial	¿Es fundamental el reconocimiento de la labor de empleados para producir buenas relaciones interpersonales?		
Tiempo Libre	Incentivar al colaborador otorgándole tiempo prudencial para el desarrollo de sus actividades	¿Otorgar un tiempo prudencial para la realización de las actividades a los trabajadores es satisfactorio para la empresa?		
	Incentivo de la empresa a los trabajadores por el buen empleo del tiempo libre	¿Si los trabajadores de la empresa hacen buen uso del tiempo libre es importante el reconocimiento a través de estímulos?		
Piece of cake	El trabajo cooperativo y colectivo, genera compromiso para obtener resultados positivos	¿El trabajo en equipo y coordinado es una actividad positiva y saludable para la empresa?		
	Compromiso mutuo del accionista para el logro de objetivos comunes	¿Consideras que el trabajo mutuo de los accionistas permite el logro de objetivos institucionales?		
Promoción y desarrollo profesional	La competitividad laboral permite mejores resultados óptimos	¿Los buenos resultados provienen de la exigencia en el trabajo?		
	Las relaciones interpersonales entre trabajador y propietario deben ser óptimas	¿Las relaciones interpersonales entre empleados y propietarios deben ser recíprocas y positivas?		
Trato de calidad y preferencia de tareas	Mejorar las relaciones humanas entre trabajador y propietario	¿Se debe tener en cuenta la mejora continua de las relaciones entre todos los que laboran en una Institución?		
	Reconocimiento y valoración del propietario hacia sus trabajadores	¿Qué opinión le merece el hecho de que la alta dirección manifieste el interés por mejorar la calidad de vida?		
Autonomía	Capacidad para decidir de manera personal	¿Cree Usted, que es un factor importante que los trabajadores tengan poder de decisión?		
	Otorgar responsabilidades en base a una autonomía permanente	¿Delegar responsabilidades a los trabajadores garantiza el logro de los objetivos comunes?		

Formación	La formación académica del trabajador permite mejor resultados	¿La capacitación permanente de los trabajadores garantiza un mejor desempeño?	Encuesta Cuestionario	Likert
	Premiar el rendimiento profesional de los trabajadores	¿La motivación personal por su productividad a los colaboradores permite colocar en un nivel competitivo a la empresa?		
	La capacitación permanente genera nuevos conocimientos al trabajador	¿La capacitación permite mejor desempeño en el desarrollo de las actividades del trabajador?		
Acciones outdoor y recreación laboral	Planificación de actividades para mantener al trabajador motivado	¿La empresa realiza diferentes actividades para motivar a los empleados para garantizar un buen rendimiento institucional?		
	Promoción de recreación permanente para mantener el estado de ánimo del trabajador	¿Los espacios de recreación que promueve la empresa es parte de la motivación a los miembros de la organización?		
Regalos	Estimular con premios a los trabajadores, mejora su rendimiento laboral	¿Cree usted que se debe motivar mediante estímulos a los trabajadores para generar mayor compromiso institucional?		
	Premiar con incentivos el compromiso de los trabajadores de acuerdo a las políticas de la Institución	¿Es importante el reconocimiento a los trabajadores por la buena ejecución de sus actividades dentro de la institución?		
Los modelos organizacionales	La capacidad organizativa de la Institución permite mejor rendimiento en el trabajador	¿Es importante la organización para garantizar los resultados satisfactorios en la empresa?		
	A mayor organización mayor compromiso de los trabajadores	¿Qué opinión le merece sobre las políticas de incentivos que implementó la empresa?		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3

Operacionalización de la variable dependiente, Clima Laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESCALAS
CLIMA LABORAL	Autonomía Individual	Las políticas Institucionales influyen en la autonomía laboral	¿Las políticas institucionales se relacionan con la libertad laboral de los trabajadores?	Encuesta Cuestionario	Likert
		La independencia del trabajador genera espacios de autonomía	¿Cree usted que los criterios que maneja la alta dirección de la Institución generan espacios de autonomía laboral?		
	Grado de estructura que impone el puesto	Comunicación estrecha de los superiores para que los empleados asuman compromisos	¿Considera usted que una comunicación asertiva de los superiores y los subordinados producen la unidad y cooperación mutua?		
		Delegación de funciones para que los trabajadores asuman los compromisos institucionales	¿La responsabilidad delegada a los trabajadores constituye mayor compromiso laboral?		
	Tipo de recompensa	Las remuneraciones satisfactorias generan un alto nivel del compromiso del trabajador con la empresa	¿Crees que la remuneración que recibes va de acuerdo con la realización de tus funciones según el cargo que ocupasen la empresa?		
		Premiar la labor del trabajador genera mejor satisfacción en su rendimiento laboral	¿Consideras que estimular las actividades del trabajador genera mayor compromiso laboral?		
	Consideración, agradecimiento y apoyo	Considerar y favorecer la labor de los trabajadores garantiza el logro de objetivos institucionales	¿Considera que estimular la labor de los trabajadores permite generar mayor compromiso institucional?		
		La valoración y agradecimiento con incentivos genera espacios de motivación en el trabajador y un buen clima institucional	¿Considera que felicitar al trabajador con incentivos estimula el buen desempeño dentro de la institución?		

Fuente: Elaboración propia

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

Dentro de las técnicas e instrumentos utilizados para desarrollar la investigación son:

La encuesta: Se elaboró un cuestionario con diversas alternativas aplicada a la muestra obtenida, y a los colaboradores de la organización.

Instrumento:

Cuestionario: Ya que se realizará para encontrar con diversas alternativas a la muestra obtenida, y colaboradores de la organización.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Para analizar los datos se utilizó el método nominal – nominal, se utilizó tablas de contingencia, donde se mostrará la distribución de los resultados obtenidos de las encuestas y se representarán por cada ítem, y serán representados gráficamente.

2.6. Aspectos éticos

Para desarrollar esta investigación se pidió su autorización a las personas que nos va a responder el cuestionario explicando la investigación, pidiendo su participación en forma voluntaria. Igualmente, a las personas encuestadas se la ha solicitado e informado de que se trata el trabajo, se le indica el objetivo del cuestionario.

Para explicar los principios éticos elegidos se trabajará con el Reporte Belmont o conocido también como el Informe Belmont.

El informe de Belmont consiste en un conjunto de principios éticos más amplios proporcionados a base sobre la cual las reglas específicas se puedan formular, criticar e interpretar. El objetivo es proporcionar un marco analítico que dirija la resolución de problemas éticos originados por investigaciones que incluyan sujetos humanos.

2.7. Criterio de rigor científico

En el presente trabajo se respetó las normas emitidas por la Universidad Señor de Sipan, consistente a la elaboración de la tesis.

Así mismo las normas APA que rigen para los trabajos relacionadas con la administración.

La aplicación del método científico en el proceso establecido para el tipo de investigación d tipo cuantitativo aplicado.

La utilización de la estadística para la comprobación inicial de la hipótesis para el trabajo que requiera.

Respeto al proceso del proceso metodológico de la investigación científica

Al respeto de autoría de las citas tomadas como referencia en los antecedentes y las teoría que sustentan las variables principales de la investigación

El trabajo no es copia y pega de otros trabajos, es trabajo de la propia investigadora.

III. RESULTADOS

III. RESULTADOS

3.1. Análisis de la interpretación de datos

3.1.1. Análisis del nivel de indicadores de la variable Motivación Laboral en la Agencia Agraria San Ignacio 2018.

Tabla 4

La Agencia Agraria San Ignacio motiva a sus trabajadores para mejorar su estado de animo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	0	0.0
Probablemente no	11	55.0
Probablemente si	9	45.0
Definitivamente si	0	0.0
Total	20	100.0

Fuente: Elaboración propia.

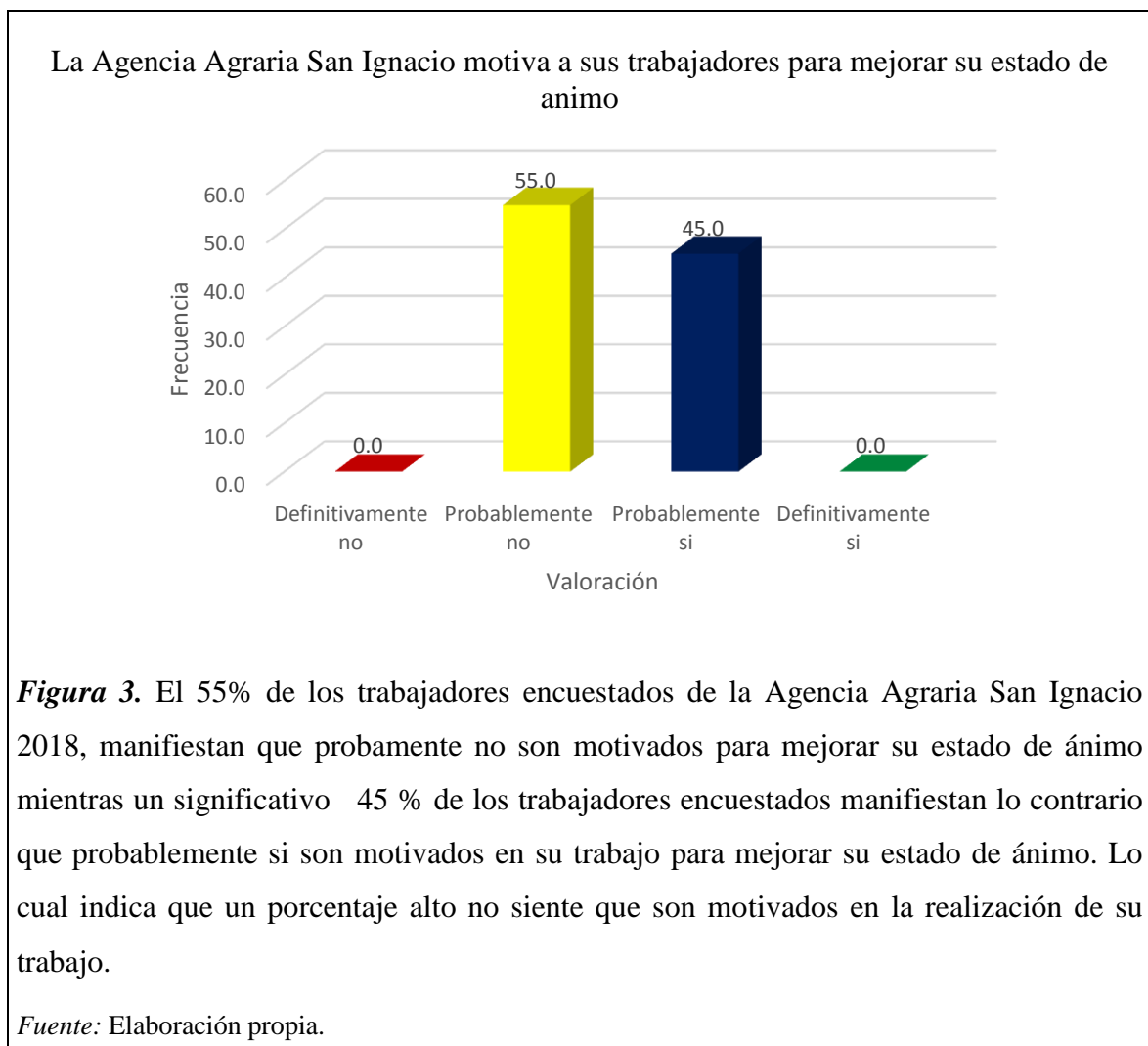


Tabla 5

Se implementan políticas para promover la actitud positiva del colaborador

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	0	0
Probablemente no	12	60.0
Probablemente si	8	40.0
Definitivamente si	0	0.0
Total	20	100.0

Fuente: Elaboración propia.

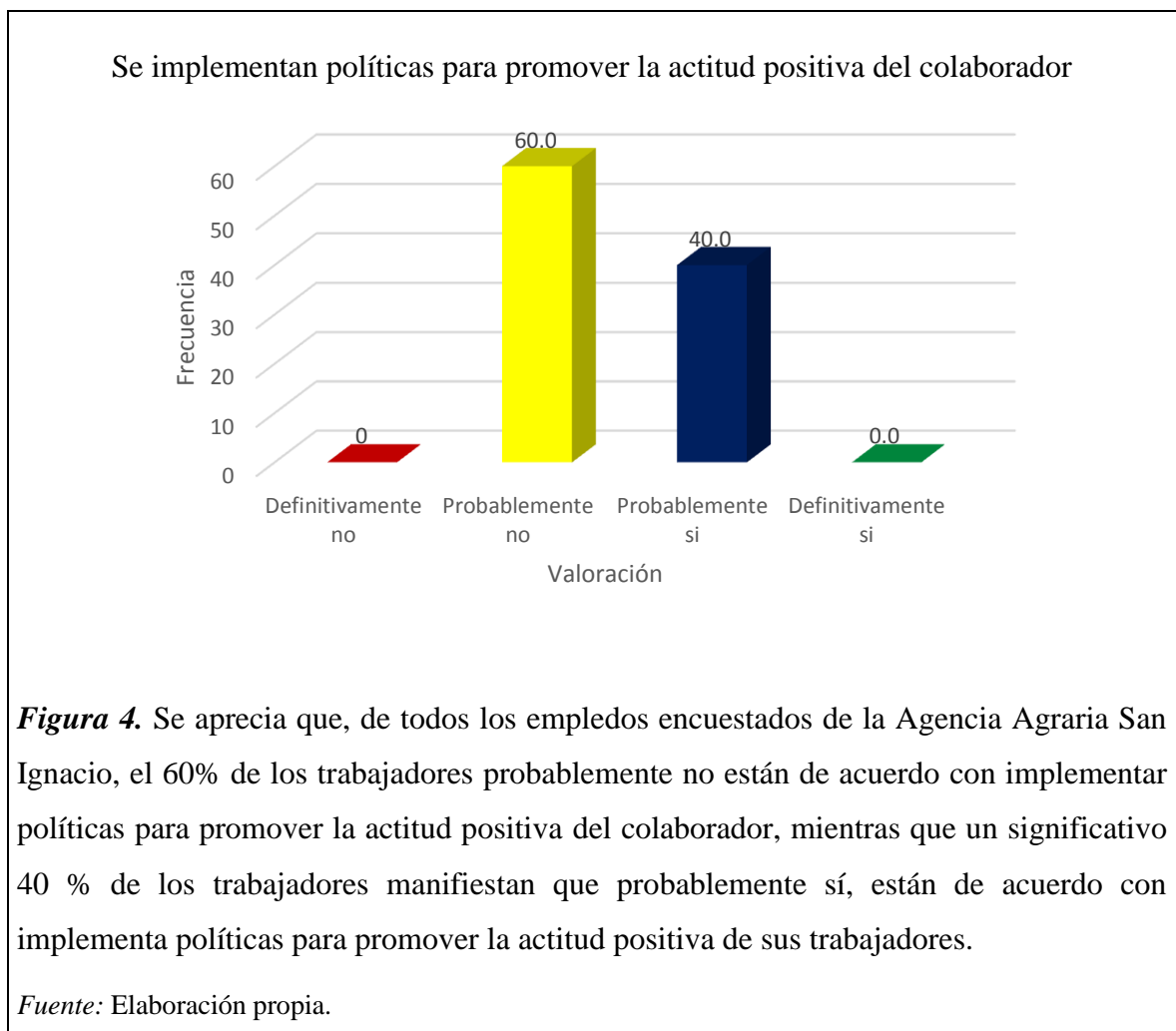


Figura 4. Se aprecia que, de todos los empleados encuestados de la Agencia Agraria San Ignacio, el 60% de los trabajadores probablemente no están de acuerdo con implementar políticas para promover la actitud positiva del colaborador, mientras que un significativo 40 % de los trabajadores manifiestan que probablemente sí, están de acuerdo con implementa políticas para promover la actitud positiva de sus trabajadores.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6

La Agencia Agraria San Ignacio promueve liderazgo en sus trabajadores

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	0	0.0
Probablemente no	10	50.0
Probablemente si	7	35.0
Definitivamente si	3	15.0
Total	20	100.0

Fuente: Elaboración propia.

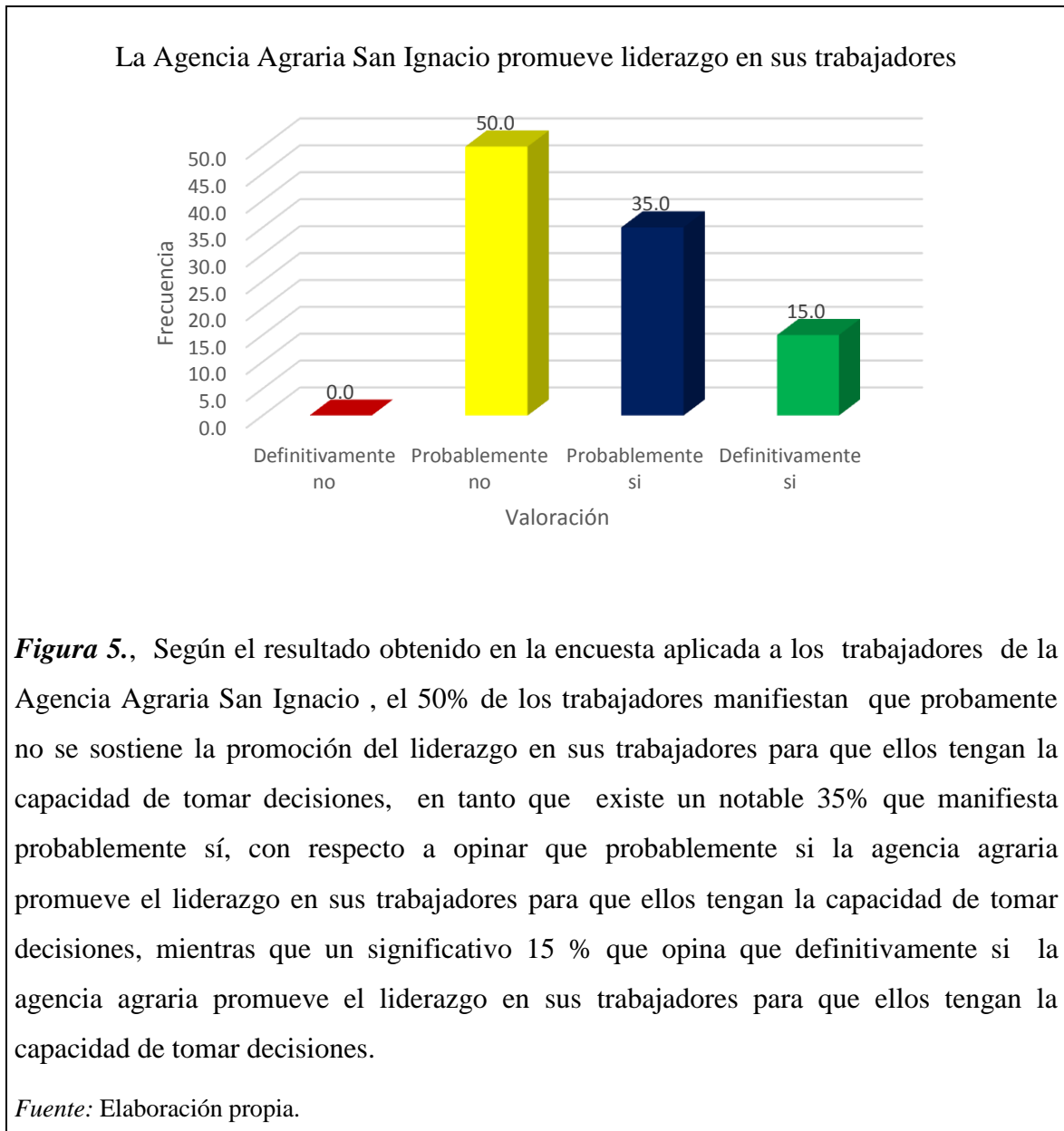


Tabla 7

Se promueve cultura colectiva en sus trabajadores

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	0	0.0
Probablemente no	10	50.0
Probablemente si	10	50.0
Definitivamente si	0	0.0
Total	20	100.0

Fuente: Elaboración propia.

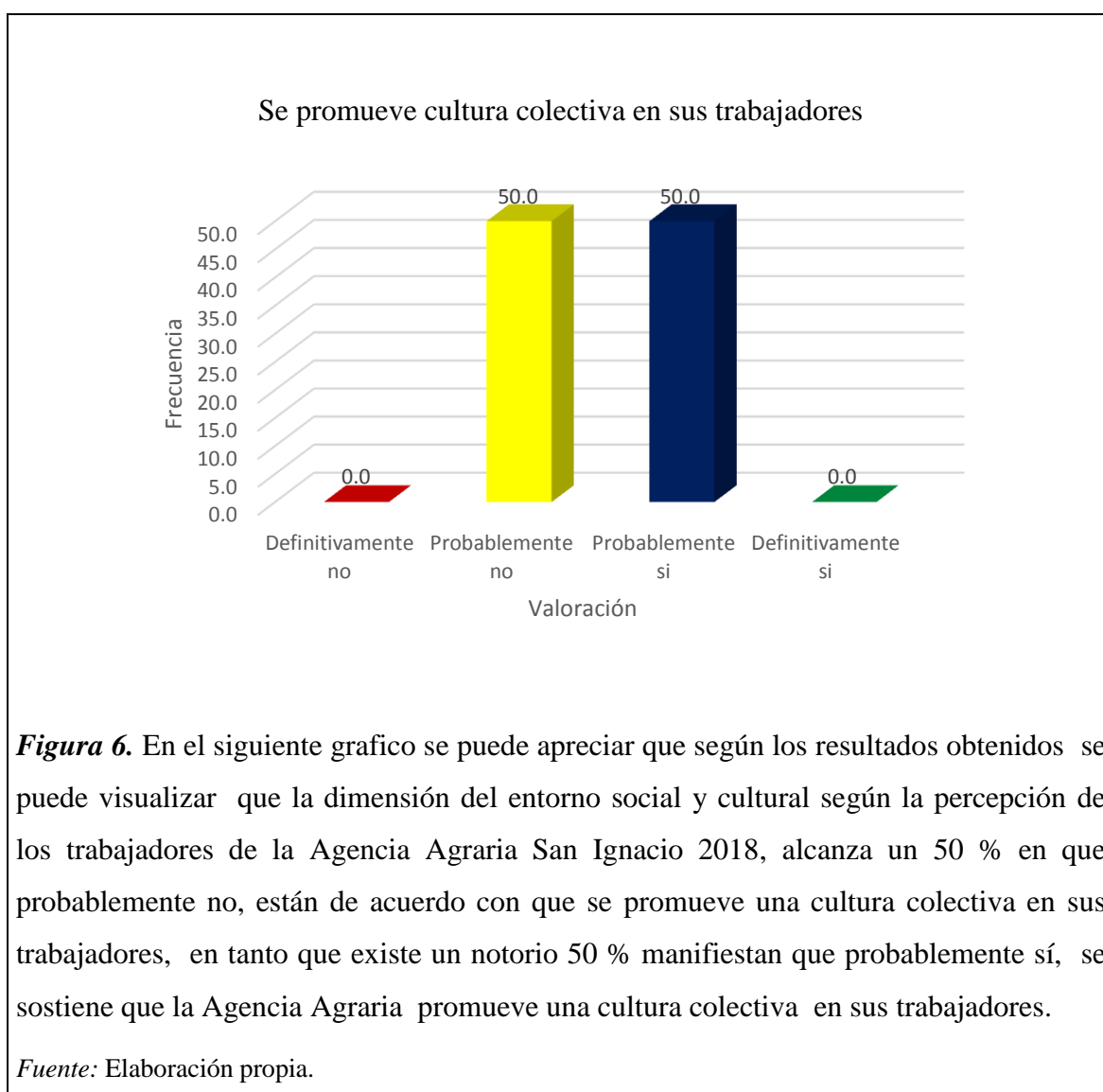


Figura 6. En el siguiente grafico se puede apreciar que según los resultados obtenidos se puede visualizar que la dimensión del entorno social y cultural según la percepción de los trabajadores de la Agencia Agraria San Ignacio 2018, alcanza un 50 % en que probablemente no, están de acuerdo con que se promueve una cultura colectiva en sus trabajadores, en tanto que existe un notorio 50 % manifiestan que probablemente sí, se sostiene que la Agencia Agraria promueve una cultura colectiva en sus trabajadores.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8

La Agencia Agraria coadyuva a sus trabajadores a tomar decisiones positivas

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	0	0.0
Probablemente no	12	60.0
Probablemente si	5	25.0
Definitivamente si	3	15.0
Total	20	100.0

Fuente: Elaboración propia.

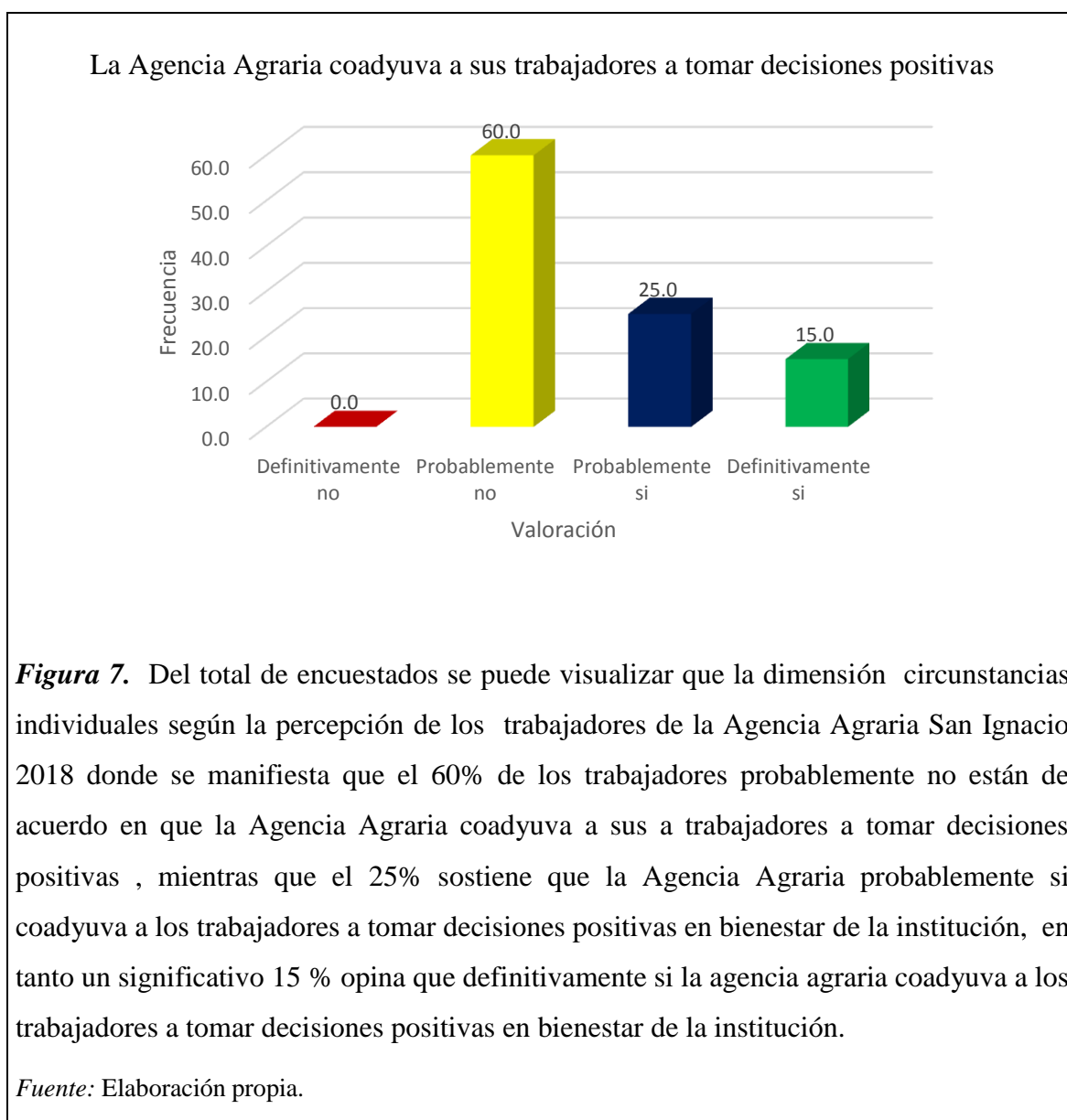


Tabla 9

Se estimulan labores del trabajador para garantizar un mejor rendimiento

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	0	0.0
Probablemente no	10	50.0
Probablemente si	9	45.0
Definitivamente si	1	5.0
Total	20	100.0

Fuente: Elaboración propia.

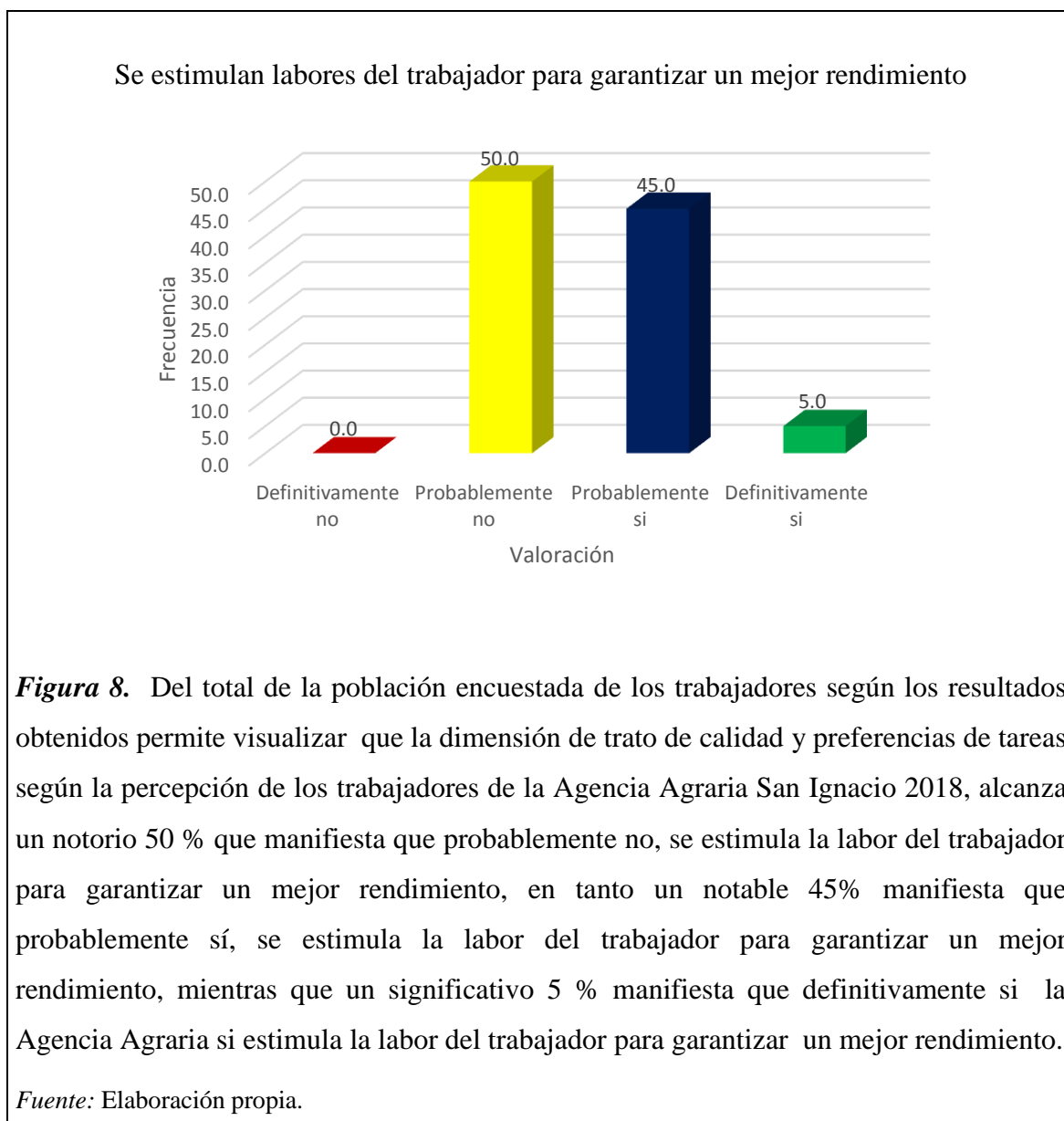


Tabla 10

La Agencia Agraria elogia y valora a sus colaboradores por su buen desempeño

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	4	20.0
Probablemente no	8	40.0
Probablemente si	8	40.0
Definitivamente si	0	0.0
Total	20	100.0

Fuente: Elaboración propia. 14 de julio del 2018

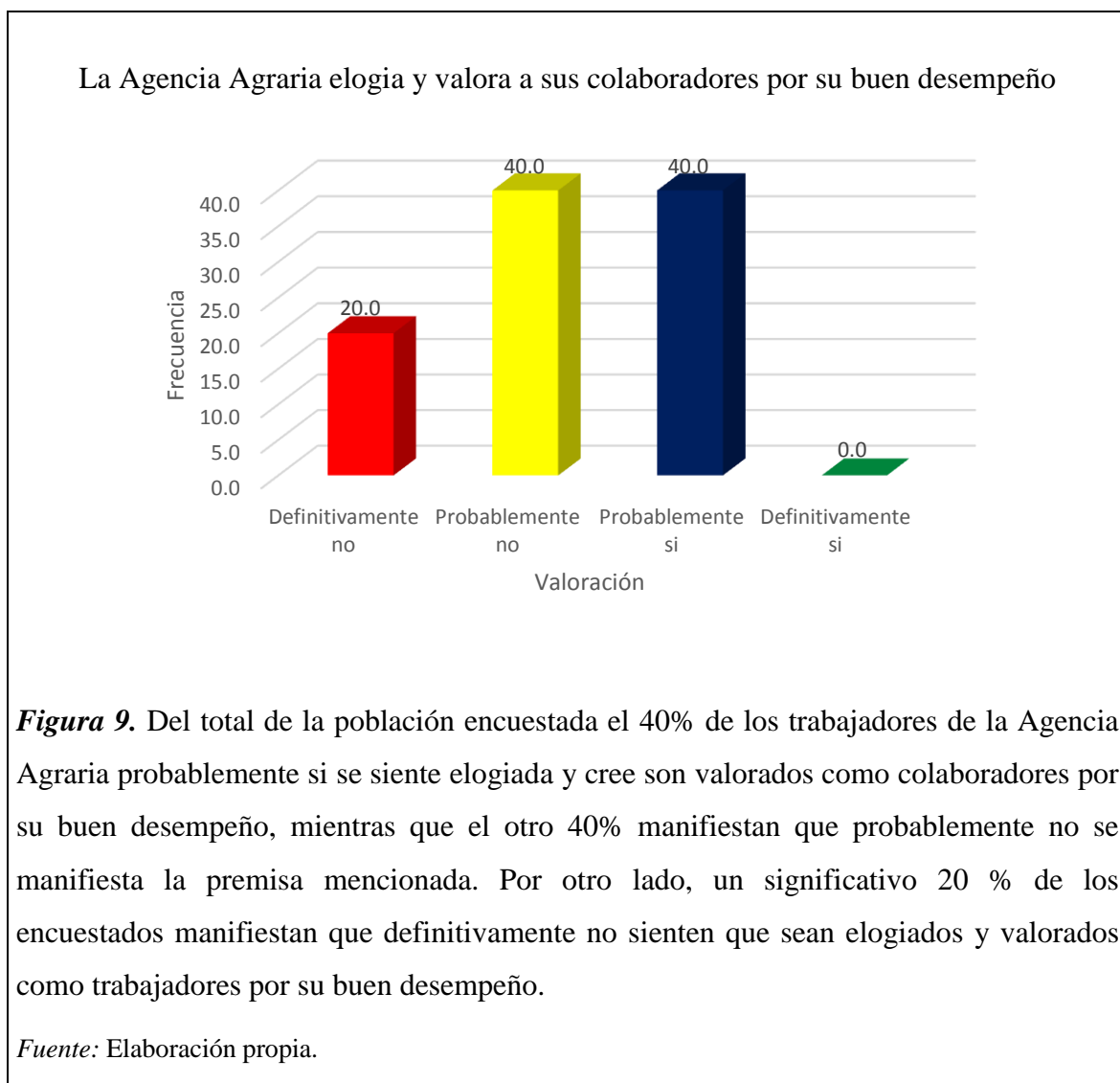


Tabla 11

Se incentivan a los trabajadores por el desempeño del tiempo libre

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	2	10.0
Probablemente no	13	65.0
Probablemente si	5	25.0
Definitivamente si	0	0.0
Total	20	100.0

Fuente: Elaboración propia. 14 de julio del 2018

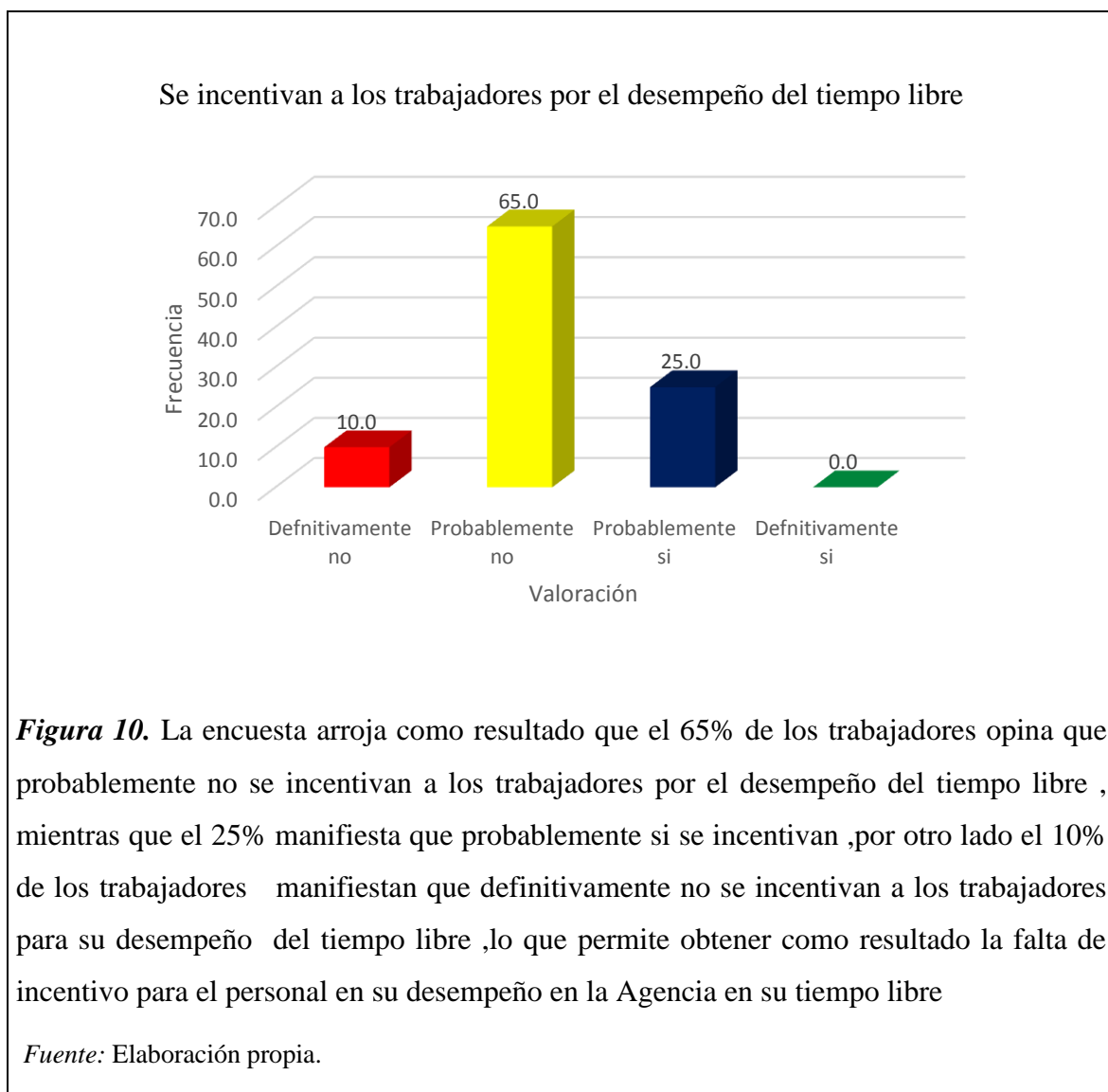


Tabla 12

El trabajo mutuo de la Agencia Agraria y sus colaboradores garantizan el logro de objetivos

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	0	0.0
Probablemente no	6	30.0
Probablemente si	12	60.0
Definitivamente si	2	10.0
Total	20	100.0

Fuente: Elaboración propia.

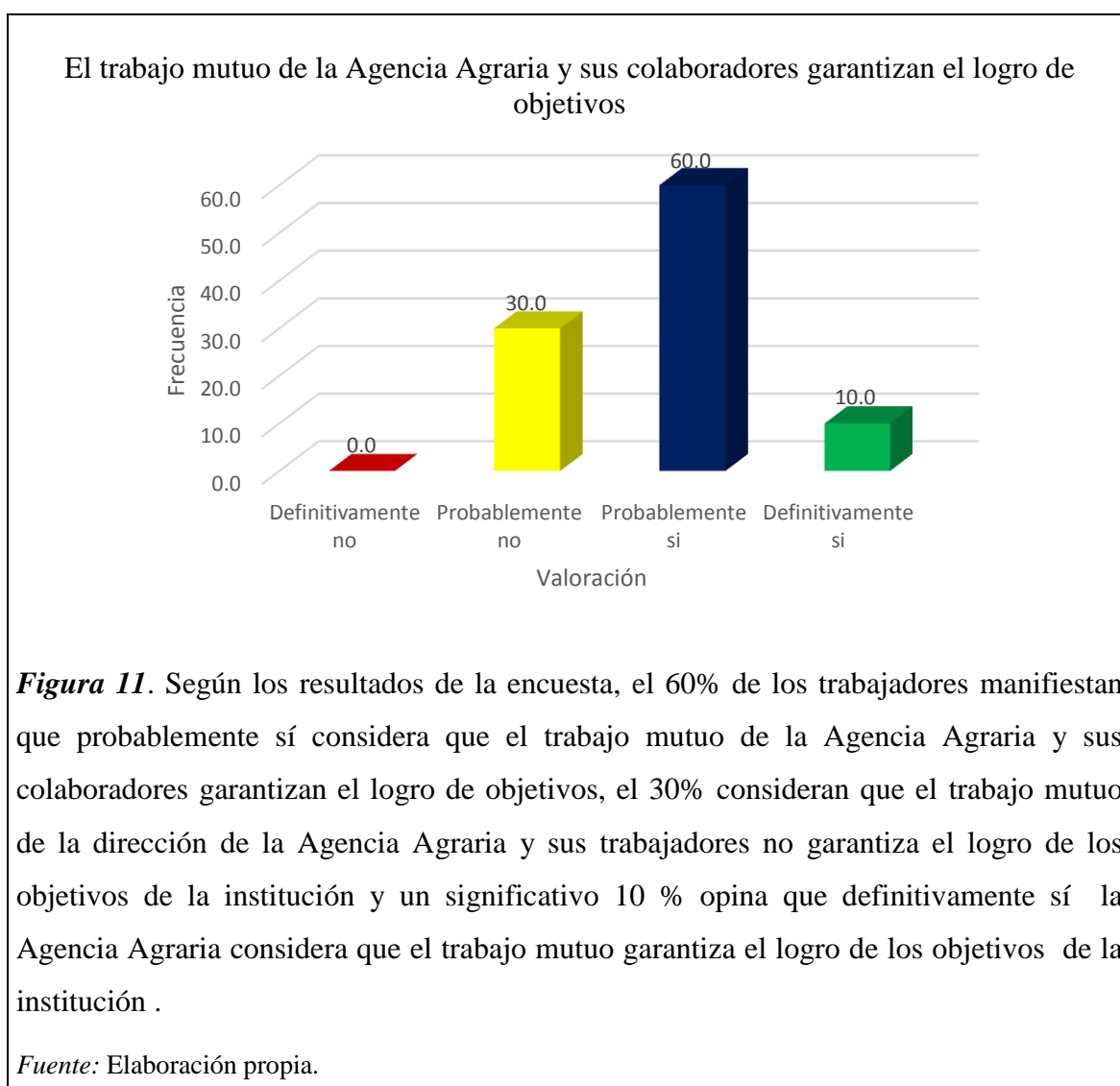


Tabla 13

Se promueve y garantiza promociones y desarrollo profesional en sus trabajadores

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	0	0.0
Probablemente no	10	50.0
Probablemente si	7	35.0
Definitivamente si	3	15.0
Total	20	100.0

Fuente: Elaboración propia.

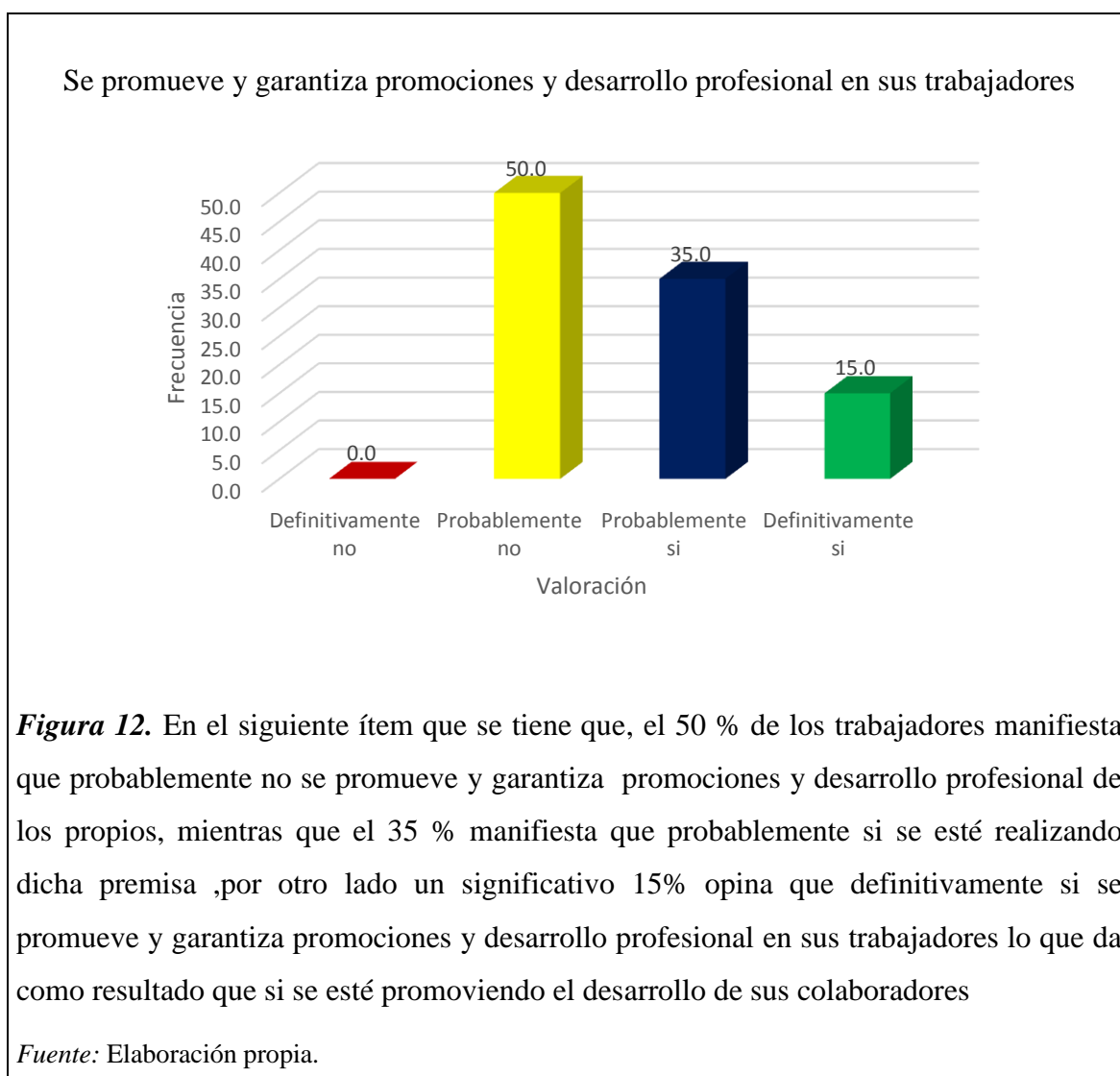


Tabla 14

Existe una buena relación interpersonal entre los trabajadores

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	0	0.0
Probablemente no	13	65.0
Probablemente si	7	35.0
Definitivamente si	0	0.0
Total	20	100.0

Fuente: Elaboración propia.

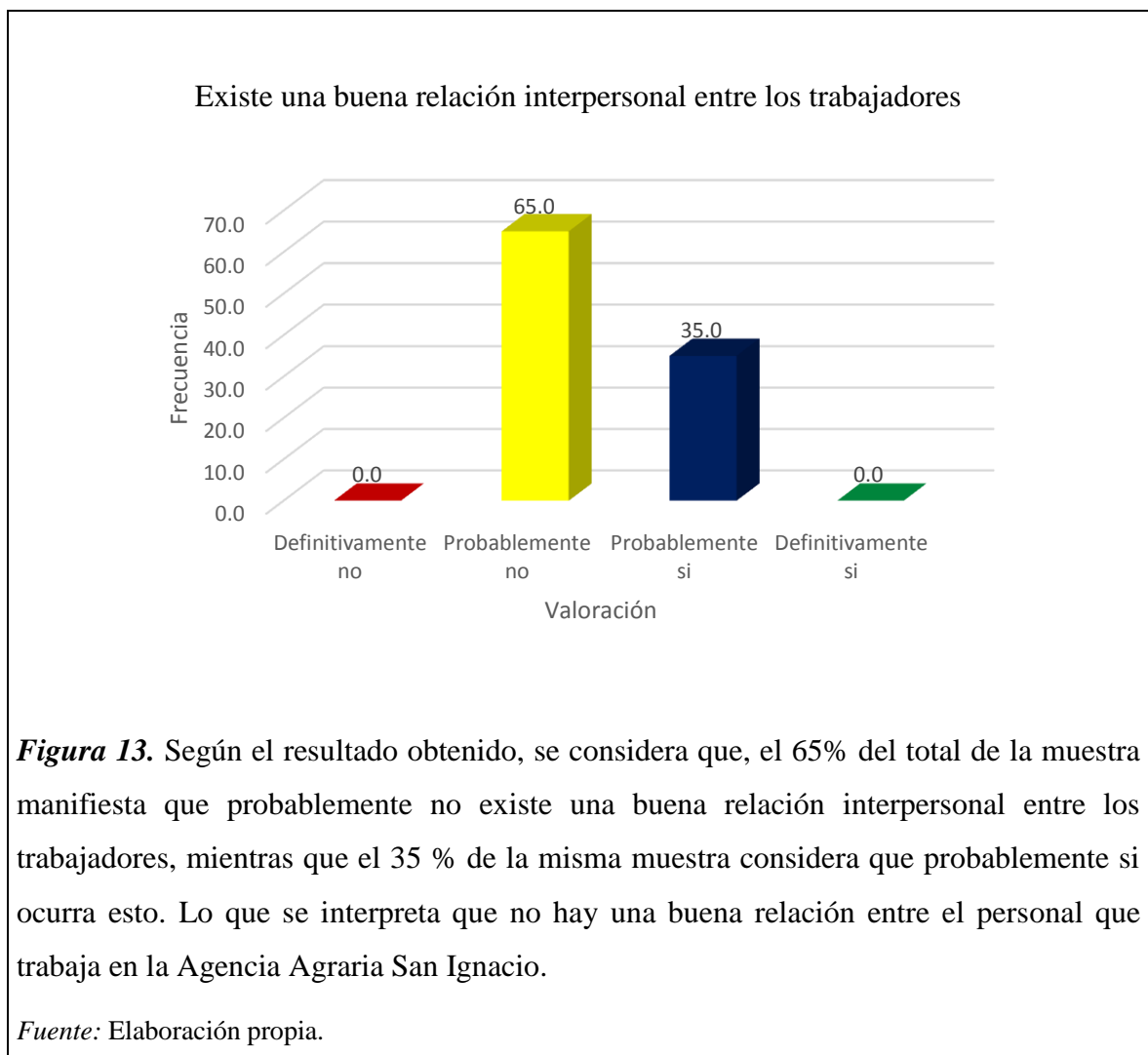


Figura 13. Según el resultado obtenido, se considera que, el 65% del total de la muestra manifiesta que probablemente no existe una buena relación interpersonal entre los trabajadores, mientras que el 35 % de la misma muestra considera que probablemente si ocurra esto. Lo que se interpreta que no hay una buena relación entre el personal que trabaja en la Agencia Agraria San Ignacio.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 15

La Agencia Agraria reconoce y valora las labores de sus colaboradores

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	0	0
Probablemente no	15	75.0
Probablemente si	5	25.0
Definitivamente si	0	0.0
Total	20	100.0

Fuente: Elaboración propia.

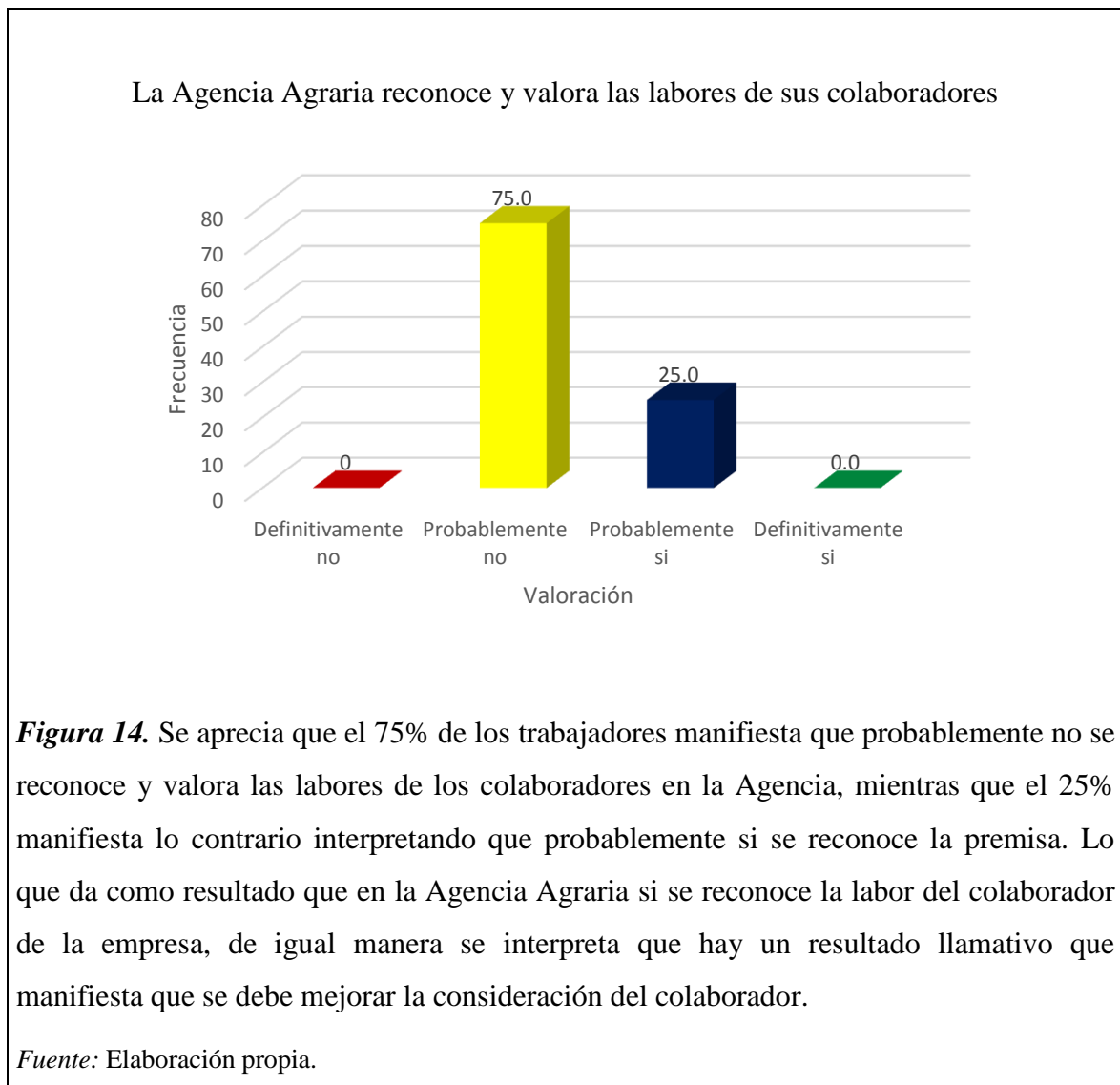


Tabla 16

La Agencia Agraria promueve la autonomía en sus colaboradores

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	0	0
Probablemente no	6	30.0
Probablemente si	14	70.0
Definitivamente si	0	0.0
Total	20	100.0

Fuente: Elaboración propia.

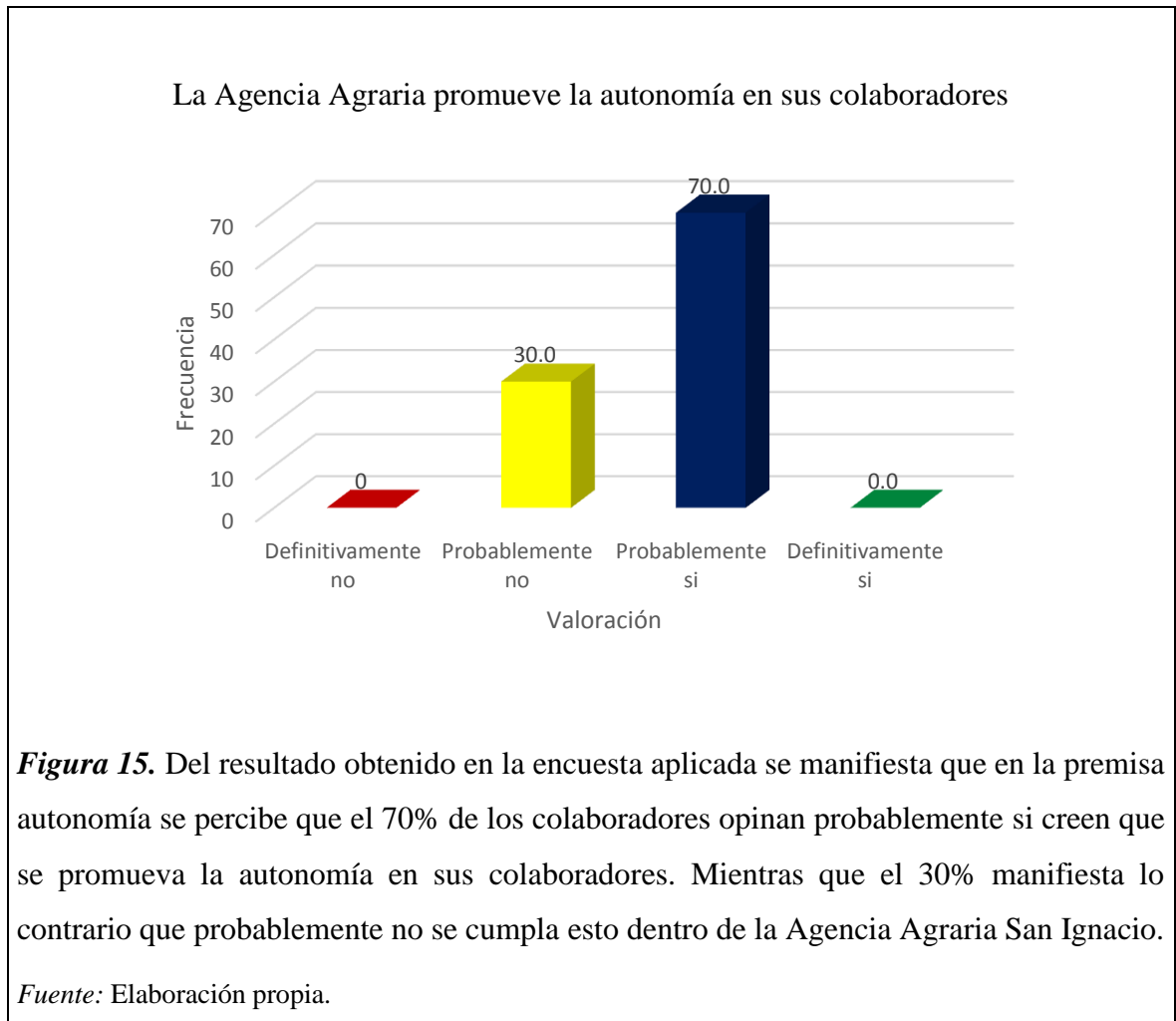


Figura 15. Del resultado obtenido en la encuesta aplicada se manifiesta que en la premisa autonomía se percibe que el 70% de los colaboradores opinan probablemente si creen que se promueva la autonomía en sus colaboradores. Mientras que el 30% manifiesta lo contrario que probablemente no se cumpla esto dentro de la Agencia Agraria San Ignacio.

Fuente: Elaboración propia.

3.1.2. Análisis del nivel de indicadores de la variable Motivación Laboral en la Agencia Agraria San Ignacio 2018.

Tabla 17

Promueven la responsabilidad en los trabajadores para garantizar una autonomía laboral

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente si	1	5.0
Probablemente no	6	30.0
Probablemente si	12	60.0
Definitivamente no	1	5.0
Total	20	100.0

Fuente: Elaboración propia.

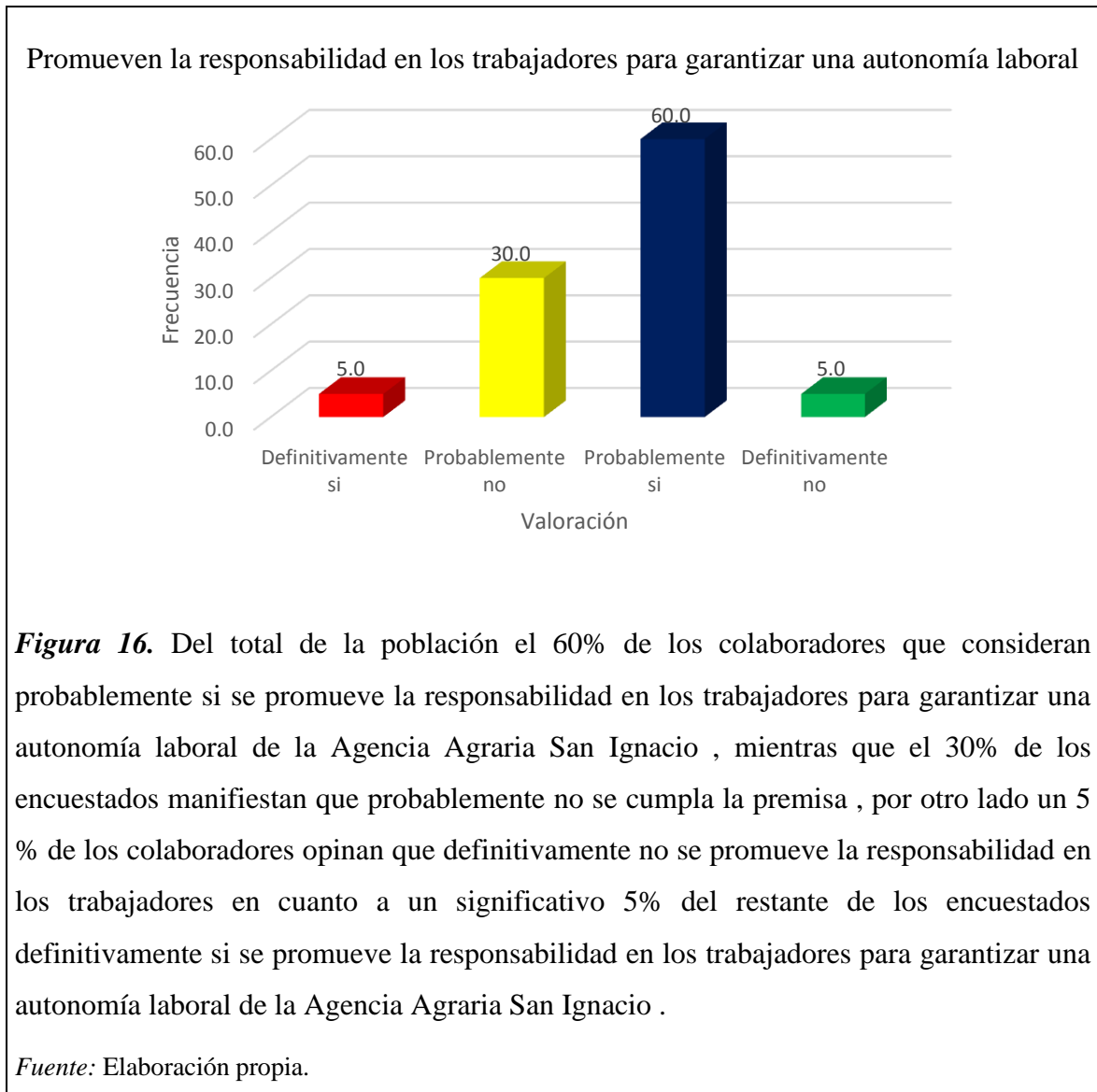


Tabla 18

La dirección de la Agencia Agraria emplea políticas comunicativas para sus trabajadores

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	0	0.0
Probablemente no	5	25.0
Probablemente si	12	60.0
Definitivamente si	3	15.0
Total	20	100.0

Fuente: Elaboración propia.

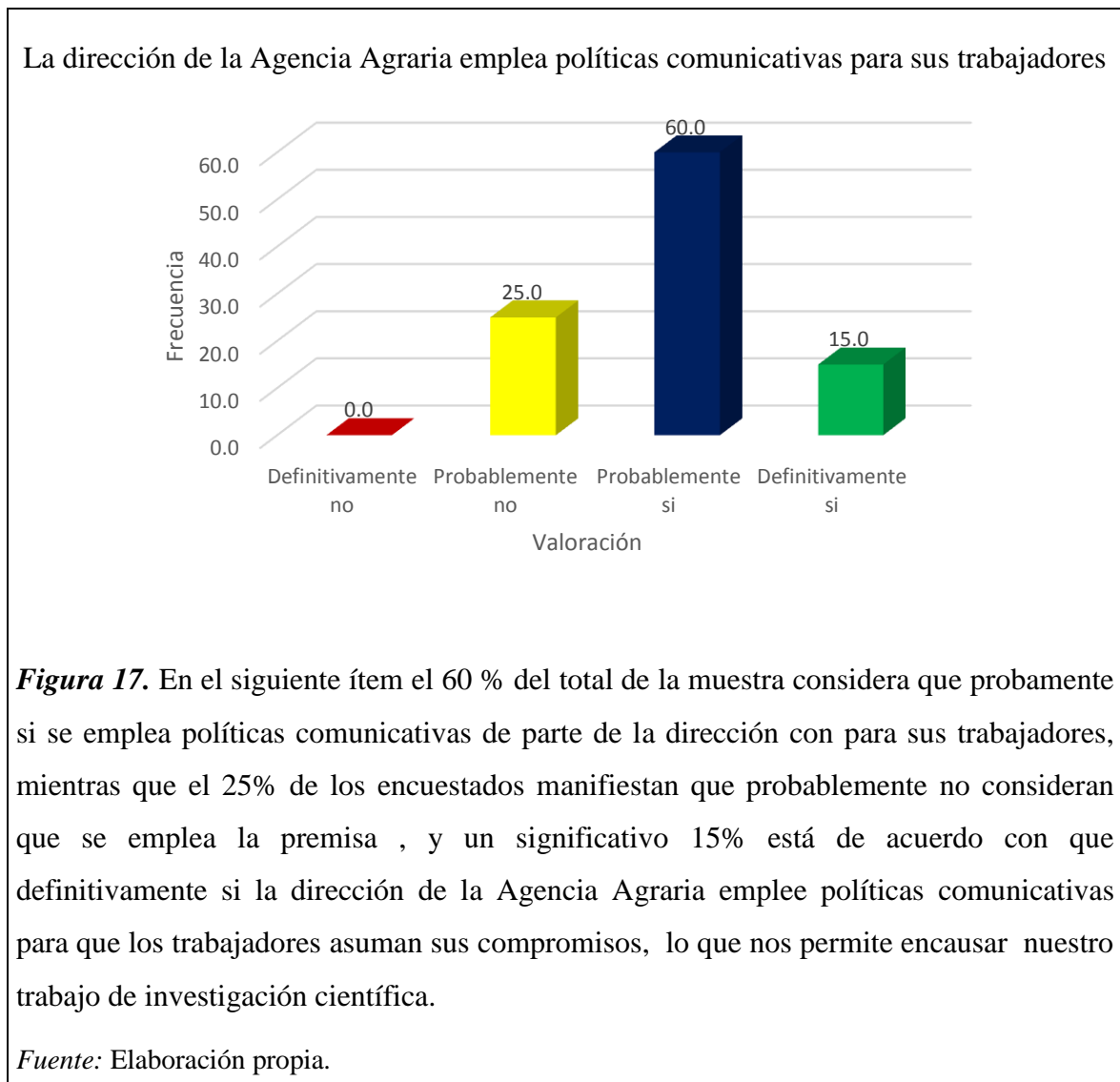


Tabla 19

La dirección delega funciones a sus trabajadores para que ellos implementen sus actividades

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	1	5.0
Probablemente no	3	15.0
Probablemente si	6	30.0
Definitivamente si	10	50.0
Total	20	100.0

Fuente: Elaboración propia.

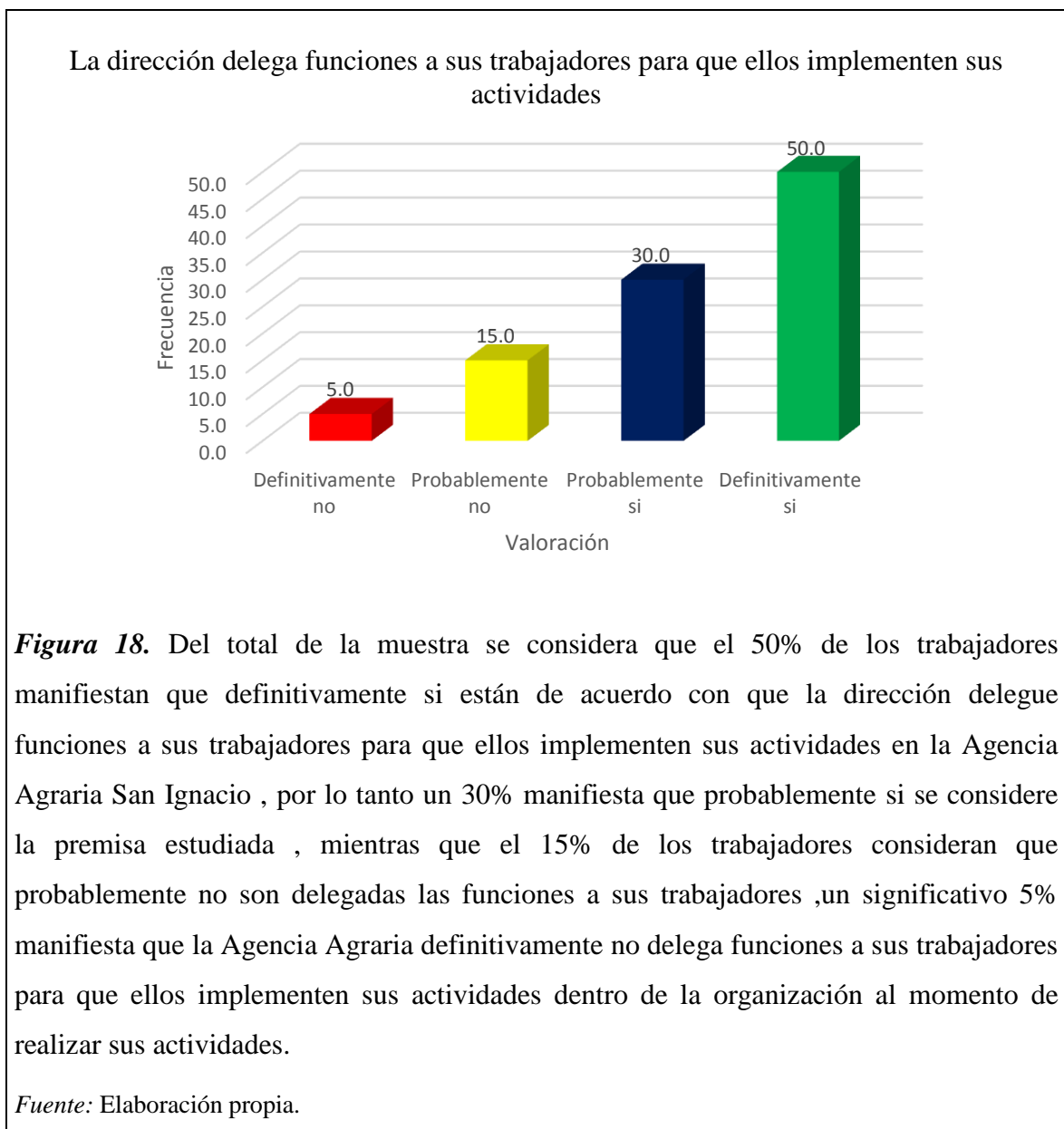


Tabla 20

Se otorga remuneraciones satisfactorias a sus trabajadores elevando el nivel de compromiso

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	8	40.0
Probablemente no	8	40.0
Probablemente si	4	20.0
Definitivamente si	0	0.0
Total	20	100.0

Fuente: Elaboración propia.

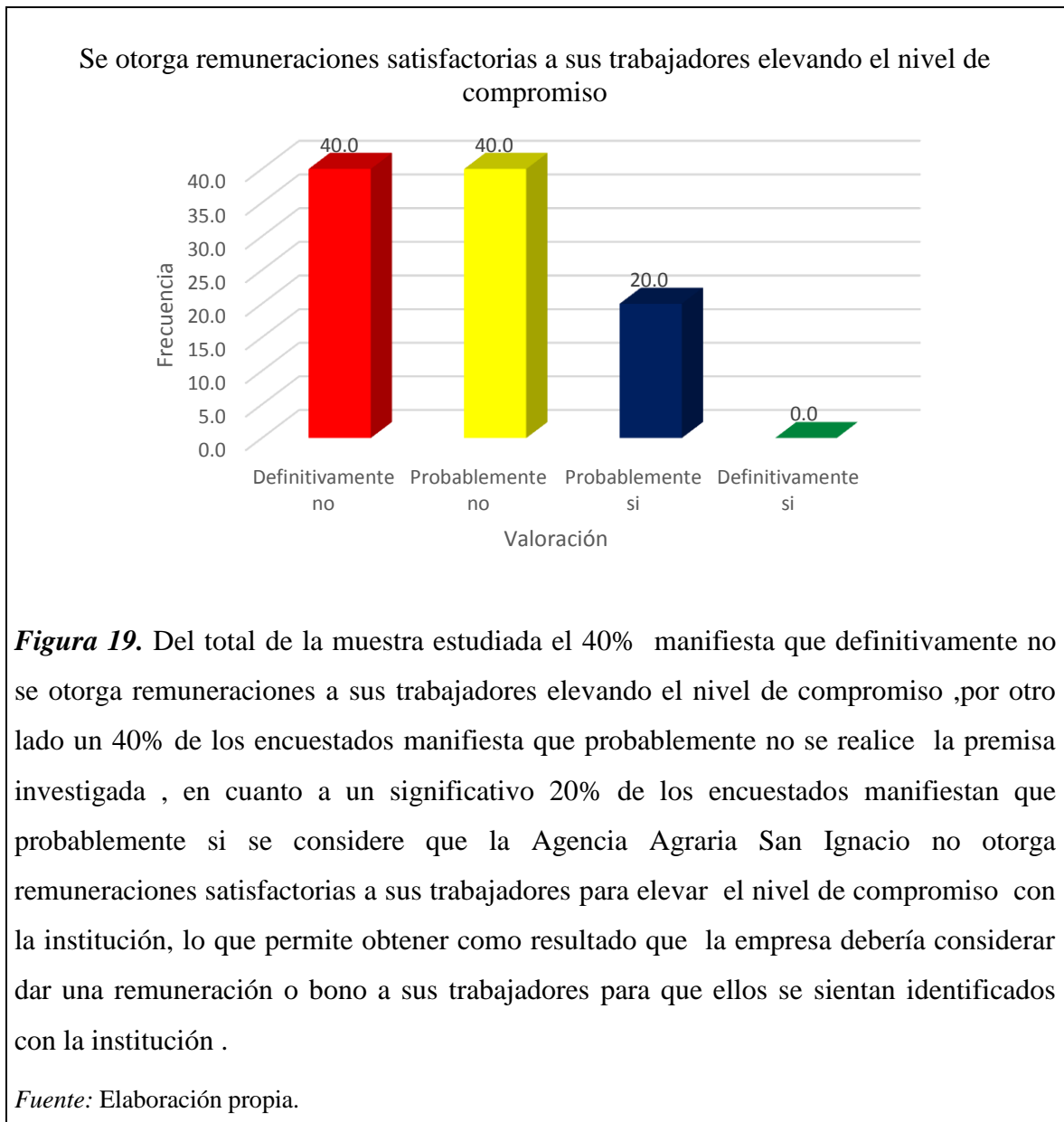


Figura 19. Del total de la muestra estudiada el 40% manifiesta que definitivamente no se otorga remuneraciones a sus trabajadores elevando el nivel de compromiso ,por otro lado un 40% de los encuestados manifiesta que probablemente no se realice la premisa investigada , en cuanto a un significativo 20% de los encuestados manifiestan que probablemente si se considere que la Agencia Agraria San Ignacio no otorga remuneraciones satisfactorias a sus trabajadores para elevar el nivel de compromiso con la institución, lo que permite obtener como resultado que la empresa debería considerar dar una remuneración o bono a sus trabajadores para que ellos se sientan identificados con la institución .

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 21

Se estimulan de manera positiva el compromiso de los colaboradores

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	0	0.0
Probablemente no	11	55.0
Probablemente si	9	45.0
Definitivamente si	0	0.0
Total	20	100.0

Fuente: Elaboración propia.

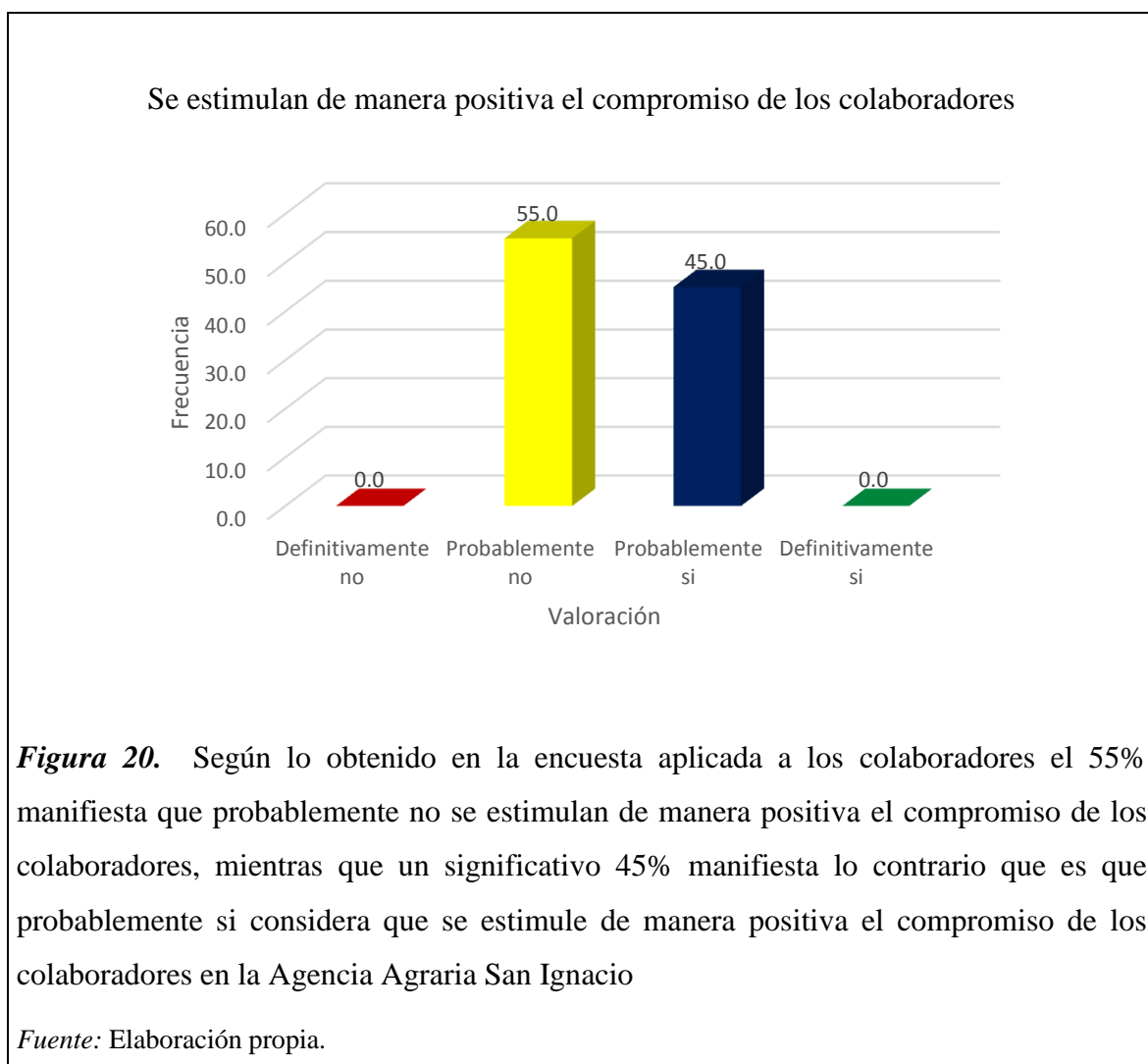


Tabla 22

Se valoran y reconocen las labores de los trabajadores en la Agencia Agraria

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	0	0.0
Probablemente no	10	50.0
Probablemente si	10	50.0
Definitivamente si	0	0.0
Total	20	100.0

Fuente: Elaboración propia.

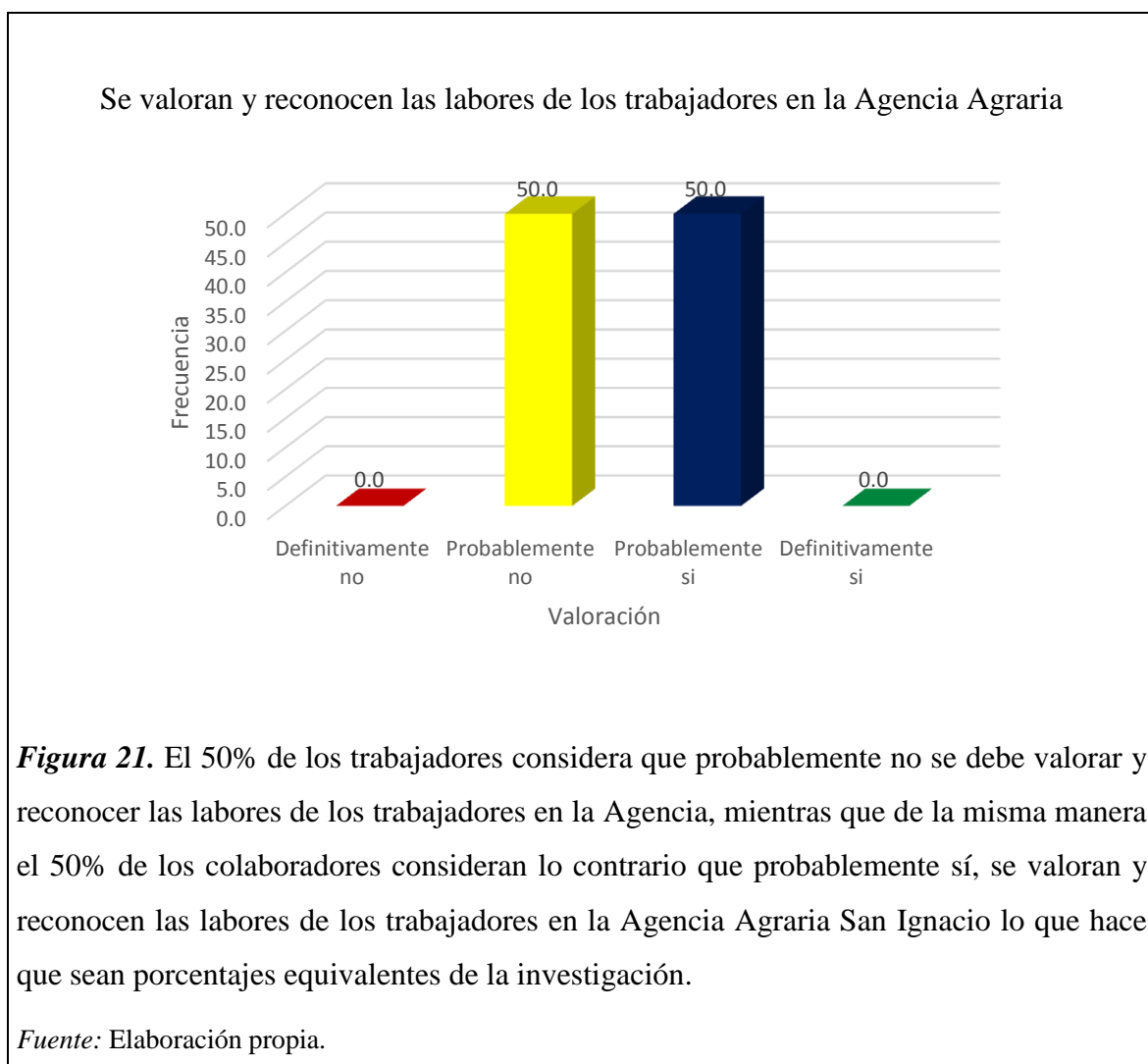


Tabla 23

Se promueve un buen clima laboral en toda la institución

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente no	0	0.0
Probablemente no	12	60.0
Probablemente si	8	40.0
Definitivamente si	0	0.0
Total	20	100.0

Fuente: Elaboración propia.

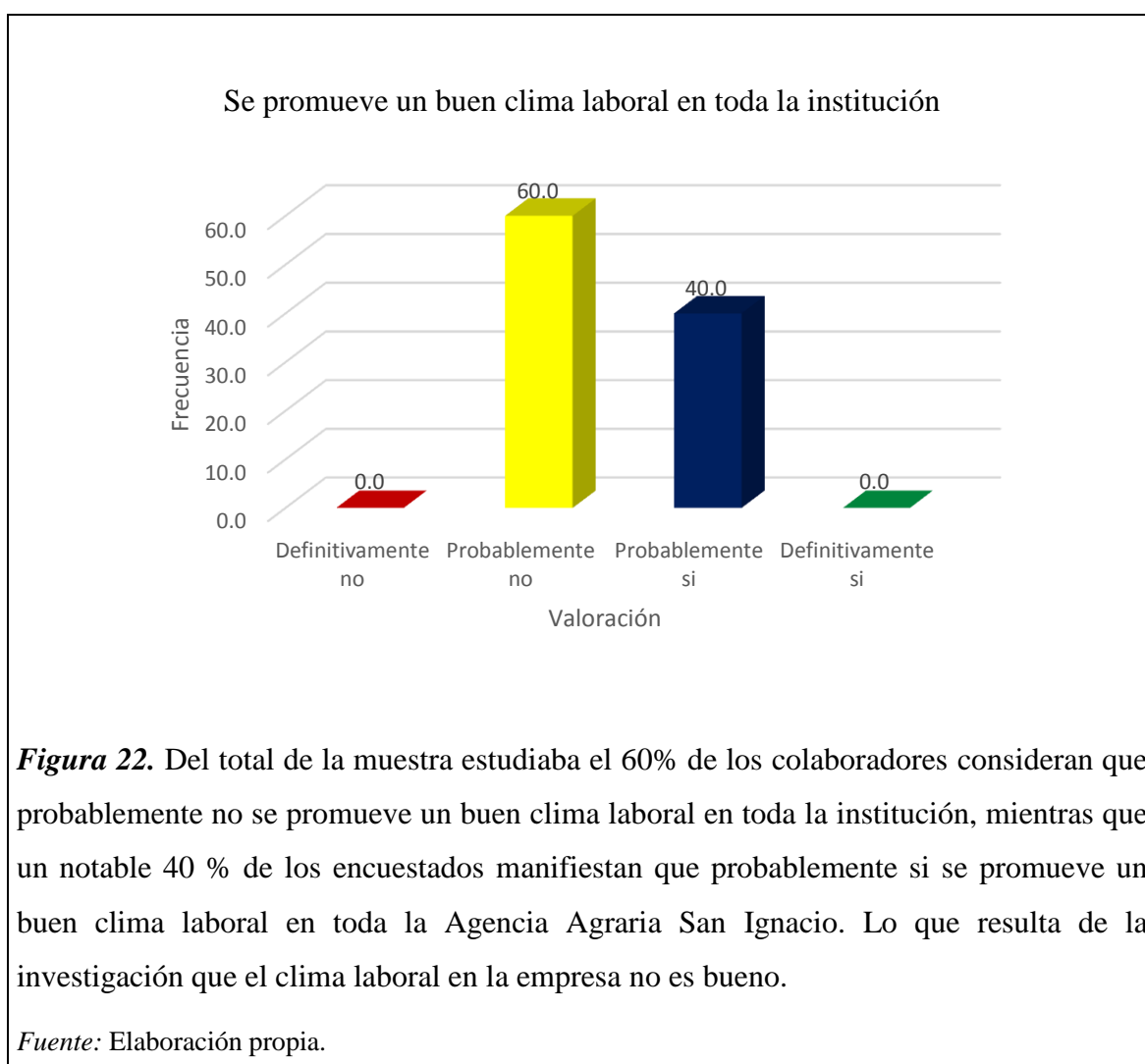


Figura 22. Del total de la muestra estudiada el 60% de los colaboradores consideran que probablemente no se promueve un buen clima laboral en toda la institución, mientras que un notable 40 % de los encuestados manifiestan que probablemente si se promueve un buen clima laboral en toda la Agencia Agraria San Ignacio. Lo que resulta de la investigación que el clima laboral en la empresa no es bueno.

Fuente: Elaboración propia.

ENTREVISTA

- ¿Las políticas institucionales están relacionadas con la libertad laboral de los trabajadores?

En la empresa actualmente estamos en un proceso de revisión de las políticas institucionales de acuerdo con los cambios en el entorno.

- ¿Cree usted que los criterios que maneja la alta dirección de la Institución generan espacios de autonomía laboral?

Si en la medida que tratamos de respetar y tener en cuenta la opinión de cada uno de los colaboradores

- ¿Considera usted que una comunicación asertiva de los superiores y los subordinados producen la unidad y cooperación mutua?

Si actualmente estamos trabajando para mejorar algunos aspectos relacionados a ese tema

- ¿La responsabilidad delegada a los trabajadores constituye mayor compromiso laboral?

Sí, pero aún estamos trabajando en eso

- ¿Crees que la remuneración que recibes va de acuerdo con la realización de tus funciones según el cargo que ocupasen la empresa?

Si

- ¿Consideras que estimular las actividades del trabajador genera mayor compromiso laboral?

Es un factor importante, aunque actualmente no tenemos planificada actividades para este año

- ¿Considera que estimular la labor de los trabajadores permite generar mayor compromiso institucional?

Sí, pero tenemos algunas deficiencias que estamos tratando de superar

- ¿Considera que felicitar al trabajador con incentivos estimula el buen desempeño dentro de la institución?

Si es importante actualmente la empresa no lo tiene bien definida sin embargo estamos logrando que se pueda dar posteriormente.

3.2. Discusión de resultados

Teniendo en cuenta los resultados de la investigación realizada en la Agencia Agraria San Ignacio acerca de la Motivación y su Influencia en el Clima de los Colaboradores de la institución.

Analizando la premisa de la figura 3 donde se considera que la Agencia Agraria San Ignacio motiva a sus trabajadores para mejorar su estado de ánimo resulta que el 55% de los colaboradores encuestados indicaron que probablemente no son motivados para mejorar su estado de ánimo lo cual indica que se encuentren desmotivados al momento de desempeñar sus labores o actividades propias dentro de la empresa y que esto los lleve al conformismo al momento de cumplir dichas actividades así como no sentir las propias o identificándose más con la institución lo cual últimamente está sucediendo con la Agencia ya que los trabajadores tienen dificultades en sus tareas y presenta presión en la exigencia del cumplimiento y compromiso de las labores evidenciándose un ausentismo de los propios trabajadores hacia la Agencia. Por otro lado, un porcentaje significativo del 45% de dicha muestra encuestada manifiesta que probablemente si consideran que exista una motivación de los propios dentro de la Agencia, lo cual hace referencia a que solo un pequeño porcentaje se siente motivado en el cumplimiento de sus actividades por lo que su desempeño es óptimo.

Lo cual coincide con la línea de investigación encontrada por Palacios y Sánchez (2016) quienes concluyen que, la performance de los colaboradores es medida a través de una evaluación, lo que constituye un proceso muy importante de la gestión del talento humano, pues, por medio de este se determinan la deficiencia que limita el resultado individual que contribuye al logro de los objetivos de la organización, de igual manera a la consecución de las metas. Coincidiendo con los estudios de Robbins y Judge (2013), quienes manifiestan que la motivación se define como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo. Si bien la motivación en general se refiere al esfuerzo para lograr cualquier objetivo, la investigación se limita a los objetivos organizacionales, con objeto de reflejar el interés particular en el comportamiento relacionado con el trabajo.

Considerando que la variable motivación laboral es amplia y compleja por lo que el clima laboral solo es un aspecto en la que la motivación laboral influye significativamente como ya lo he demostrado en este trabajo de investigación. Teniendo un antecedente en la

que la motivación laboral si influye en el clima laboral de los trabajadores de la Agencia Agraria, de este modo se ha realizado una correlación de la variable independiente con las dimensiones de la variable dependiente.

Por otro lado analizando la premisa de la figura 22 donde se considera de que si la Agencia Agraria San Ignacio promueve un buen clima laboral de los trabajadores en toda la Institución donde el 60% de los trabajadores manifiestan que probablemente no sea así lo que hace que no todos los colaboradores se sientan cómodos por alguna diferencia entre ellos o por que la conducta no es la adecuada dentro del ambiente lo que se presenta en dicha institución y que hace que el ambiente de trabajo sea hostil. Asimismo, un porcentaje significativo del 40% de los colaboradores encuestados manifiestan que probablemente si se considera promover el buen clima laboral en el trabajo lo cual hace que los empleados se encuentren cómodos con el ambiente de la empresa, donde hay comunicación entre los propios al momento de informar sobre las actividades de la Agencia mediante esto se interpreta que solo un pequeño porcentaje se siente conforme con su ambiente de trabajo. Logrando comparar con la línea de investigación encontrada según Guevara y Tafur (2015) quienes concluyen que la empresa Kentucky Fried Chicken, sede Real Plaza, muestra gran preocupación en lo concerniente al clima laboral, desarrollando una adecuada gestión del recurso humano demostrando interés en el desarrollo personal de sus trabajadores.

Coincidiendo con los estudios de Bordas, (2016) donde menciona que, el contexto de la organización es condicionante para desempeñar las tareas, conseguir y el grado de bienestar psicológico de sus miembros.

Si bien el clima laboral tiene multidimensionales , influye en aspectos logísticos , humanos ,sociales ,entre otros lo que hace que si hay una buena determinada conducta o comportamiento de los trabajadores hacia la empresa y viceversa los criterios de desempeño serán determinantes para obtener un buen resultado en la institución , lo que se persigue es que el empleado se sienta comprometido con la institución y, por lo tanto, adopte un compromiso o se identifique con la empresa lo que hará que se logre el objetivo de sus actividades.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Con respecto al primer objetivo específico: Analizar el nivel de motivación de los trabajadores de la Agencia Agraria San Ignacio 2018, en la figura 3 se afirma que el 55% de los trabajadores lo que expresen probablemente no se considera esto lo que hace que no todos los trabajadores se sientan motivados al desempeñarse en su labor, lo cual indica que hay una mala motivación de la dirección para con sus colaboradores lo que hace que su trabajo sea ineficiente , mientras que el 45% de dicha muestra manifiesta que probablemente si son motivados para mejorar su estado de ánimo en la Agencia para mejorar su estado de ánimo Estos porcentajes demuestran que existe un significativo porcentaje que no siente que su esfuerzo en la empresa sea recompensado.

Con relación al segundo objetivo específico: Determinar el nivel de clima laboral de los colaboradores de la Agencia Agraria San Ignacio 2018, en la figura 22 se afirma que el 60% de los colaboradores expresan que probablemente no se considera promover el buen clima laboral en el trabajo, mientras que un significativo 40% de la muestra manifiesta lo contrario. Estos porcentajes demuestran que no existe un buen clima laboral en la organización lo que hace que los colaboradores no se establezcan cómodos en su trabajo y en el lugar donde laboran.

Se concluye que a través de analizar el dominio de la incentivación contribuirán a mejorar el clima de los colaboradores de la Agencia Agraria San Ignacio 2018 lo que hace referencia a que si existe una buena motivación laboral del personal habrá un buen desempeño del trabajo y así mismo deben ser recompensados los esfuerzos de los trabajadores para que así se sientan más comprometidos con la institución.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda que se mejore la motivación del personal de la Agencia Agraria San Ignacio lo que es esencial para el proceso de sus funciones, mediante esto ese porcentaje insatisfecho mejorara logrando fortalecer herramientas de comunicación desempeñando su labor en el área de trabajo en el que desempeña sus funciones.

Se recomienda fortalecer el clima organizacional para aumentar el desarrollo de sus funciones laborales, en cuanto hará que cumpla sus objetivos y se sienta comprometido con la empresa. Para ello el nivel jerárquico debe reconocer la importancia de brindar un ambiente cálido y óptimo para el trabajador lo que se debe priorizar la opinión o aportación de la participación del mismo involucrándose más con la empresa.

Para mejorar el ambiente institucional en la organizacional debiéndose crear situaciones de reconocimiento a los trabajadores motivándolos a desempeñarse mejor ya que esto permitirá desarrollar una identidad con la agencia, siendo la motivación la principal herramienta para que el trabajador se sienta participe del cumplimiento de los objetivos de la empresa.

REFERENCIAS

- Albañil, A. d. (2015). El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura. *Piurensis*, https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE_EDUC_130.pdf?...1.
- Apancho y Condori. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de cirugía y centro quirúrgico, hospital regional Honorio Delgado Arequipa 2016*. Arequipa - Perú: UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA.
- Arevalo y Tapia. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud de la liga contra el cancer*. Lima - Perú: UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER.
- Arias Gallegos, W., & Arias Cáceres, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *SCIELO*, https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492014000300010&script=sci_arttext.
- Arias, W., & Arias, G. (2015). Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en un pequeña empresa de Sector Privado. *Scielo*.
- Armas, J. (2014) Comunicación interna y clima laboral (tesis licenciatura) universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango-Guatemala.
- Beltrán y Palomino. (2014). *Propuesta para mejorar la satisfacción laboral de una institución educativa a partir de la gestión del clima laboral*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (Tercera ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Bravo, J. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en un contexto post-fusión de una empresa industrial de Lima*. Lima - Perú.
- Brotones, F., & Gonzalez, J. (2009). *Motivación Laboral*. Madrid: Publisher: Piramide.
- Cabrera y Trigozo. (2016). *Percepción del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados y contratados de la Unión Peruana del Sur, 2015*. UPEU.

- Cáceres, C. (2017). *Un trabajador motivado es clave en la organización*. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia-un-trabajador-motivado-es-clave-la-organizacion-56585.aspx>
- Calcina, Y. (2014). EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO Y FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES VELASQUEZ . *SciELO Analytics*.
- Calle, D. A., & Gálvez, E. G. (2017). *La motivación y satisfacción laboral con la calidad de atención en un hospital docente del ministerio de salud*. Universidad César Vallejo, Perú. Obtenido de <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/592/articulo167pdf>
- Castillo, N. (2014). *Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos*. Lima - Perú: PUCP.
- Castro, V. P (2016) El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de pymes potosinas (Tesis de grado). Universidad autónoma de san Luis potosí facultad de contaduría y administración división de estudios de posgrado. San Luis Potosí.
- Celpax. (20 de January de 2014). <http://www.celpax.com/es/niveles-de-compromiso/>. Obtenido de Niveles de compromiso en el trabajo: <http://www.celpax.com/es/niveles-de-compromiso/>
- Chacón, G. V. (2015) Análisis del clima organizacional de la empresa representaciones cem, ubicada en Chiquimula, Chiquimula. (Tesis de grado) Universidad Rafael Landívar. San Luis Gonzaga-Zacapa.
- Comision Nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación". (1979). *Informe Belmont "Principiosy guías eticos para la protección de los sujetos humanos de investigación*. National Institutes of Health.
- Cruz y Salirrosas. (2016). *Clima organizacional y su relación con el compromiso de los trabajadores en la empresa Industrial Cerraduras Nacionales S.A.C*. Lima - Perú: Universidad Peruana Unión.

- Díaz, P. (2017). *Empresas peruanas pierden el 30% de sus empleados anualmente* . Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/empresas-peruanas-pierden-30-empleados-anualmente-133824>
- Espejo, M. (2016). *Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del Personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín - 2014*. Junín - Perú: UPLA.
- Forero, R. (2017). *Motivación laboral*. Colombia. Obtenido de <https://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/motivacion-laboral-por-raul-avila-forero/245349>
- Frias, P. (2014). *Compromiso laboral como factores de permanencia de la generación Y*. Santiago - Chile.
- Gamboa, L. (2014). *Clima laboral de la empresa Bombonería Di Perugia*. Lima - Perú: San Martín Emprendedor.
- García y Ibarra. (2011). *DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO*. Guanajuato.
- Gestión. (2017). *La fatiga mental y cinco pasos para cambiar el chip*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/fatiga-mental-cinco-pasos-cambiar-chip-222922>
- Guevara, C. F y Tafur, C. A (2015) *Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa kentucky fried chicken sede real plaza en la ciudad de Trujillo 2015* (Tesis de Licenciatura). Universidad privada Antenor Orrego facultad de ciencias económicas escuela profesional de administración. Trujillo-Perú.
- Hernández, R., Baptista, P., & Fernández, C. (2014). *Metodología de la Investigación - Sexta edición* (Sexta ed.). México.
- Lambin, J., Galluci, C., & Sicurello, C. (2009). *Dirección de Marketing . Gestión estratégica y operativa del mercado* (Segunda ed.). México: Mc Graw Hill.
- Llaguento y Becerra. (2014). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Divemotor de la ciudad de Cajamarca, en el año 2014*. Cajamarca - Perú: UPN.

- López, C. A. (2017) Motivación laboral de los docentes de la i.e. dos de mayo de villa paccha - distrito de chulucanas, 2016 (Tesis de maestría). Universidad de Piura facultad de ciencias de la educación maestría en educación mención en gestión educativa. Piura- Perú.
- Machuca y Pajares. (2016). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal docente de La Institución Educativa Pública Rafael Olascoaga de Cajamarca 2016*. Cajamarca - Perú: UPN.
- Mamani, A. (2016). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015*. Arequipa - Perú.
- Marin , H., & Placencia, M. (2018). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de Salud del sector privado. *Scielo*, <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>.
- Marin, H. S., & Placencia, M. D. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM), Lima, Perú. Obtenido de www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727.
- Medina y Zanoni. (2016). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín*. Junín - Perú.
- Mehech, Cordero y Gómez. (2016). *Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa*. Chile: Otoño. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/139537/Medici%C3%B3n%20del%20compromiso%20laboral%20y%20su.pdf?sequence=1>
- Meléndez, R. (2015). *Relación entre el Clima Laboral y el Desempeño de los Servidores de la secretaria Administración Financiera del ministerio de finanzas, en el periodo 2013 - 2014*. Quito - Ecuador.
- Menautt, C., Checa, S., & Arias , W. (2016). La gratitud y la percepción de equidad en el trabajo como predictores de la motivación laboral en una agencia bancaria de Arequipa. *REVISTA DE PSICOLOGIA*,

<http://ucsp.edu.pe/investigacion/psicologia/wp-content/uploads/2017/04/Rev-psicol-UCSP-2016-1.pdf#page=67>.

- Meza y Lozada. (2016). *Clima laboral y su influencia en el compromiso organizacional del personal administrativo de AYMESA S.A.* Quito - Ecuador: Quito: UCE.
- Méndez, C. (2011). Metodología: diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias Empresariales. (4ta Edición). México: Limusa
- Mino, E. (2014). *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque.* Chiclayo - Perú: USAT.
- Moreira, L. (2016). Clima Organizacional en la Educación Superior. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 298.
- Ortíz, S. Z. (2016) influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del cuartel general de la cuarta brigada de montaña de la región de puno, año 2016. (Tesis de Licenciatura). Universidad andina Néstor Cáceres Velásquez facultad de ciencias administrativas. Puno-Perú
- Palacios, G. L y Sánchez, G. J. (2016) motivación laboral y clima organizacional entre los colaboradores del cdi (centro de desarrollo infantil) modalidad familiar Aránzazu. (Tesis de Grado). Universidad de Manizales facultad de ciencias sociales y humanas especialización en gerencia del talento humano Manizales- Colombia.
- Palmero, F., Gómez , C., & Guerrero, C. (2011). *Manual de teorías emocionales y motivacionales.* Universitat Jaume I. Servei de Comunicació i Publicacions.
- Pecino, V., Mañas, M., Díaz, P., López , J., & Llopis, J. (2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. *Scielo*, http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282015000200030.
- Peña, H. C., & Villón, S. G. (2017). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional* http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/1. Universidad Estatal Península de Santa Elena, UPSE , Ecuador . Obtenido de http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/1

- Pérez y Rivera. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana*. Iquitos - Perú: UNAP.
- Polanco, C. (2014). *El clima y la satisfacción laboral en los (as) docentes del instituto tecnológico de administración de empresas INTAE de la ciudad de San Pedro Sula, Cortes*. Tegucigalpa.
- Quispe, A. N. (2015) Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional José maría Arguedas. Andahuaylas-Perú.
- Quispe, V. E. (2015) Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas-Perú.
- Revolledo, C. (2014). *Análisis del clima organizacional para la mejora del desempeño laboral de la empresa Agro Pucalá S.A.A., 2014*. Pucalá - Perú: Universidad Señor de Sipán.
- Revuelto, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Perspectiva Empresarial*, <https://rpe.ceipa.edu.co/index.php/perspectiva-empresarial/article/view/168>.
- Richard, K. (2015). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa Retail, Lima, 2014*. Lima - Perú: UPEU.
- Rojas, J. (2017). Influencia del Social Commerce en el posicionamiento de los Hoteles 4 estrellas de la ciudad de Chiclayo en el periodo Julio 2013-diciembre 2016. <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/1308/BC-TES-TMP-141.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Ruiz, K. (2015). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del recurso humano del área infraestructura en el gobierno regional de Cajamarca*. Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Cajamarca.
- Ruiz, K. (2016). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del recurso humano del área de infraestructura en el gobierno regional de Cajamarca*. Cajamarca: UNC.

- Sandoval, Surdez y Perez. (2017). Clima escolar del campus de ingeniería y arquitectura de una universidad pública mexicana desde la perspectiva de sus estudiantes. *Revista Electrónica Educare*.
- Sum, M. M. (2015) Motivación y desempeño laboral. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango-Guatemala.
- Talledo, M.M. (2015) Clima laboral y su relación con la motivación laboral del personal de una empresa de transportes. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo-Perú.
- Tagiuri y Litwin. (1968). Organizational climate; explorations of a concept. *Harvard Business School*, 299.
- Torres, E. (2014). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la Ciudad de Puno. *Comuni@ccion*.
- Torres, E., & Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014. *Scielo Perú*, <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v6n2/a01v6n2.pdf>.
- Vallejos , J. (2016). *Motivación laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa Minera*. Universidad César Vallejo, Lima, Lima.
- Vera, L. (2016). *El impacto del clima organizacional en la satisfacción y compromiso laboral en una empresa del ramo ferroviario*. San Luis ,Potosí: Tesis.
- Villarreal, G. (2017). Clima laboral e inteligencia emocional en una empresa privada de Lima Metropolitana. *Repositorio USMP*.
- Zambrano Campoverde, J., & Ramón Pineda, M. (2017). Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la universidad Técnica de Machala. *revista universidd y sociedad*, http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000200022.
- Zans, A. (2016). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Managua . Nicaragua.
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores*. Universidad Nacional Autonoma de Nicaragua, Managua.

ANEXOS

N° 1 Formato T1



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

Pimentel, 12 de diciembre 2019

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Orellana Partida Norma con DNI: 40168934

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada:

LA MOTIVACION LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE
LA AGENCIA AGRARIA SAN IGNACIO-2018

presentado y aprobado en el año 2019 como requisito para optar el título de Licenciada en Administración, 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 mí (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 el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, 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 investigación 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
Orellana Partida Norma	40168934	

Acta de Originalidad

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS

Yo, José Arturo Rodríguez Kong, Coordinador de Investigación de la EAP Administración y revisor de la investigación aprobada mediante **Resolución N° 0413-FACEM-USS-2018**, del (los) egresado (s) **Orellana Partida, Norma**, autor de la investigación titulada: **LA MOTIVACION LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA AGENCIA AGRARIA SAN IGNACIO-2018**, puedo constar que la misma tiene un índice de similitud de **22%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva de Similitud aprobada mediante Resolución de Directorio N° 221-2019/PD-USS, de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 31 de enero del 2020



Mg. José Arturo Rodríguez Kong
DNI N° 46413560

Reporte del Turnitin

LA MOTIVACION LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA AGENCIA AGRARIA SAN IGNACIO-2018

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
2	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	1%
3	Submitted to Universidad Senor de Sipan Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to UNIV DE LAS AMERICAS Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%

Declaración Jurada



DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR: Autor Autores

Orellana Partida Norma
Apellidos y nombres

40168934 2161802327 Presencial
DNI N° Código N° Modalidad de estudio

Administración

Administración
Escuela académico profesional

Ciencias Empresariales
Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo X

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Tesis

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor o autores del proyecto y/o informe de investigación titulado LA MOTIVACION LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA AGENCIA AGRARIA, SAN IGNACIO – 2018

La misma que presento para optar el grado de:

Título profesional en Administración

2. Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinara la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.




Orellana Partida Norma



DNI N° 40168934

Anexo N° 5

Constancia o autorización de la empresa para el desarrollo de su investigación

 **GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA** 
DIRECCION REGIONAL AGRICULTURA
AGENCIA AGRARIA SAN IGNACIO

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN


Por intermedio del presente documento damos de conocimiento que la **AGENCIA AGRARIA SAN IGNACIO**, autoriza a la estudiante Norma Orellana Partida identificado con DNI 40168934, con código universitario 2161802327 de la escuela académica profesional de administración, de la Universidad Señor de Sipan – Chiclayo, hacer uso de la información de nuestra institución para fines académicos, dicha institución se compromete en participar en este proceso de investigación, ofreciendo la información correspondiente.

Título de la Investigación científica
LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA AGENCIA AGRARIA SAN IGNACIO – 2018.

Nuestra institución participara en todo el proceso de investigación que tenga por pertinente la mencionada estudiante, con fines académicas.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines sustentados.

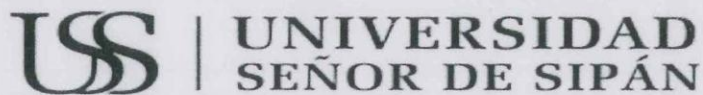
San Ignacio 25 de Junio 2018

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL AGRICULTURA
AGENCIA AGRARIA SAN IGNACIO

ING. ANTONIO CORDOVA LÓPEZ
DNI N° 41791478

San Martín 332- Frente a la Plaza Integración
E-mail.: aa.sanignacio.dra@gmail.com

TEL: 076-356290 FAX: 076-356166
San Ignacio-Cajamarca

Validación de instrumentos



INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		<i>Karla Fonne Rojas Jiménez</i>
	PROFESIÓN	<i>Administración y Talento Humano</i>
	ESPECIALIDAD	<i>Administración y Marketing</i>
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	<i>16 años</i>
	CARGO	<i>DTC.</i>
<p>LA MOTIVACION LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA AGENCIA AGRARIA SAN IGNACIO-2018</p>		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	NORMA ORELLANA PARTIDA	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta/Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u>	
	Proponer estrategias de motivación para la mejora del clima laboral de los trabajadores de la Agencia Agraria San Ignacio 2018	
	<u>ESPECÍFICOS</u>	
	<p>Analizar el nivel de motivación de los trabajadores de la Agencia Agraria San Ignacio 2018.</p> <p>Determinar el nivel de clima laboral de los trabajadores de la Agencia Agraria San Ignacio 2018</p>	

	Diseñar estrategias de motivación para contribuyan a mejorar el clima laboral de los trabajadores de la Agencia Agraria San Ignacio 2018
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
MOTIVACION LABORAL	
1. ¿Considera usted que la Agencia Agraria motiva a sus trabajadores para mejorar su estado de ánimo en el trabajo? a).....b).....c).....	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2. ¿Considera usted que la Agencia Agraria implementa actividades para promover la actitud positiva de sus trabajadores? a).... b)... .c)...d)...e)...	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3. ¿Considera usted que la Agencia Agraria promueva el liderazgo en sus trabajadores para que ellos tengan la capacidad de tomar decisiones? a).... b)... .c)...d)...e)...	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4. ¿Considera usted que la Agencia Agraria promueve una cultura colectiva en sus trabajadores?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____

a).... b)... .c)...d)...e)...	_____
5. ¿Considera usted que la Agencia Agraria coadyuva a los trabajadores a tomar decisiones positivas en bienestar de la Institución?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
a).... b)... .c)...d)...e)...	_____
6. ¿La Agencia Agraria estimula la labor del trabajador para garantizar un mejor rendimiento?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
a).... b)... .c)...d)...e)...	_____
7. ¿La Agencia Agraria elogia y valora a los trabajadores por su buen desempeño?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
a).... b)... .c)...d)...e)...	_____
8. ¿La Agencia Agraria incentiva a los trabajadores por el empleo del tiempo libre?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
a).... b)... .c)...d)...e)...	_____
9. ¿Considera Usted que el trabajo mutuo de la dirección de la Agencia Agraria y sus trabajadores garantiza el logro de objetivos de la Institución?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
a).... b)... .c)...d)...e)...	_____
10. ¿La Agencia Agraria promueve y garantiza la promoción y desarrollo profesional de sus trabajadores?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
a).... b)... .c)...d)...e)...	_____

<p>12. ¿Consideras que la Agencia Agraria reconoce y valora la labor de sus trabajadores?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Considera Usted que la Agencia Agraria promueve la autonomía en sus trabajadores?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>CLIMA LABORAL</p>	
<p>14. ¿Considera Usted que la Agencia Agraria promueve la responsabilidad en los trabajadores para garantizar una autonomía laboral?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿Usted considera que la Dirección de la Agencia Agraria emplea política comunicativa para que los trabajadores asuman sus compromisos?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿Cree usted que la Dirección de la Agencia Agraria delega responsabilidades a sus trabajadores para que ellos implementen sus actividades de manera pertinente?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿Considera Usted que la Agencia Agraria otorga remuneraciones satisfactorias a sus trabajadores elevando el nivel de compromiso de la Institución?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>18. ¿Considera Ud. que la Agencia Agraria estimula de manera positiva el compromiso de los trabajadores?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: right;">TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿Considera usted que la Agencia Agraria valora y reconoce la labor de los trabajadores?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: right;">TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>20. ¿Considera usted que la Agencia Agraria promueve un buen clima laboral en toda la Institución?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: right;">TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA <u>20</u> N° TD <u>-</u></p>
<p>2. COMENTARIO GENERALES</p>	
<p>3. OBSERVACIONES</p>	



 JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		MBA Carlos Augusto Corcuera
	PROFESIÓN	Lic. Administrativa
	ESPECIALIDAD	OTI - Finanzas
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	22 años
	CARGO	DTC
<p>LA MOTIVACION LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA AGENCIA AGRARIA SAN IGNACIO-2018</p>		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	NORMA ORELLANA PARTIDA	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta/Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u>	
	Proponer estrategias de motivación para la mejora del clima laboral de los trabajadores de la Agencia Agraria San Ignacio 2018	
	<u>ESPECÍFICOS</u>	
	Analizar el nivel de motivación de los trabajadores de la Agencia Agraria San Ignacio 2018.	
	Determinar el nivel de clima laboral de los trabajadores de la Agencia Agraria San Ignacio 2018	

	Diseñar estrategias de motivación para contribuyan a mejorar el clima laboral de los trabajadores de la Agencia Agraria San Ignacio 2018
--	--

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO

El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

MOTIVACION LABORAL

<p>1. ¿Considera usted que la Agencia Agraria motiva a sus trabajadores para mejorar su estado de ánimo en el trabajo? a)..... b)..... c).....</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿Considera usted que la Agencia Agraria implementa actividades para promover la actitud positiva de sus trabajadores? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Considera usted que la Agencia Agraria promueva el liderazgo en sus trabajadores para que ellos tengan la capacidad de tomar decisiones? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Considera usted que la Agencia Agraria promueve una cultura colectiva en sus trabajadores?</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>

<p>5. ¿Considera usted que la Agencia Agraria coadyuva a los trabajadores a tomar decisiones positivas en bienestar de la Institución?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿La Agencia Agraria estimula la labor del trabajador para garantizar un mejor rendimiento?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿La Agencia Agraria elogia y valora a los trabajadores por su buen desempeño?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿La Agencia Agraria incentiva a los trabajadores por el empleo del tiempo libre?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Considera Usted que el trabajo mutuo de la dirección de la Agencia Agraria y sus trabajadores garantiza el logro de objetivos de la Institución?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿La Agencia Agraria promueve y garantiza la promoción y desarrollo profesional de sus trabajadores?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿Considera usted, que en los trabajadores existe una buena relación interpersonal?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>12. ¿Consideras que la Agencia Agraria reconoce y valora la labor de sus trabajadores?</p> <p>a)... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Considera Usted que la Agencia Agraria promueve la autonomía en sus trabajadores?</p> <p>a)... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>CLIMA LABORAL</p>	
<p>14. ¿Considera Usted que la Agencia Agraria promueve la responsabilidad en los trabajadores para garantizar una autonomía laboral?</p> <p>a)... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿Usted considera que la Dirección de la Agencia Agraria emplea política comunicativa para que los trabajadores asuman sus compromisos?</p> <p>a)... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿Cree usted que la Dirección de la Agencia Agraria delega responsabilidades a sus trabajadores para que ellos implementen sus actividades de manera pertinente?</p> <p>a)... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿Considera Usted que la Agencia Agraria otorga remuneraciones satisfactorias a sus trabajadores elevando el nivel de compromiso de la Institución?</p> <p>a)... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>18. ¿Considera Ud. que la Agencia Agraria estimula de manera positiva el compromiso de los trabajadores?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: right;">TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿Considera usted que la Agencia Agraria valora y reconoce la labor de los trabajadores?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: right;">TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>20. ¿Considera usted que la Agencia Agraria promueve un buen clima laboral en toda la Institución?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: right;">TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA _____ N° TD _____</p>
<p>2. COMENTARIO GENERALES</p>	
<p>3. OBSERVACIONES</p>	



MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera
 Magister en Administración de Negoc
 Licenciado en Administración
 CLAD. N° 18480

 JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Mg. Lic. Rositaín Domínguez Flores
	PROFESIÓN	Administración
	ESPECIALIDAD	Administración
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	3 años
	CARGO	Docente I.E.T.P. "San Ignacio"
<p>LA MOTIVACION LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA AGENCIA AGRARIA SAN IGNACIO-2018</p>		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	NORMA ORELLANA PARTIDA	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta/Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u>	
	Proponer estrategias de motivación para la mejora del clima laboral de los trabajadores de la Agencia Agraria San Ignacio 2018	
	<u>ESPECÍFICOS</u>	
	Analizar el nivel de motivación de los trabajadores de la Agencia Agraria San Ignacio 2018.	
	Determinar el nivel de clima laboral de los trabajadores de la Agencia Agraria San Ignacio 2018	

	Diseñar estrategias de motivación para contribuyan a mejorar el clima laboral de los trabajadores de la Agencia Agraria San Ignacio 2018
--	--

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO

El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

MOTIVACION LABORAL

<p>1. ¿Considera usted que la Agencia Agraria motiva a sus trabajadores para mejorar su estado de ánimo en el trabajo? a).....b).....c).....</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)</p>	<p>TD(<input type="checkbox"/>)</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿Considera usted que la Agencia Agraria implementa actividades para promover la actitud positiva de sus trabajadores? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA(<input type="checkbox"/>)</p>	<p>TD(<input type="checkbox"/>)</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Considera usted que la Agencia Agraria promueva el liderazgo en sus trabajadores para que ellos tengan la capacidad de tomar decisiones? a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)</p>	<p>TD(<input type="checkbox"/>)</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Considera usted que la Agencia Agraria promueve una cultura colectiva en sus trabajadores?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)</p>	<p>TD(<input type="checkbox"/>)</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>

a).... b)... .c)...d)...e)...	_____	_____
5. ¿Considera usted que la Agencia Agraria coadyuva a los trabajadores a tomar decisiones positivas en bienestar de la Institución?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>)	TD(<input type="checkbox"/>)
a).... b)... .c)...d)...e)...	SUGERENCIAS:	_____

6. ¿La Agencia Agraria estimula la labor del trabajador para garantizar un mejor rendimiento?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>)	TD(<input type="checkbox"/>)
a).... b)... .c)...d)...e)...	SUGERENCIAS:	_____

7. ¿La Agencia Agraria elogia y valora a los trabajadores por su buen desempeño?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>)	TD(<input type="checkbox"/>)
a).... b)... .c)...d)...e)...	SUGERENCIAS:	_____

8. ¿La Agencia Agraria incentiva a los trabajadores por el empleo del tiempo libre?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>)	TD(<input type="checkbox"/>)
a).... b)... .c)...d)...e)...	SUGERENCIAS:	_____

9. ¿Considera Usted que el trabajo mutuo de la dirección de la Agencia Agraria y sus trabajadores garantiza el logro de objetivos de la Institución?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>)	TD(<input type="checkbox"/>)
a).... b)... .c)...d)...e)...	SUGERENCIAS:	_____

10. ¿La Agencia Agraria promueve y garantiza la promoción y desarrollo profesional de sus trabajadores?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>)	TD(<input type="checkbox"/>)
a).... b)... .c)...d)...e)...	SUGERENCIAS:	_____

<p>11. ¿Considera usted, que en los trabajadores existe una buena relación interpersonal? a)... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: right;">TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿Consideras que la Agencia Agraria reconoce y valora la labor de sus trabajadores? a)... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: right;">TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Considera Usted que la Agencia Agraria promueve la autonomía en sus trabajadores? a)... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: right;">TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
CLIMA LABORAL	
<p>14. ¿Considera Usted que la Agencia Agraria promueve la responsabilidad en los trabajadores para garantizar una autonomía laboral? a)... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: right;">TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿Usted considera que la Dirección de la Agencia Agraria emplea política comunicativa para que los trabajadores asuman sus compromisos? a)... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p style="text-align: right;">TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿Cree usted que la Dirección de la Agencia Agraria delega responsabilidades a sus trabajadores para que</p>	<p style="text-align: right;">TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>ellos implementen sus actividades de manera pertinente?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	
<p>17. ¿Considera Usted que la Agencia Agraria otorga remuneraciones satisfactorias a sus trabajadores elevando el nivel de compromiso de la Institución?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>18. ¿Considera Ud. que la Agencia Agraria estimula de manera positiva el compromiso de los trabajadores?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿Considera usted que la Agencia Agraria valora y reconoce la labor de los trabajadores?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>20. ¿Considera usted que la Agencia Agraria promueve un buen clima laboral en toda la Institución?</p> <p>a).... b)... .c)...d)...e)...</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

1. PROMEDIO OBTENIDO:

N° TA 20 N° TD ←

2. COMENTARIO GENERALES

3. OBSERVACIONES



Mig. Adm. Robinson Domínguez Flores
Cid N° 19706

JUEZ - EXPERTO

Titulo	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Tipo y diseño Investigación	Población y muestra
La Motivación Laboral y su influencia en el Clima Laboral de los Colaboradores de la Agencia Agraria San Ignacio-2018	¿De qué manera la influencia de motivación influye en el clima laboral de los colaboradores de la Agencia Agraria San Ignacio-2018?	<p>General: Determinar la influencia de la motivación laboral en el clima laboral de los trabajadores de la Agencia Agraria San Ignacio 2018</p> <p>Específicos: Analizar el nivel de motivación de los trabajadores de la Agencia Agraria San Ignacio 2018. Determinar el nivel de clima laboral de los trabajadores de la Agencia Agraria San Ignacio 2018. Analizar la influencia de motivación para contribuyan a mejorar el clima laboral de los trabajadores de la Agencia Agraria San Ignacio 2018.</p>	La motivación laboral tiene influencia en el clima laboral de los colaboradores de la agencia agraria san ignacio-2018.	Motivación	Personalidad Ciclo vital Circunstancias individuales Entorno social y cultural Dinero Reconocimiento y elogio Tiempo libre Piece of cake Promoción y desarrollo y profesional Trato de calidad y preferencia de tareas	Tipo de investigación Correlacional descriptiva. Diseño: no experimental	Población: Colaboradores de la Agencia Agraria San Ignacio 2018. Muestra: 20 integrantes de la institución

Autonomía y formación

Acciones outdoor y recreación laboral

Los modelos organizacionales

Autonomía individual

Grado de estructura que impone el puesto

Clima Laboral

Tipo de recompensa

Consideración agradecimiento y apoyo

Fuente: Elaboración propia

Anexo N° 8

ENCUESTA

Sr. / Sra. / Srta.:

Con motivo de desarrollar la tesis para la obtención del título de Bachiller en Ciencias Administrativas con el **Tema: LA MOTIVACION LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA AGENCIA AGRARIA SAN IGNACIO-2018**

Se le solicita y agradece su colaboración, a la vez se le indica que la presente encuesta es totalmente confidencial, cuyos resultados se darán a conocer únicamente en forma tabulada. **Objetivo:** Recabar la información necesaria para: **la motivación laboral y su influencia en el clima laboral de los colaboradores de la agencia agraria san ignacio-2018**

INFORMACIÓN GENERAL

Instrucciones: Por favor marque con un aspa (X) en la alternativa correspondiente.

SEXO: Femenino

Masculino

INFORMACIÓN ESPECÍFICA

Instrucciones: Lea las preguntas que se citan a continuación y marque con un aspa (X) el casillero de su preferencia, teniendo en cuenta la siguiente escala del 1 al 4, donde 1 es Definitivamente si y 4 es Definitivamente no.

Preguntas:

1. ¿Considera usted que la Agencia Agraria motiva a sus trabajadores para mejorar su estado de ánimo en el trabajo?
 1. Definitivamente si
 2. Probablemente si
 3. Probablemente no
 4. Definitivamente no

2. ¿Considera usted que la Agencia Agraria implementa políticas para promover la actitud positiva de sus trabajadores?
 1. Definitivamente si
 2. Probablemente si
 3. Probablemente no
 4. Definitivamente no

3. ¿Considera usted que la Agencia Agraria promueva el liderazgo en sus trabajadores para que ellos tengan la capacidad de tomar decisiones

- 1 Definitivamente si
- 2 Probablemente si
- 3 Probablemente no
- 4 Definitivamente no

4. ¿Considera usted que la Agencia Agraria promueve una cultura colectiva en sus trabajadores?

1. Definitivamente si
2. Probablemente si
3. Probablemente no
4. Definitivamente no

5. ¿Cree usted que la Agencia Agraria coadyuva a los trabajadores a tomar decisiones positivas en bienestar de la Institución?

1. Definitivamente si
2. Probablemente si
3. Probablemente no
4. Definitivamente no

6. ¿La Agencia Agraria estimula la labor del trabajador para garantizar un mejor rendimiento?

1. Definitivamente si
2. Probablemente si
3. Probablemente no
4. Definitivamente no

7. ¿La Agencia Agraria elogia y valora a los trabajadores por su buen desempeño?

1. Definitivamente si
2. Probablemente si
3. Probablemente no
4. Definitivamente no

8. ¿La Agencia Agraria incentiva a los trabajadores por el empleo del tiempo libre?

1. Definitivamente si
2. Probablemente si
3. Probablemente no
4. Definitivamente no

9. ¿Considera Usted que el trabajo mutuo de la dirección de la Agencia Agraria y sus trabajadores garantiza el logro de objetivos de la Institución

1. Definitivamente si
2. Probablemente si
3. Probablemente no
4. Definitivamente no

10. ¿La Agencia Agraria promueve y garantiza la promoción y desarrollo profesional de sus trabajadores?

1. Definitivamente si
2. Probablemente si
3. Probablemente no
4. Definitivamente no

11. ¿Considera usted, que en los trabajadores existe una buena relación interpersonal?

1. Definitivamente si
2. Probablemente si
3. Probablemente no
4. Definitivamente no

12. ¿Consideras que la Agencia Agraria reconoce y valora la labor de sus trabajadores?

1. Definitivamente si
2. Probablemente si
3. Probablemente no
4. Definitivamente no

13. ¿Considera Usted que la Agencia Agraria promueve la autonomía en sus trabajadores?

1. Definitivamente si
2. Probablemente si
3. Probablemente no
4. Definitivamente no

CLIMA LABORAL

14. ¿Considera Usted que la Agencia Agraria promueve la responsabilidad en los trabajadores para garantizar una autonomía laboral?

1. Definitivamente si
2. Probablemente si
3. Probablemente no
4. Definitivamente no

15. ¿Usted considera que la Dirección de la Agencia Agraria emplea política comunicativa para que los trabajadores asuman sus compromisos

1. Definitivamente si
2. Probablemente si
3. Probablemente no
4. Definitivamente no

16. ¿Cree usted que la Dirección de la Agencia Agraria delega funciones a sus trabajadores para que ellos implementen sus actividades de manera pertinente?

1. Definitivamente si
2. Probablemente si
3. Probablemente no
4. Definitivamente no

17. ¿Considera Usted que la Agencia Agraria otorga remuneraciones satisfactorias a sus trabajadores elevando el nivel de compromiso de la Institución?

1. Definitivamente si
2. Probablemente si
3. Probablemente no
4. Definitivamente no

18. ¿Considera Ud. que la Agencia Agraria estimula de manera positiva el compromiso de los trabajadores??

1. Definitivamente si
2. Probablemente si
3. Probablemente no
4. Definitivamente no

19. ¿Considera usted que la Agencia Agraria valora y reconoce la labor de los trabajadores?

1. Definitivamente si
2. Probablemente si
3. Probablemente no
4. Definitivamente no

20. ¿Considera usted que la Agencia Agraria promueve un buen clima laboral en toda la Institución?

1. Definitivamente si
2. Probablemente si
3. Probablemente no
4. Definitivamente no

Anexo N° 9 : Fotos como evidencia de la aplicación de instrumentos

Aplicación de la encuesta a los colaboradores de la Agencia Agraria – San Ignacio-Cajamarca.



Figura 23. Imagen de los colaboradores encuestados de la Agencia Agraria – San Ignacio-Cajamarca.

Fuente: Elaboración Propia

Aplicación de la encuesta a los colaboradores de la Agencia Agraria – San Ignacio-Cajamarca.



Figura 24. Imagen de los colaboradores encuestados de la Agencia Agraria – San Ignacio-Cajamarca.

Fuente: Elaboración Propia

