



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL CLIMA  
ORGANIZACIONAL EN AGRÍCOLA ALAYA S.A.C.  
- OLMOS, 2020**

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

**Autor (es):**

**Bach. Horna Aldea Jorge Eduardo  
ORCID: 0000-0002-7927-8894**

**Bach. López Nicolás Milton Robert  
<https://orcid.org/0000-0001-9230-5378>**

**Asesor:**

**Dr. Córdova Chirinos José William  
<https://orcid.org/0000-0003-2777-4041>**

**Línea de Investigación:  
Gestión Empresarial y Emprendimiento**

**Pimentel – Perú  
2022**

**Aprobación del jurado**  
**LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN AGRÍCOLA**  
**ALAYA S.A.C. - OLMOS, 2020**

Asesor (a): Dr. Córdova Chirinos José William  
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Mg. Valera Aredo Julio Cesar  
Nombre Completo Firma

Secretario (a): Mg. Balarezo Jaime Luis Fernando  
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Dr . Merino Núñez Mirko  
Nombre Completo Firma

## **Dedicatoria**

Esta tesis se la dedico a mi esposa Marisela, mis hijos, mis padres y mi familia, que me dirigieron a un buen camino, me apoyaron, me dieron esperanza y fuerzas para seguir adelante y no perderme en el camino de la perdición, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento

**Jorge Eduardo**

A mi Madre Rosalina Nicolas Ventura por ser el paradigma de mi formación profesional, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se lo debo a ella entre los que se incluye este. Te agradezco por ayudarme a darme encontrar en el lado dulce y no amargo de la vida. Fuiste mi motivación más grande para concluir con éxito este anhelado sueño. Gracias, Mamá...

**Milton Robert**

### **Agradecimiento**

A Dios por darnos la paciencia y fortaleza de seguir aprendiendo día a día, para llegar hacer grandes profesionales. Este informe de investigación, es a base de sacrificio y esfuerzo, logrando grandes resultados óptimos, para nuestro conocimiento y habilidades a futuro. Agradecer a la Dra. Janet Isabel Cubas Carranza, por su gran sabiduría y experiencia académica y apoyarnos en la realización de nuestro Informe de investigación, en estos momentos más difíciles de nuestros tiempos. Finalmente agradecer a la empresa Agrícola Alaya S.A.C. por otorgarnos el permiso y apoyo, para la realización de nuestro Informe de investigación.

Los autores

## **Resumen**

La presente investigación titulada LA MOTIVACION LABORAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN AGRICOLA ALAYA S.A.C. - OLMOS, 2020, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación y el clima organizacional de los trabajadores de la empresa Agrícola Alaya S.A.C. – Olmos – 2020., para lo cual se diseñó una investigación de tipo descriptiva, con un enfoque cuantitativo y no experimental.

Se tuvo como muestra a 222 trabajadores de ambas áreas de la empresa, a los cuales se les aplicó un instrumento como es el cuestionario. Los resultados más relevantes son que. Finalmente concluye que existe relación media alta entre las variables motivación y clima organizacional, a un 0,688.

**Palabras Clave:** Motivación, clima organizacional, recompensas.

### **Abstrac**

This research entitled LABOR MOTIVATION AND THE ORGANIZATIONAL CLIMATE IN AGRICULTURAL ALAYA S.A.C. - OLMOS, 2020, had as a general objective to determine the relationship between motivation and organizational climate of the workers of the company Agrícola Alaya S.A.C. - Olmos - 2020., for which a descriptive research was designed, with a quantitative and non-experimental approach.

The sample was 222 workers from both areas of the company, to which an instrument such as the questionnaire was applied. The most relevant results are that. Finally, he concludes that there is a medium-high relationship between the variables motivation and organizational climate, at a 0.688.

**Keywords:** Motivation, organizational climate, rewards.

## Índice

<b>APROBACIÓN DEL JURADO .....</b>	<b>II</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>III</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>IV</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>V</b>
<b>ABSTRAC .....</b>	<b>VI</b>
<b>ÍNDICE.....</b>	<b>VII</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS.....</b>	<b>VIII</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>IX</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>10</b>
1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA .....	10
1.2 TRABAJOS PREVIOS. ....	13
1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA. ....	17
1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	24
1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO. ....	24
1.6 HIPÓTESIS. ....	25
1.7 OBJETIVOS.....	25
<b>II. MATERIAL Y MÉTODO .....</b>	<b>27</b>
2.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN. ....	27
2.2 POBLACIÓN Y MUESTRA. ....	28
2.3 VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN.....	29
2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.....	31
2.5 PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE DATOS. ....	33
2.6 ASPECTOS ÉTICOS.....	33
2.7 CRITERIOS DE RIGOR CIENTÍFICO. ....	33
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>35</b>
3.1 TABLAS Y FIGURAS .....	35
3.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	47
3.3 APORTE CIENTÍFICO.....	51
<b>IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>62</b>
4.1 CONCLUSIONES .....	62
4.2 RECOMENDACIONES .....	63
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>64</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>67</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Población .....	28
<b>Tabla 2</b> Determinación de la muestra .....	29
<b>Tabla 3</b> Variable independiente .....	29
<b>Tabla 4</b> Variable dependiente .....	30
<b>Tabla 5</b> Fiabilidad del instrumento Motivación .....	32
<b>Tabla 6</b> Fiabilidad del instrumento Clima organizacional .....	32
<b>Tabla 7</b> Correlación de las variables .....	35
<b>Tabla 8</b> Nivel de motivación extrínseca.....	36
<b>Tabla 9</b> Motivación intrínseca .....	37
<b>Tabla 10</b> Motivación Trascendental .....	38
<b>Tabla 11</b> Nivel de motivación laboral .....	39
<b>Tabla 12</b> Propósito organizacional.....	40
<b>Tabla 13</b> Estructura organizacional.....	41
<b>Tabla 14</b> Relaciones organizacionales .....	42
<b>Tabla 15</b> Recompensas organizacionales .....	43
<b>Tabla 16</b> Liderazgo organizacional .....	44
<b>Tabla 17</b> Mecanismos organizacionales .....	45
<b>Tabla 18</b> Nivel de Clima Organizacional .....	46
<b>Tabla 19</b> Análisis FODA .....	53
<b>Tabla 20</b> Plan de actividades .....	54
<b>Tabla 21</b> (TIR) .....	55
<b>Tabla 22</b> Financiamiento .....	56
<b>Tabla 23</b> Costo Beneficio.....	56
<b>Tabla 24</b> Estrategia 1.....	57
<b>Tabla 25</b> Estrategia 2.....	58
<b>Tabla 26</b> Capacitación .....	59
<b>Tabla 27</b> Estrategia 5.....	60



## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Nivel de motivación extrínseca.....	36
<b>Figura 2</b> Motivación intrínseca.....	37
<b>Figura 3</b> Motivación Trascendental.....	38
<b>Figura 4</b> Nivel de motivación laboral.....	39
<b>Figura 5</b> Propósito organizacional .....	40
<b>Figura 6</b> Estructura organizacional .....	41
<b>Figura 7</b> Relaciones organizacionales .....	42
<b>Figura 8</b> Recompensas organizacionales .....	43
<b>Figura 9</b> Liderazgo organizacional.....	44
<b>Figura 10</b> Mecanismos organizacionales.....	45
<b>Figura 11</b> Nivel de Clima Organizacional.....	46
<b>Figura 12</b> Organigrama .....	53
<b>Figura 13</b> Aplicación de cuestionario.....	82
<b>Figura 14</b> Aplicación de cuestionario.....	83

## **I. INTRODUCCIÓN**

Actualmente en un mundo competitivo y globalizado las principales cabezas de las empresas no pueden obviar el dar la razón que para poder plasmar las finalidades y las intenciones de sus representadas es demasiado notable ser considerado por el área de recursos humanos. Las organizaciones a nivel mundial, muy al margen de su tamaño, suelen advertir que se invierte mucho tiempo en reclutar, preparar e impulsar al colaborador requerido para la formación de grupos de trabajo competitivos, siendo así, es que se ha iniciado a tomar en cuenta el recurso humano como su capital más importante y el correcto direccionamiento del mismo como una de sus labores más indispensables, sin embargo, realizarlo no es tarea sencilla.

### **1.1 Realidad Problemática.**

#### **1.1.1. Internacional**

Para Suasnabas (2018) manifiesta que la empresa Metaletric Cía. Ltda. Ante la presencia de cambios en su entorno de diferente índole han ido influenciando en los trabajadores que buscan formar parte de una empresa que coadyuve a su desarrollo y crecer funcional y personalmente, lo que no viene suscitando en ella y por ende los trabajadores no demuestra motivación alguna al momento de desarrollar sus funciones. Es importante para la investigación ya que nos orienta que para lograr los objetivos deseados se debe mantener un adecuado clima organizacional que permitan motivar al personal y por ende se pueda procurar el conseguir los objetivos trazadas por la empresa.

De igual forma García (2017) manifiesta que los empleados del GAD Portoviejo percibían que el clima organizacional de la empresa no era el más propicio para poder desarrollar al colaborador al verse limitado en su desarrollo profesional que a su vez afectaba al resultado de la empresa. Es importante para la investigación ya que nos permite tomar en cuenta la problemática enfrentada y tener a bien el contexto que deberemos de estudiar al tomar en cuenta los aspectos básicos de un clima organizacional como el trabajo en equipo y por supuesto la motivación del colaborador.

Asi mismo Vera (2016) manifiesta que los servidores públicos que trabajan para la Secretaria Nacional de Gestión de la política en la ciudad de Quito,

a raíz de la unión de diversas empresas del sector público con diferentes disposiciones en lo que respecta a funcionamiento y directrices, se han venido produciendo problemas de adecuarse a las diversas situaciones, producido por la variedad de acciones es en el espacio político y social de todos los asalariados del estado que comprenden las instituciones, por este motivo no tienen políticas de gestión que permita el acondicionamiento de un clima organizacional adecuado y conveniente para la empresa.

De igual manera Morales (2016) manifiesta que, en los centros educativos de la ciudad de Santiago de Chile, se puede percibir que éstos cuentan con un liderazgo positivo al que los colaboradores al momento de percibirlo han permitido que se lleven a cabo prácticas comunes ejercidas por los directivos y que han ido en coherencia con los objetivos que se habían trazado como institución. Es importante para la investigación ya que evidencia que las buenas prácticas dentro de una institución o empresa si pueden ser percibidas por los colaboradores y por ende deberemos de tomar en cuenta al momento de plantearnos estrategias convincentes.

Para Maldonado (2015) manifiesta que las empresas importadoras de la ciudad de Quito en Ecuador han podido experimentar ante los cambios constantes de las políticas económicas y que han afectado a las empresas, por consiguiente, se haya reflejado en el clima organizacional y evidenciado en la desmotivación de los colaboradores, al no experimentar que los cambios han sido sustanciales para la mejora, aspectos como: liderazgo, salarial y carrera profesional añadido al logro personal de cada uno de ellos. Es importante para la investigación ya que nos orienta en determinar cuáles son las dimensiones o parámetros que se deberán de tomar en cuenta al momento de poder evaluar y monitorear los aspectos que comprenden el clima organizacional.

### **1.1.2. Nacional**

Molocho (2019) manifiesta que las organizaciones del rubro transporte de la ciudad de Juanjuí los niveles de motivación entre los trabajadores eran demasiado bajo por lo que esto se reflejaba en aspectos como un involucramiento

pobre por parte de los trabajadores además de una comunicación poco asertiva. Es importante para la investigación puesto que refleja el influjo que podrá tener el clima organizacional internamente de la empresa y de cómo este podrá afectar positiva o negativamente a sus colaboradores y por ende a las derivaciones de la empresa.

Cubas (2018) manifiesta que las organizaciones del sector agronegocios de la ciudad de Jaén que la realidad no se atañe con los numerosos argumentos, se pudo estimar que en este tipo de empresas no se axioma en los colaboradores cualidad y capacidad por optimar los hitos y consecuencias del desempeño, vive innegable abandono para la creación organizacional, soltura para ampliar las jornadas y proporcionar una buena asistencia. Es importante para la investigación puesto que de alguna manera este escenario nos permite tomar en cuenta que la percepción del clima que puede tener el colaborador de la empresa también influirá en la parte motivacional del mismo al tener una incidencia sobre este.

Esquivias (2018) manifiesta que en el laboratorio clínico elegido se emplean ordenamientos de cuidado a una significativa cifra de pacientes de representación intacta que con considerable periodicidad fundan diferenciaciones en el proceder y estimulación laboral de los obreros de la compañía mencionada. Es importante hacia la investigación ya que nos referencia que el clima organizacional como el de motivación en la empresa han incidido siempre en los resultados de la misma a través de los colaboradores que la conforman y que de alguna manera en algún momento manifestaran lo que les exige su comprensión ante un contexto para ellos claro.

Arcaya (2015) manifiesta que se pudo observar a través del tratado y el examen de la situación de los proyectos educativos institucionales de la ciudad de Tumbes, posee escasa estimulación interactiva conglomerada, escasa declaración en las diligencias a realizar, así como la escasa directriz con respecto a las decisiones en vinculado, nulo discernimiento de los propósitos y fines a lograr, insuficiente porte creativo e transformadora en los trabajadores, etc. Todo esto implica en un defectuoso clima organizacional. Es importante para la investigación

ya que nos orienta a reconocer cuales son las dimensiones en las que la movilización y el entorno organizacional coinciden, además de establecer una ruta para la implementar los planes de mejora y donde estos deberán incidir.

Ticona (2016) manifestó que el Hospital Daniel Alcides Carrión de Tacna no contaba con saberes perceptibles que consienta saber cuál es el escenario presente del nosocomio en todo lo que respecta a la percepción de los colaboradores, lo que contiene su satisfacción y su sentido de pertenencia, ya que se llevó inclusive un estudio en el año 2010 pero nunca se dieron a conocer los resultados. Es importante para la investigación al abordar los temas de interés para la misma, al enfocarse en el clima organizacional como uno de los aspectos clave dentro de la organización que permitan optimizar el horizonte de motivación de los trabajadores así se refleje en los resultados.

### **1.1.3. Local**

Agrícola Alaya S.A.C es una organización del sector agrario dedicada al cultivo y comercialización de frutas tropicales y subtropicales tales como palto de variedad Hass, ettinger y Zutano y arándanos de variedad ventura. Productos que son aceptados por el mercado nacional, e internacional. Dentro de las principales manifestaciones negativas se ha podido percibir una baja comunicación efectiva entre los integrantes de ambas áreas como son jefaturas, asimismo se puede percibir una baja preocupación respecto a la seguridad ocupacional que puedan generar enfermedades con el pasar del tiempo a los integrantes de la organización. Al poder percatarse como es que un clima organizacional improcedente, en el cual los colaboradores podrían tener un inferior horizonte motivacional, la comunicación no es efectiva y no se ofrece colmada seguridad ocupacional en el trabajo esto puede afectar la productividad y el compromiso del colaborador.

## **1.2 Trabajos previos.**

### **1.2.1. Internacional**

Osorio (2020) en evaluación del clima organizacional en empresa de telecomunicaciones, Quito, tiene como fin evaluar el clima organizacional, el método fue descriptivo, aplicando un cuestionario, a 45 elementos. Los resultados

muestran que la empresa tiene un clima deficiente en un 75%. Se concluye que se debe mejorar las condiciones laborales para beneficio de los empleados.

Alarcón (2019) en su tesis “La motivación y su influencia en el clima organizacional de los conductores de la Empresa Pública Metropolitana de Transporte de Pasajeros Quito”. Tiene como objetivo ver la relación entre variables. EL método fue correlacionar, aplicando cuestionario a 30 conductores. El resultado es que existe afinidad alta entre las variables a un nivel de 87%. Se concluye que la motivación mejora el clima laboral.

Proaño (2018) en identificación del perfil motivacional del personal de Adecco Ecuador, tiene como meta caracterizar la motivación de los colaboradores de Adecco. El método fue mixto, aplicando una entrevista a 23 colaboradores. El resultado más relevante es que los colaboradores consideran que se debe incentivar intrínsecamente. Se finiquita que la empresa debe potenciar los motivadores internos.

Mora (2017) en su tesis “Clima organizacional, motivación y sentido de vida en una compañía del sector textil”, Bogotá (Colombia). El objetivo general fue percibir la usanza sobre el clima organizacional, motivo y el significado de vida. La muestra quedó conformada por los colaboradores de una compañía textil. Los resultados que se obtuvieron fue que se pudo establecer que la importancia del clima organizacional de una empresa estriba de los discernimientos y significados que posean cada uno de los participantes sobre la empresa a la que pertenecen. Concluye que, a través de un enfoque humanista, el colaborador debe ser concebido como un todo donde múltiples situaciones interviene en él, permitiendo encontrar su relación y el significado de sus acciones. Como aporte practico se estaría generando un aporte importante al poder determinar qué factores son los que deberían ser considerados al investigar y procurar como mejora dentro de la empresa como son: el clima organizacional entendido y conocido para los trabajadores y la motivación laboral, que, al no buscar mejorar aspectos como el crecimiento personal o las recompensas, incentivos, etc., esto no tendrá mucho significado para los trabajadores.

### **1.2.2. Nacional**

Aldave (2019) en Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en enfermeras, tiene como fin ver la influencia de las variables. El método fue correlacional, aplicando un cuestionario a 34 enfermeros. El resultado fue que hay afinidad entre las variables a un nivel de 73%. Se concluye que el clima mejora la satisfacción.

Ruiz (2018) en su tesis “Motivación según género en estudiantes de centros preuniversitarios de la ciudad de Trujillo”. El método fue no experimental, aplicando un cuestionario a 140 estudiantes. El resultado indica que hay diferencias en tres dimensiones de motivación. Concluye que la motivación es fundamental para incentivar a los estudiantes.

Gamarra (2017) en su tesis “Clima social familiar y la motivación escolar en alumnos del nivel secundaria de una institución educativa estatal – Trujillo”, tiene como objetivo ver la relación entre las variables. El método fue correlacionar aplicando un cuestionario a 257 alumnos. El resultado fue que existe relación alta entre las variables en un rango de 81%. Se concluye que el clima potencia a la motivación.

Gonzales (2017) en motivación entre agentes de seguridad de una universidad pública y una privada, tiene como objetivo determinar características de la motivación. El método fue transversal, aplicando un cuestionario a 90 agentes. El resultado es que no existen diferencias significativas en la motivación. Se concluye que la motivación no tiene influencia según el nivel público o privado.

### **1.2.3. Local**

Pacheco (2018) en su tesis “Influencia de la motivación laboral en el clima organizacional de la empresa Fabricación de Ollas de Metal SAC. El objetivo

central de la indagación buscaba establecer el predominio de la estimulación profesional en el entorno organizacional. La muestra estuvo conformada por 20 personas. Los resultados que arrojó la investigación fueron que sí concurre una reciprocidad en los temas en que la estimulación es nula con referencia al discernimiento del entorno igual de nulo. Las conclusiones a las que alcanzaron fue que la influencia entre la motivación laboral y el clima organizacional en la empresa no existe, ambas han sido reconocidos como variables independientes,

Alvarado (2018) en su tesis “Motivación laboral y su relación con el clima organizacional, Chiclayo, 2016 – 2017”. Se llevó a cabo en la ciudad de Chiclayo. El objetivo general de la investigación buscaba encontrar la analogía entre la motivación laboral y clima organizacional. La muestra estuvo conformada por 36 colaboradores. Los resultados de la investigación fueron que la variable motivo influye en un (94,6%) en la de clima organizacional. Los desenlaces a las que se pudieron alcanzar que la motivación hacer caer la balanza en un 94.6% en el clima organizacional por lo cual se comprobó que para optimar rasgos del mismo se tiene que atarearse en la motivación de los trabajadores.

Larios (2018) en su tesis “Relación del clima organizacional en el nivel motivacional del personal de la empresa MEMPHIS. El objetivo general de la investigación buscaba establecer la correlación que existe entre el clima organizacional y el nivel motivacional. La muestra estuvo conformada por 32 obreros de la empresa Memphis Chiclayo. Las derivaciones que se obtuvieron en la investigación fue que el coeficiente de correlación de Spearman es 0.139, lo cual muestra una similitud real de horizonte muy bajo. En las conclusiones a las que se lograron llegar es que no concurre semejanza reveladora entre uno y otras variables.

Ordoñez y Falen (2018) en su tesis “Influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores de la empresa de servicios de cobranza Inversiones SAC. El objetivo general de la investigación buscaba establecer el influjo del clima laboral en la motivación de los trabajadores. La muestra estuvo convenida por 50 colaboradores que atarean en la empresa de cobranzas de productos de consumo,



hipotecarios y Pymes del Grupo Scotiabank y CrediScotia. Los resultados que se obtuvieron mostraron que, de los seis espacios que componen el clima laboral, la dimensión relaciones (0.798) es la que más rigor tiene frente a la motivación. Las terminaciones a las que se alcanzaron es que si existe influencia de la extensión propósito en la motivación de los trabajadores de la empresa SCI.

Caldas (2016) en su tesis "Clima organizacional y su satisfacción laboral del personal de la gerencia Regional de salud Lambayeque. El objetivo general de la exploración buscaba establecer como el clima organizacional hacer caer la balanza en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia regional de Salud. La muestra estuvo conformada por 191 trabajadores. Los resultados que se obtuvieron fueron que los obreros son honestos, albergan un buen trato, que los laureles y gratitudes no se conceden en forma equitativa y ética. En las conclusiones a las que se pudieron llegar es que concurre un regular clima organizacional, que la complacencia laboral es de baja a media, por ende, si hacer caer la balanza el clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema.**

#### **1.3.1 Concepto de motivación**

Cuando se trata de conversar acerca de la motivación no es tarea sencilla puesto que concurren diferentes suposiciones que presentan de alguna manera exponer que es lo que motiva a una persona a desenvolverse y de que dependerá su actuación. Las empresas en la actualidad indagan siempre incentivar a sus colaboradores ya que el cometido de sus labores y labores estriba de cuan motivados estén, abarca destacar que la motivación no es un único componente del beneficio laboral, pero la cualidad y que tan involucrados puedan estar a partir de una serie de factores que los puedan incitar a ello.

Robbins, Stephen & Judge (2017) nos menciona que la motivación está conformada por métodos que incurren en el ímpetu, orientación y constancia del brío que ejecuta un individuo para lograr un fin. (p. 209).

Del mismo modo Philip (2012) alude que un individuo siempre posee sinnúmero de escaseces en un momento dado, alguna de estas es biógenas, las cuales brotan de momentos de rigidez fisiológica, así que pueden ser la apetencia, la sed y el fastidio. Otro tipo de insuficiencias germinan de estado de tracción psicológicos, como la necesidad de ser agradecidos, de ser apreciados o de atañer; de esta manera concluye que una carencia se vuelve motivo cuando se incrementa el horizonte de intensidad apto, esto implica que el individuo proceda de inmediato.

De acuerdo con Robbins (2017), la motivación es el brío de poder desplegar elevados horizontes de arrojo hacia fines que la organización haya propuesto, lo que también estará condicionado a la porte de energía para compensar una carencia de carácter individual, lo define como una etapa intrínseca que hace que indiscutibles efectos sean atractivos; a todo esto ilustra Robbins que numeroso gentío distingue la motivación como una particularidad personal, es decir, que cualesquiera individuos la poseen y terceras no, lo que conlleva en particulares casos que los gerentes califiquen a los colaboradores que no la tengan como perezosos.

Para Stoner & Freeman (2013) sostiene que la motivación es el influjo que posee sobre la gestión de las personas, lo que él delimita como lo que forja que la gente trabaje. Según Chiavenato (2012) la motivación estará formada por todos los elementos que son idóneos de incitar, conservar y regir la gestión en dirección a un fin.

La motivación es uno de los componentes que se dan internamente y que de alguna manera requiere llamar la atención, si se carece del conocimiento del mismo y de cómo influye en el comportamiento será imposible poder comprender el efecto que tiene sobre las personas, tratando de ponerlo en el contexto que es lo que induce a un individuo a proceder de una explícita forma o por lo menos ocasiona un apego hacia un proceder determinado. La estimulación humana se precisa como una fase apasionada que se crea en un individuo como resultado del influjo que profesan definitivos motivos en su proceder Koenes (2014).

Para Alcázar & Ferreiro (2012) la motivación es el impulso interior que estimula el proceder de las personas, donde quien opera de alguna manera es porque está motivado para hacerlo, de alguna manera siente el aliento interior a ejecutarlo para lograr una complacencia. Debemos de considerar que la motivación es de suma importancia para comprender qué es y cómo marcha una compañía. El que dirige una empresa deberá de tener en cuenta que requiere de una apropiada razón de la motivación humana, ya que una de sus ocupaciones más importantes es la de conseguir que sus colaboradores construyan lo que se espera de ellos, de esta manera obtener el triunfo y dirigirlos hacia la consecución de los propósitos organizacionales que se hayan establecido. Aunado a ello está la cantidad de motivación es el resultado de la suma del logro de los motivos extrínsecos, intrínsecos y los trascendentales.

Para Chiavenato (2012) la motivación son las fases de índole psicológicos que originan el animar, orientación y constancia de operaciones que son discrecionales y a su vez están orientadas hacia objetivos.

Para Alcázar & Ferreiro (2012) mencionado por Pérez López, nos dice que la calidad de los motivos que una persona pueda tener estará en relación directa con la sensibilidad que dicho individuo posee para ser tocada por cada uno de las diferentes tipologías de motivos.

De acuerdo a los autores consultados hemos podido llegar a determinar que existen tres tipologías de módulos motivacionales:

Motivación Extrínseca: la que según Alcázar & Ferreiro (2012) son con los cuales se pueden satisfacer las insuficiencias tangibles a través de instrumentos, de por sí, vienen desde afuera a la persona, en otras palabras, son externos a esta y que buscan satisfacer las necesidades corpóreas y psicológicas, por así decirlo que son estados que se requieren conseguir o evitar según sea el caso; para Chiavenato (2012) el dinero es una retribución concedida por haber logrado e inclusive superado algún horizonte establecido de beneficio o de efecto y que en la mayoría de veces se expresa como un porcentaje variable del trabajador,

garantizando que éste genere metas y logros más altos, de manera que se requiera de un mayor esfuerzo, esto le permitirá pensar en grande, lo que trae también a colación de la importancia de que el trabajador sienta seguridad en la organización en la que se desempeña, por ende, se considera como parte de la motivación extrínseca. Si se observa desde otra perspectiva también se encuentra el reconocimiento que la empresa hace al trabajador buscando que éste se sienta identificado con la misma al percibir que se le reconoce el esfuerzo empleado y que además se le brinde un ambiente que le permita crecer personal y profesionalmente (Amorós, 2017). Así mismo se tiene las mejoras en las condiciones laborales como brindar medios de transporte para el traslado de las personas.

Motivación Intrínseca: la define Alcázar & Ferreiro (2012) es el resultado que le atribuye a una persona que lleva a cabo una acción, depende únicamente del solo acto de ejecutar la operación, independientemente de la contestación del tercero. Este revés se provoca en quien opera, se trata de un amaestramiento que acoge dos propiedades, estribando de la clase de resultado que se persigue y del tipo de impulso para actuar, Aprendizaje Operativo, es el que causa complacencias en las insuficiencias cognoscitivas de las personas y el Aprendizaje Estructural, es aquel que origina complacencias afectivas en las personas.

Por otra parte, encontramos en las enunciaciones de Dessler (2015) aduce que las opciones de progreso son un componente esencial en la motivación y la conservación del colaborador, estos lo verán como una ventana abierta para continuar progresando, desarrollándose a través del adiestramiento y mejorando de esta manera sus habilidades profesionales; esto de por sí constituye uno de los componentes más significativos en la motivación del colaborador.

Asimismo Amorós (2017) nos alude que es preciso que el colaborador debe cavilar en grande además de procurar ser semejante y llevar a cabo lo que a su parecer es probo, renovar, idearse a nuevas cosas, desear y ambicionar hacer algo superior sin aprensión a errar el tiro, porque está al tanto que si se lo plantea lo va a hacer; además menciona que si se le da capacitaciones a los empleados, estos podrán adquirir nuevos conocimientos que les va a permitir realizar mejor su

trabajo de una manera más eficiente y les accederá tener nuevas opciones de progreso competitivo y propio. También involucra el bienestar que puede percibir el colaborador con respecto a elementos que le ayuden a su protección personal. Así también el colaborador le agrada que su empresa se preocupe por el medio ambiente y la sociedad.

Motivación Trascendental: definida por Alcázar & Ferreiro (2012) nos indica que asimismo es la consecuencia externa al individuo que procede, es el bien que se provoca en otros individuos como resultado directo de la ejecución de dicha acción; de alguna manera indaga el servicio a los otros, aparte del efecto exterior de la acción y del nivel de satisfacción que solo por haberlo efectuado trae consigo a la persona que lo hace, esta acción citada buscara eternamente el beneficio de otras personas.

Según Amorós (2017) el colaborador precisa advertirse motivado e abarcado en la empresa, de alguna manera constituir fracción de la misma, porque ésta le hace copartícipe de las disposiciones que se toman en ella al brindarle los recursos que le van a permitir sobre salir como individuo y como colaborador, dejando claro que la compañía no sólo observa sus objetivos, sino que hace lo posible por viabilizar que estos también cumplan con los suyos.

Para Chiavenato (2012) en su momento adujo que tanto la firma como el colaborador deberán alertar que exista un obediencia y honra mutua, es aquí donde nos indica que el suceso de la confianza en las organizaciones es uno de los primordiales capitales que posee para poder acrecentar la motivación, de esta manera poder llevarse bien con todos los integrantes de la compañía. Finalmente el grado de ayuda y de apoyo entre colaboradores también es un factor importante.

### **1.3.2 Clima Organizacional**

Según Méndez (2006) el clima es el efecto de la forma como las personas establecen métodos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por valores, actitudes y creencias, así como ambiente interno. Los

componentes que determinan el clima organizacional según Marvin Weisbord son los precedentes, como lo cito (Yanet, 2011)

Propósito: la dirección asume el compromiso de establecer ¿Qué es la institución? ¿Hacia dónde se orienta? ¿Interiormente de qué clase de empresa nos hallamos? De alguna manera da a echar de ver si preexiste precisión de las orientaciones que se han trazado, así como la misión y la meta como organización, además de si están apuntalada por la unidad de tarea y es debidamente notificada a sus colaboradores.

Estructura: implica a la representación en que la compañía distribuye las labores en los diferentes departamentos, ya sea de modo plano en divisiones y ramos, o de manera vertical en las categorías escalonadas. El trascendental motivo de esto es echar de ver si existe un conveniente escenario entre el designio y la organización, de la misma manera se hace referencia a las siguientes interrogantes: ¿Cómo nos fraccionamos las labores?, ¿La segmentación de las labores es maleable?, ¿La organización está bien delineada?, ¿La repartición del quehacer asiste en los ánimos para conseguir las objetivos?, de esta manera se verá reflejada en el discernimiento que los colaboradores poseen al permanecer bien organizados y de poseer un claro concepto respecto a sus roles y responsabilidades.

De alguna manera las organizaciones deben de elegir una estructura que sea coherente con sus propósitos como empresa y a los escenarios que puedan prevalecer, conjuntamente se debe permanecer sensato de la falta de la permuta de ordenaciones conforme vayan cambiando los contextos a las que puedan ser sometidas.

Relaciones: detalla las correspondencias entre los trabajadores, cómo interactúan para poder perpetrar sus labores, como estas son asumidas y notificadas las providencias, los apremios se dan dentro de las organizaciones a causa de que los individuos en la vida poseen propósitos o beneficios semejantes, esto se podría sortear si existiera una provechosa comunicación entre todos sus trabajadores.

Weisbord nos indica que concurren tres tipologías de relaciones de trabajo y que son las más significativas: primero, las que se dan entre individuos, segundo las que se dan entre los diferentes departamentos que realizan tareas diferentes y por último las que se dan entre las personas y la naturaleza de sus labores acompañado del requerimiento de los mismos. Weisbord en este punto se refiere a la categoría de interdependencia, las pautas de gestión, el gobierno de conflicto, la circulación de información y acompañado del sentimiento de confianza y ayuda mutua que se da entre los empleados que pertenecen a diferentes grupos de trabajo.

Recompensas: este procedimiento procura incluir la forma en que los colaboradores son recompensados por su labor tanto monetaria como no monetariamente, se refiere al horizonte de complacencia ante las distinciones y agradecimientos tomados por la compañía; de alguna manera su propósito es la de avalar la complacencia de los trabajadores, lo que a su vez ayudará a la compañía a lograr, conservar y mantener una fuerza de trabajo que sea fructuosa; si esto careciera es posible que los mismos acorten su ejercicio, se eleve el nivel de descontentos o en su defecto también dejen los puestos de trabajo (Werther, 2008). Aquí se puede ver factores como distinciones y agradecimientos que realiza la empresa hacia sus colaboradores.

Liderazgo: Debemos de tomar en cuenta que en este punto se encuentran justamente las valoraciones de funcionalidad y significación de los puestos principales en el control dentro de la diligencia laboral, así como también la correspondencia de soporte y alineación para las labores que forman parte de su cometido cotidiano.

Liderazgo esta entendido como el accionar de la procura en hacer caer la balanza en los demás, en sus modos, gestiones y destrezas para gobernar, direccionar, alentar y también poder perfeccionar las labores asignadas al personal y los grupos, de esta manera se puedan lograr los objetivos deseados, en consecuencia, la posición que ocupa en virtud de su perspectiva en la estructura

de dominio y suscitar el progreso de sus las personas que lo conforman. (Brunet, 2012).

En lo que respecta a ello Weisbord nos indica que la labor fundamental del dirigente es prestar atención a los signos manifestados en las iconografías y mantener la moderación entre los mismos, de este modo se puede determinar en qué disposición los directores estarán precisando los planes, expresando las miras en los programas, preservando la probidad de la empresa y conservando el orden ante la presencia de algún conflicto intrínseco.

Mecanismos auxiliares: aquí se reseña a las programaciones que pueda haber y que sean formales, a las que se adaptan informalmente también y a los sistemas que la administración tenga que permiten se pueda regular y fiscalizar el trabajo el trabajo de la empresa. Según Weisbord se deberá de considerar los dispositivos ventajosos como aquellas técnicas que debe ejecutar toda compañía para así lograr subsistir, incluyendo también la planificación, la intervención, la elaboración de presupuestos y otros procedimientos de averiguación que ayudan a plasmar las acciones que coadyuven al logro de los objetivos de la compañía.

#### **1.4 Formulación del Problema.**

¿Cuál es la relación entre la motivación y el clima organizacional de los trabajadores de la empresa Agrícola Alaya S.A.C. – Olmos – 2020?

#### **1.5 Justificación e importancia del estudio.**

La trascendencia de esta investigación está en la información misma que se logró obtener, porque ésta puede ser utilizada para facilitar la acepta de decisiones de la compañía Agrícola Alaya S.A.C. de la ciudad de Olmos, y además para buscar mejorar el clima laboral, puesto que viene atravesando conflictos con los colaboradores y evidencian un nivel de motivación no aceptable para la organización. Por lo tanto, la investigación se desarrolla para dar solución a la problemática de la entidad ya mencionada. Un estudio de investigación puede justificarse de diferentes enfoques, sin embargo, Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez (2014) puede ser “teóricas, metodológicas y sociales” (p. 164).



La actual indagación tiene fundamento teórico ya que se fundamenta en los conceptos y teorías de Alcázar y Ferreiro (2012) respecto a la medición del nivel motivacional en los diferentes aspectos: “intrínseco, extrínseco y trascendental” y los conceptos y teorías de Marvin Weisbord (2015) para fundamentar la variable de clima organizacional, sostienen que deberá de ser medido su nivel bajo los siguientes aspectos: propósito, ordenación, relaciones, distinciones, liderazgo y módulos complementarios; de esta manera se sustenta la investigación de manera teórica, además se consideró a otros autores que realizaron estudios sobre las proporciones de la motivación laboral y clima organizacional, lo cual permitió integrar la actual disertación. Posee fundamentación metodológica, establecido que esta disertación se fundamenta en la investigación cuantitativa, con un diseño no experimental, así mismo el procedimiento esgrimido será el descriptivo, para la recopilación de datos se hizo uso de técnicas como la encuesta y de instrumentos como el cuestionario para obtener la averiguación de la muestra. Además, sirve como aporte para las expectantes pesquisas que se ejecuten con idénticas variables y con una problemática similar. Tiene justificación social, puesto que se aporta un procedimiento de seguimiento para el perfeccionamiento continuo del clima organizacional, el mismo que puede servir para entidades o instituciones que se desarrollan en el mismo rubro o afines, dando la oportunidad de hacer uso a dicho plan con el propósito de que este pueda brindar resultados positivos.

## **1.6 Hipótesis.**

H1: Si existe relación entre la motivación y el clima organizacional de los trabajadores de la empresa Agrícola Alaya S.A.C. – Olmos – 2020

H0: No existe relación entre la motivación y el clima organizacional de los trabajadores de la empresa Agrícola Alaya S.A.C. – Olmos – 2020.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivos General**

Determinar la relación entre la motivación y el clima organizacional de los trabajadores de la empresa Agrícola Alaya S.A.C. – Olmos – 2020.

### **1.7.2 Objetivos Específicos**

Analizar el nivel de motivación de los trabajadores de la empresa Agrícola Alaya S.A.C. – Olmos – 2020.

Diagnosticar el nivel del clima organizacional en la empresa Agrícola Alaya S.A.C. – Olmos – 2020.

Proponer estrategias de motivación para la empresa Agrícola Alaya S.A.C. – Olmos – 2020.

## II. MATERIAL Y MÉTODO

### 2.1 Tipo y Diseño de Investigación.

#### 2.1.1 Tipo.

La investigación es de tipo descriptiva, según lo sostiene Sampieri (2014) este tipo de investigación se faculta de especificar las peculiaridades de la población que es materia de estudio, se centra en los saberes por los que se causa el fenómeno explícito.

Así mismo es correlacional pues según lo tratado por Salkind (2016) la indagación correlacional tiene como propósito exponer o reconocer la relación entre variables o efectos de las mismas. De pacto con lo mencionado líneas atrás, se le da este carácter pues se pretende hallar una posible correlación entre la variable de Motivación Laboral y Clima Organizacional.

Según lo expresado por Bernal (2015) el enfoque cuantitativo se basa principalmente en la medición de las particularidades de los fenómenos de índole social, lo cual ha de suponer que se derivara de un reseño conceptual oportuno al problema que se vendrá estudiando.

#### 2.1.2. Diseño

Cabe señalar que para Sampieri (2014) el diseño no experimental se delimita como la indagación que se ejecuta sin operar de forma deliberada las variables y en las que tan solo se están a la mira los fenómenos en su hábitat originario para que posteriormente sean analizados. La investigación tiene un diseño de estudio transversal propuesto por Sampieri (2014) al definirlo como el que se realiza tomando los datos de las variables de estudio en un periodo de tiempo determinado.

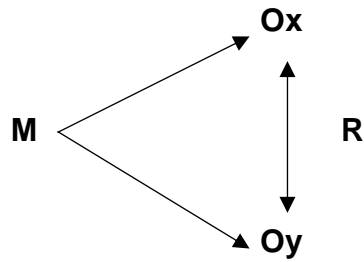
Esquema de la Investigación

**M:** Trabajadores de la empresa Agrícola Alaya S.A.C

**Ox:** Motivación Laboral

**Oy:** Clima Organizacional

**R:** Relación



## 2.2 Población y muestra.

### 2.2.1. Población

La población de esta exploración como se pormenoriza a continuación estará conformada por el total de los participantes de la empresa Agrícola Alaya S.A.C, distribuido en las distintas áreas que la conforman.

**Tabla 1**

Población

Planilla	Numero De Colaboradores
Operativos	500
Administrativos	25
Total	525

Fuente: Elaboración propia

### 2.2.2. Muestra

Para el cálculo de la muestra se manejó la enuncia en muestreo aleatorio simple para estimar simetrías en poblaciones finitas, la cual está dada por:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{e^2(N-1) + (Z^2 \cdot p \cdot q)}$$

Z= Nivel de confianza (correspondiente con tabla de valores de Z)

P= Porcentaje de la población que tiene el atributo deseado

q= Porcentaje de la población que no tiene atributo deseado = 1-p

N=Tamaño del universo (Se conoce puesto que es finito)

e= Error de estimado máximo aceptado

N= Tamaño de la muestra

**Tabla 2**

Determinación de la muestra

Datos	Determinación de la muestra
n	222
N	525
z	1.95
e	5%
p	50%
q	50%

Fuente: Elaboración propia

La muestra que se obtuvo es de 222 trabajadores de ambas áreas de la empresa.

## 2.3 Variables, Operacionalización.

### 2.3.1. Variables

Variable Independiente: Motivación Laboral

Definición Conceptual: es el influjo que posee sobre la gestión de los individuos (Stoner & Freeman, 2013).

Variable Dependiente: Clima Organizacional

Definición Conceptual: Forma la personalidad de una compañía y asiste a la imagen que esta esboza a sus colaboradores e inclusive al extrínseco (Brunet, 2012).

### 2.3.2. Operacionalización

**Tabla 3**

Variable independiente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Técnica e instrumento de recolección de datos
Motivación Laboral	<b>Motivación Extrínseca</b>	Condiciones laborales	La empresa le brinda movilidad para su traslado de su domicilio al centro laboral	<b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario
		Retribución	Se otorgan bonificaciones económicas de forma periódica	

		El salario recibido satisface sus necesidades básicas
	Reconocimiento	La empresa promueve ascensos a mejores puestos de trabajo
<b>Motivación Intrínseca</b>	Adiestramiento	La empresa le otorga capacitaciones de forma periódica
	Bienestar	La empresa le proporciona elementos de protección personal adecuados
	Responsabilidad	Considera que esta laborando en una empresa responsable con el medio ambiente y la sociedad
	Participación	La empresa lo hace participar en la toma de decisiones y en el establecimiento de los objetivos
<b>Motivación Trascendental</b>	Confianza	Tiene entera confianza en sus compañeros de trabajo, así como de sus jefes
	Ayuda	Entre los colaboradores se ayudan para poder realizar ciertas actividades de la empresa

Fuente: Elaboración propia.

#### Tabla 4

Variable dependiente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Técnica e instrumento de recolección de datos
	<b>Propósito</b>	Orientación	La empresa le da a conocer la misión que tiene para un periodo establecido Conoce sobre la visión y hacia donde apunta la organización	Técnica: Encuesta
	<b>Estructura</b>	Distribución	Las actividades dentro de la empresa esta repartidas adecuadamente en diversas áreas	Instrumento: Cuestionario

Clima Organizacional		Categorías	Existen niveles jerárquicos dentro de la empresa debidamente identificados
	<b>Relaciones</b>	Comunicación	Los canales de comunicación en la empresa son los adecuados
	<b>Recompensas</b>	Distinciones	La empresa entrega distinciones por el trabajo bien realizado
		Agradecimiento	La empresa agradece públicamente por las labores encomendadas
	<b>Liderazgo</b>	Valoración	El estilo de liderazgo que existe en la empresa es bien valorado por los colaboradores
			El estilo de liderazgo es el apropiado para la organización
<b>Mecanismos auxiliares</b>	Automatización	La empresa tiene equipos tecnológicos que ayudan a controlar	

Fuente: Elaboración propia

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

### 2.4.1 Técnicas

La técnica empleada fue la encuesta, para García (1993), es una técnica aplicada para recolectar información de manera rápida y precisa, además de ser aplicada en simultáneo y mediante medios digitales. La encuesta fue en base a las teorías, dimensionado la variable y luego sacando indicadores para construir las interrogantes.

### 2.4.2. Instrumentos

Se empleó un cuestionario la cual contuvo una serie de 20 items en escala Likert compuesto por 5 niveles de respuesta: TA, A, I, D, TD. El cuestionario fue aplicado a los colaboradores, para poder determinar los niveles de edición de las variables.

### 2.4.3. Validez

La validez del contenido, fue por el juicio de tres expertos, quienes analizaron la encuesta para validar el contenido. Los expertos consultados fueron un metodólogo, un estadístico y un especialista.

### 2.4.4. Confiabilidad

Para el tema de la confiabilidad se tomó como referente el Alfa de Cronbach, este propone que se toma la proporción de la fiabilidad mediante los ítems, los cuales están moderados en escala tipo Likert, lo que permitirá a través de un criterio único su evaluación y que de alguna manera están altamente correlacionados. (Welch & Comer, 2014, p. 187). Esta propuesta indicará que mientras más inmediato se halle la valía del alfa a 1 mayor será la estabilidad interna de los ítems detallados.

**Tabla 5**

Fiabilidad del instrumento Motivación

---

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,973	10

---

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la validación del instrumento para medir la motivación, este arrojó un indicador de confiabilidad al ,973% según el alfa de cronbach, lo cual demuestra que es altamente confiable para su aplicación.

**Tabla 6**

Fiabilidad del instrumento Clima organizacional

---

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,909	10

---

Fuente: Elaboración propia



Con respecto a la validación del instrumento para medir el clima organizacional, este arroja un indicador de confiabilidad al ,909% según el alfa de cronbach, lo cual demuestra que es altamente confiable para su aplicación.

## **2.5 Procedimiento de análisis de datos.**

Para el estudio de las derivaciones que se obtuvieron, estos fueron registrados en la hoja de cálculo del programa Microsoft office Excel (2010) el cual constituirá la base de datos, posteriormente se empleó el SPSS 22 como complemento. El análisis correlacional fue en base a la teoría de Spearman, de este modo se midió el nivel de relación efectivo entre el Clima Organizacional y Motivación dentro de la empresa. Los efectos se presentarán en tablas y figuras correspondientemente.

## **2.6 Aspectos éticos**

De acuerdo al informe Belmont (2003) “Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación” los criterios éticos son tres, los mismos que se detallan a continuación:

**Respeto:** a todos los participantes se les informara cual es el objetivo del instrumento que se estará aplicando.

**Beneficencia:** se respetará la decisión de todos los participantes y su participación será de manera voluntaria.

**Justicia:** la incorporación y el escogimiento de los colaboradores se realizarán de forma justa y neutral.

## **2.7 Criterios de Rigor científico.**

Noreña, Moreno, Rojas, y Rebolledo (2012) argumentan que, en una investigación se debe considerar los siguientes criterios de rigor científico:

### **Credibilidad**

La información que se obtuvo por parte de la investigación, representa una aproximación hacia la problemática que atraviesa la Empresa Agrícola Alaya S.A.C en la ciudad de Olmos.

### **Consistencia**

La presente investigación, se demuestra además de como se ha obtenido los resultados para la investigación y el aporte para la solución de la problemática propuesta.

### **Reflexividad**

Se hace referencia a los resultados que se obtuvieron con la investigación, demostrando que la información es verdadera, además se tuvo como evidencia la validación del instrumento respectivamente.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Tablas y Figuras

##### Objetivos General

Determinar la relación entre la motivación y el clima organizacional de los trabajadores de la empresa Agrícola Alaya S.A.C. – Olmos – 2020.

Tabla 7 **Correlación de las variables**

		Motivación	Clima Organizacional
Motivación	Correlación de Pearson	1	,688**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	222	222
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	,688**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	222	222

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

Fuente: Elaboración propia

Según el coeficiente de correlación de Pearson, existe relación media alta entre las variables motivación y clima organizacional, a un ,688. Por lo tanto se acepta la H1: Si existe relación entre la motivación y el clima organizacional de los trabajadores de la empresa Agrícola Alaya S.A.C. – Olmos – 2020, y se rechaza la hipótesis nula: H0: No existe relación entre la motivación y el clima organizacional de los trabajadores de la empresa Agrícola Alaya S.A.C. – Olmos – 2020.

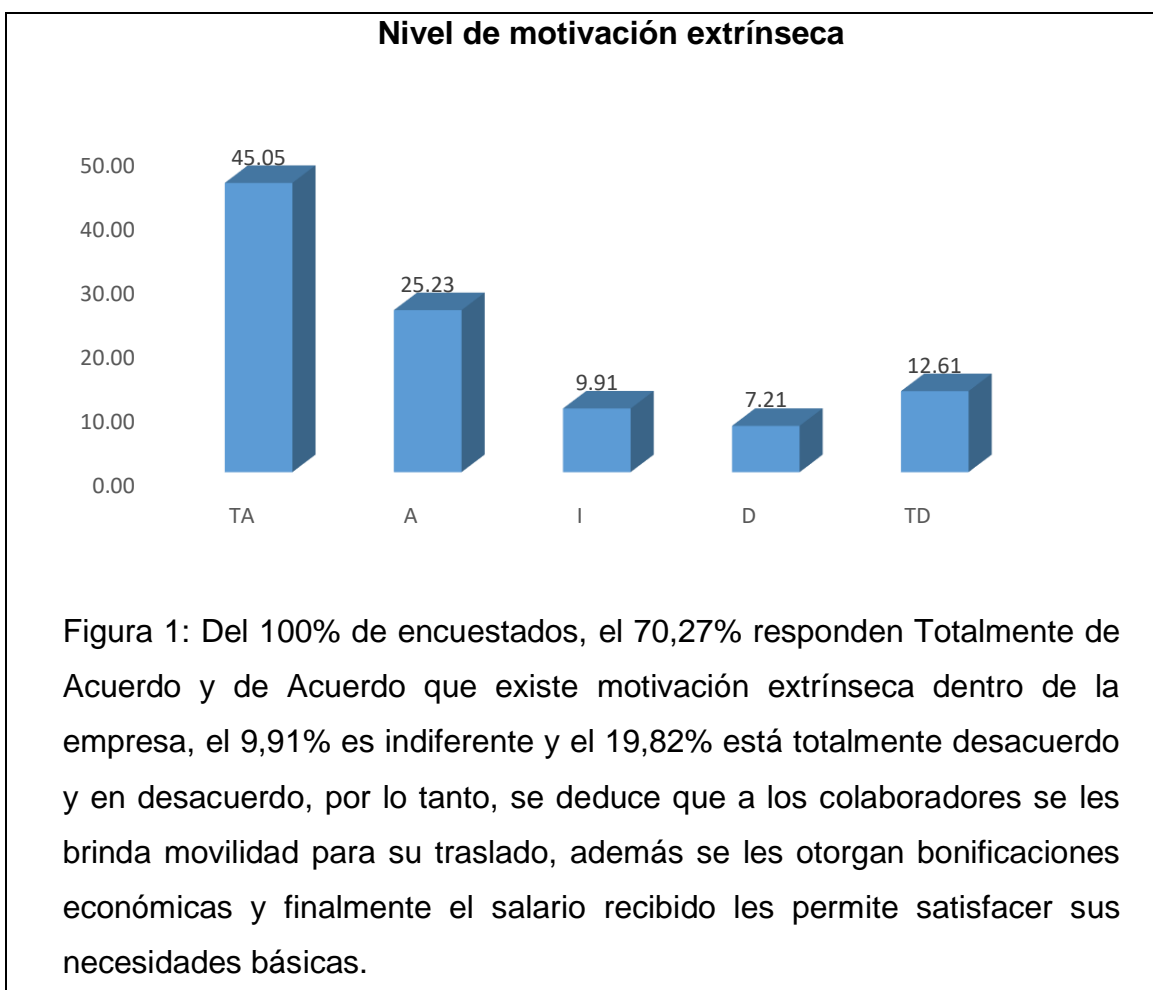
### Objetivo Específico N° 01

Analizar el nivel de motivación de los trabajadores de la empresa Agrícola Alaya S.A.C. – Olmos – 2020.

**Tabla 8 Nivel de motivación extrínseca**

Valoración	Frecuencia	%
<b>TA</b>	100	45.05
<b>A</b>	56	25.23
<b>I</b>	22	9.91
<b>D</b>	16	7.21
<b>TD</b>	28	12.61
<b>TOTAL</b>	222	100.00

Fuente: Elaboración propia

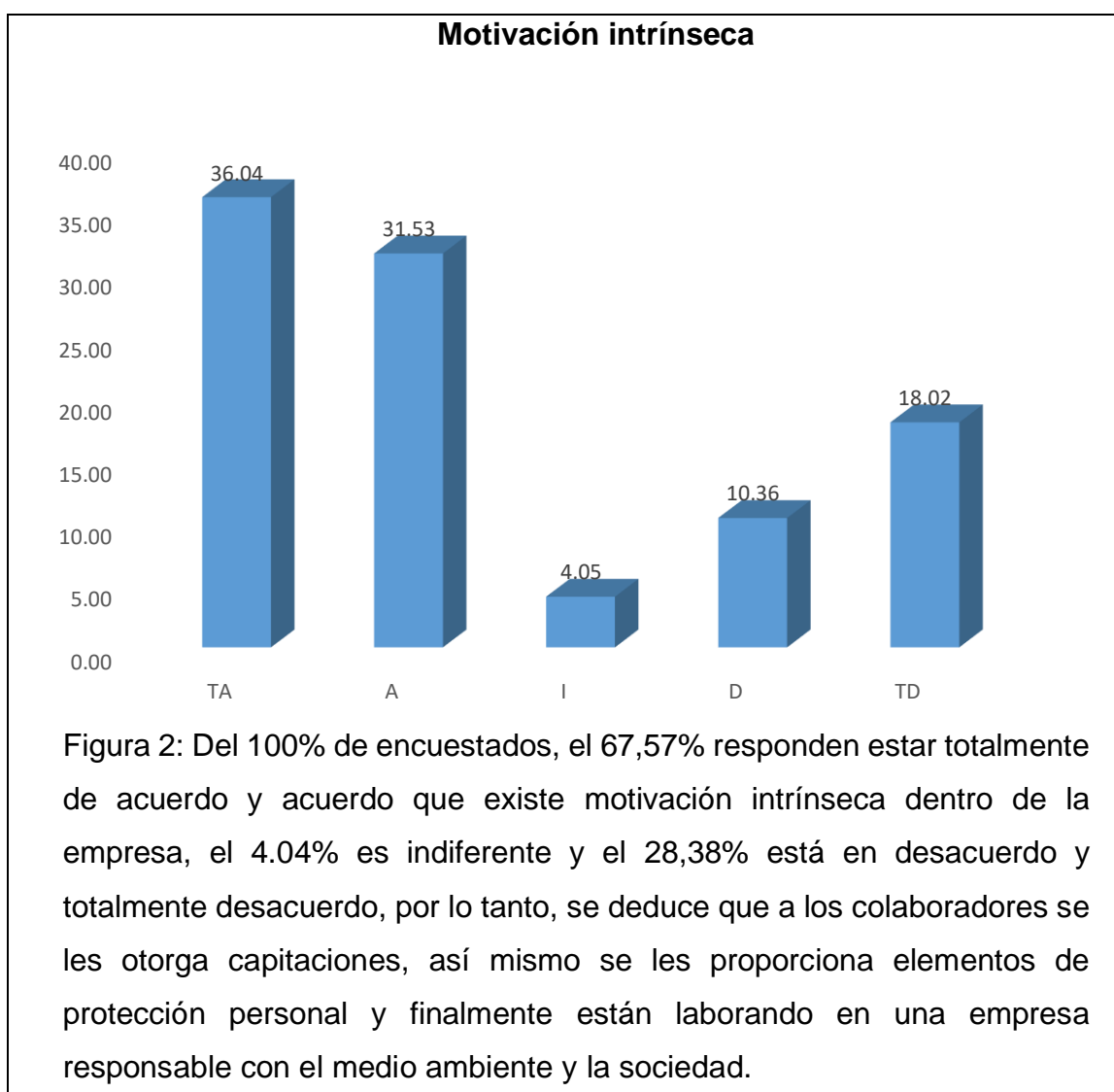


Fuente: Elaboración propia

Tabla 9 Motivación intrínseca

Valoración	Frecuencia	%
TA	80	36.04
A	70	31.53
I	9	4.05
D	23	10.36
TD	40	18.02
<b>TOTAL</b>	<b>222</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Elaboración propia

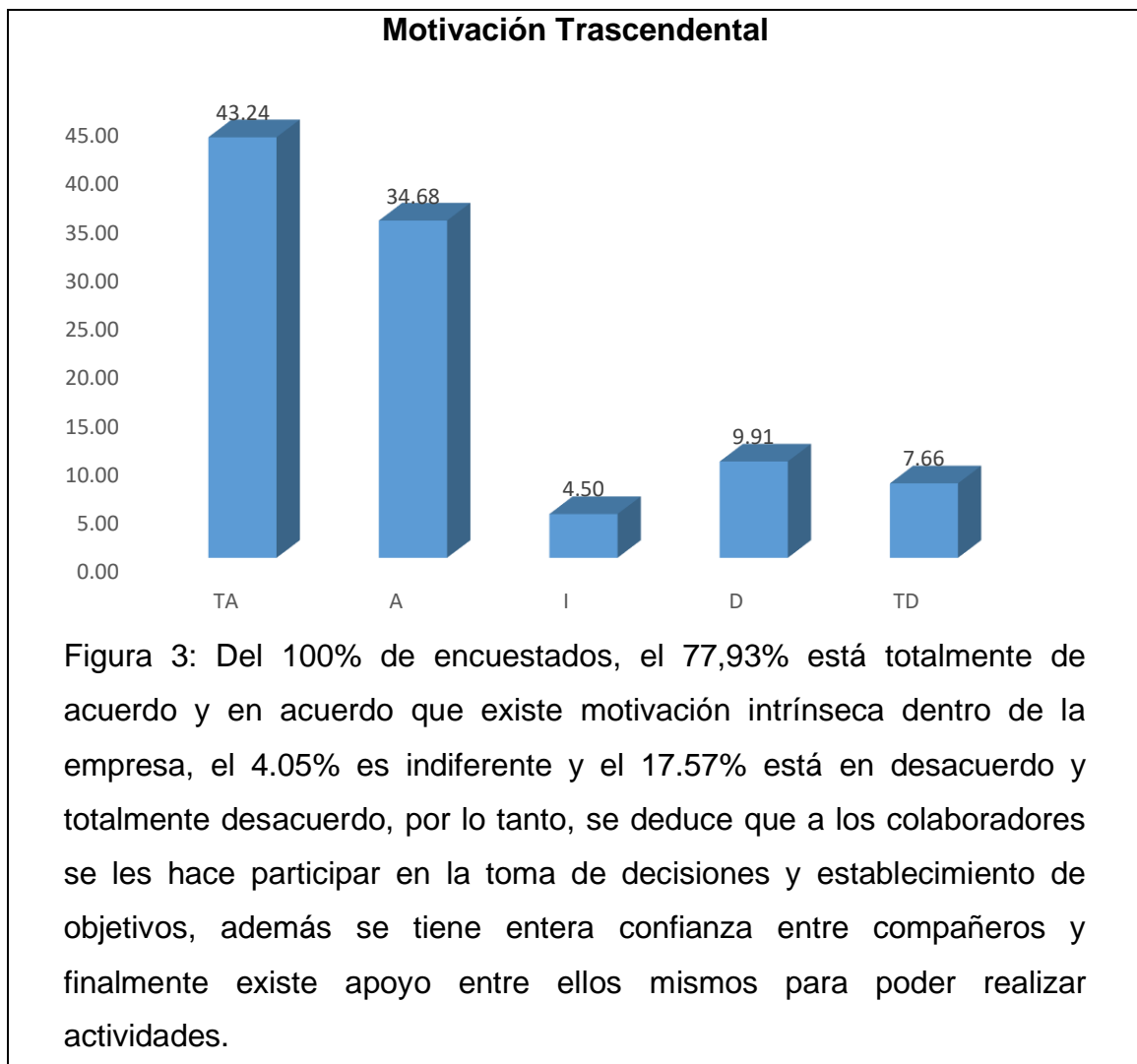


Fuente: Elaboración propia

Tabla 10 Motivación Trascendental

Valoración	Frecuencia	%
TA	96	43.24
A	77	34.68
I	10	4.50
D	22	9.91
TD	17	7.66
<b>TOTAL</b>	<b>222</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Elaboración propia

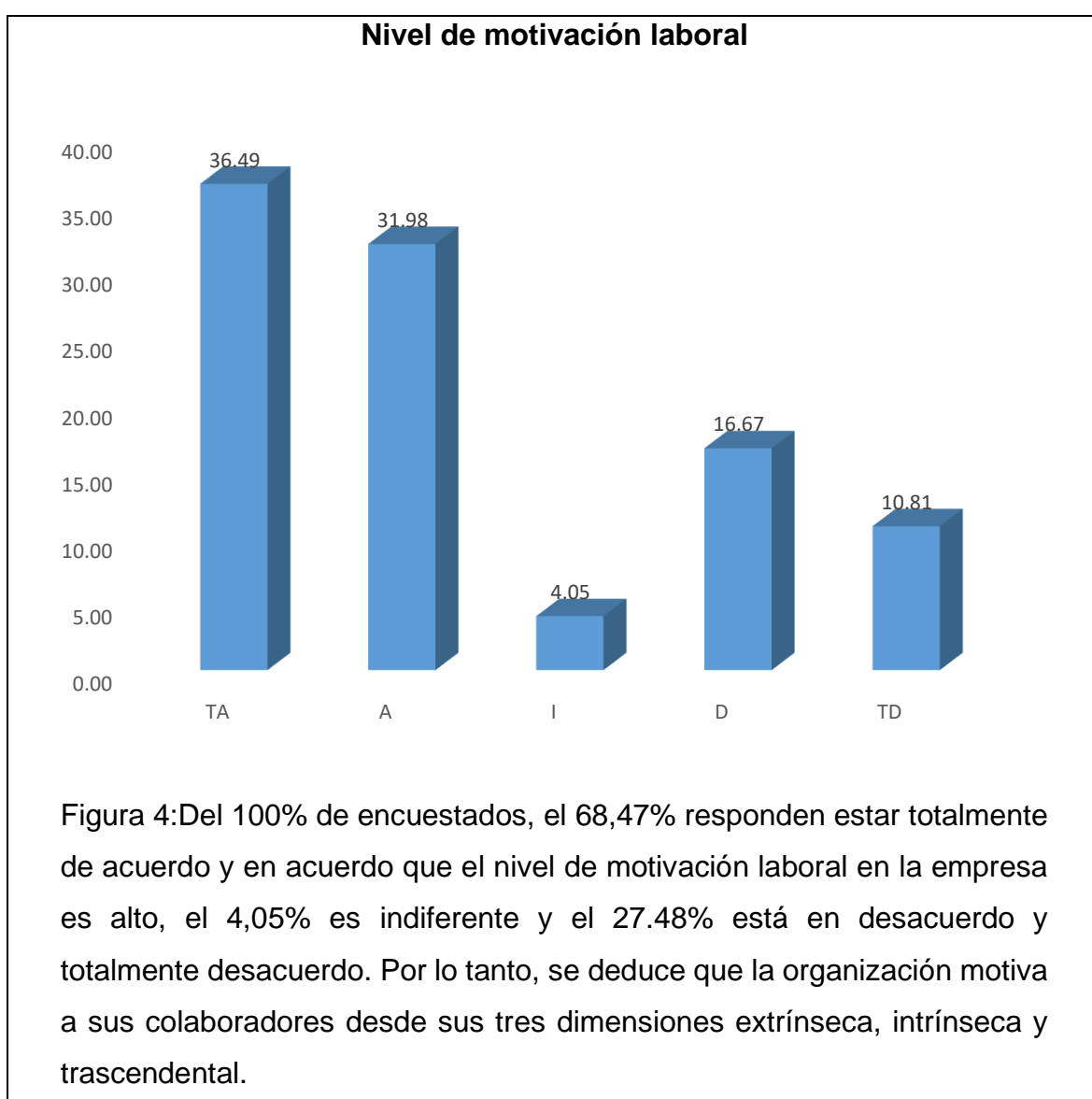


Fuente: Elaboración propia

Tabla 11 Nivel de motivación laboral

Valoración	Frecuencia	%
TA	81	36.49
A	71	31.98
I	9	4.05
D	37	16.67
TD	24	10.81
<b>TOTAL</b>	<b>222</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

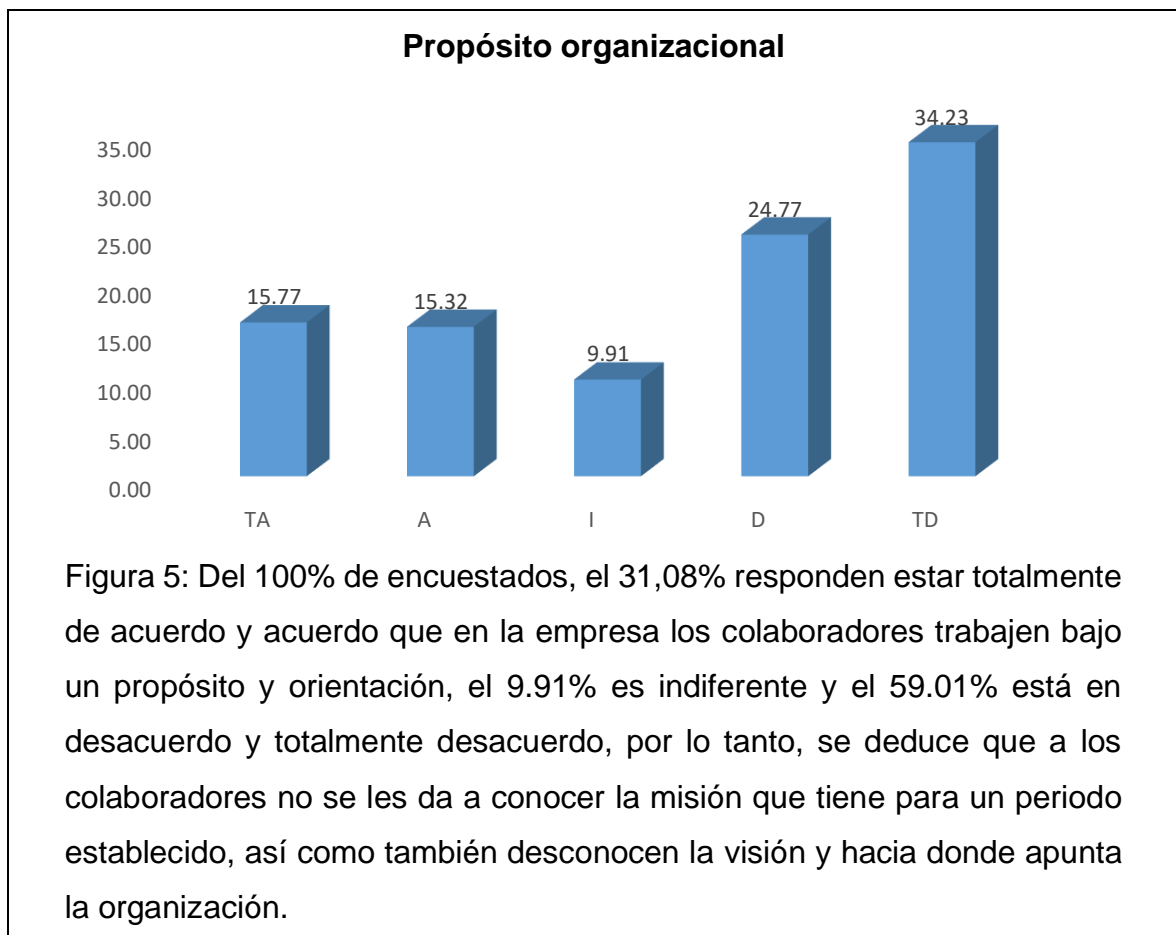
## Objetivo Específico N°02

Diagnosticar el nivel del clima organizacional en la empresa Agrícola Alaya S.A.C. – Olmos – 2020.

Tabla 12 Propósito organizacional

Valoración	Frecuencia	%
TA	35	15.77
A	34	15.32
I	22	9.91
D	55	24.77
TD	76	34.23
<b>TOTAL</b>	<b>222</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Elaboración propia



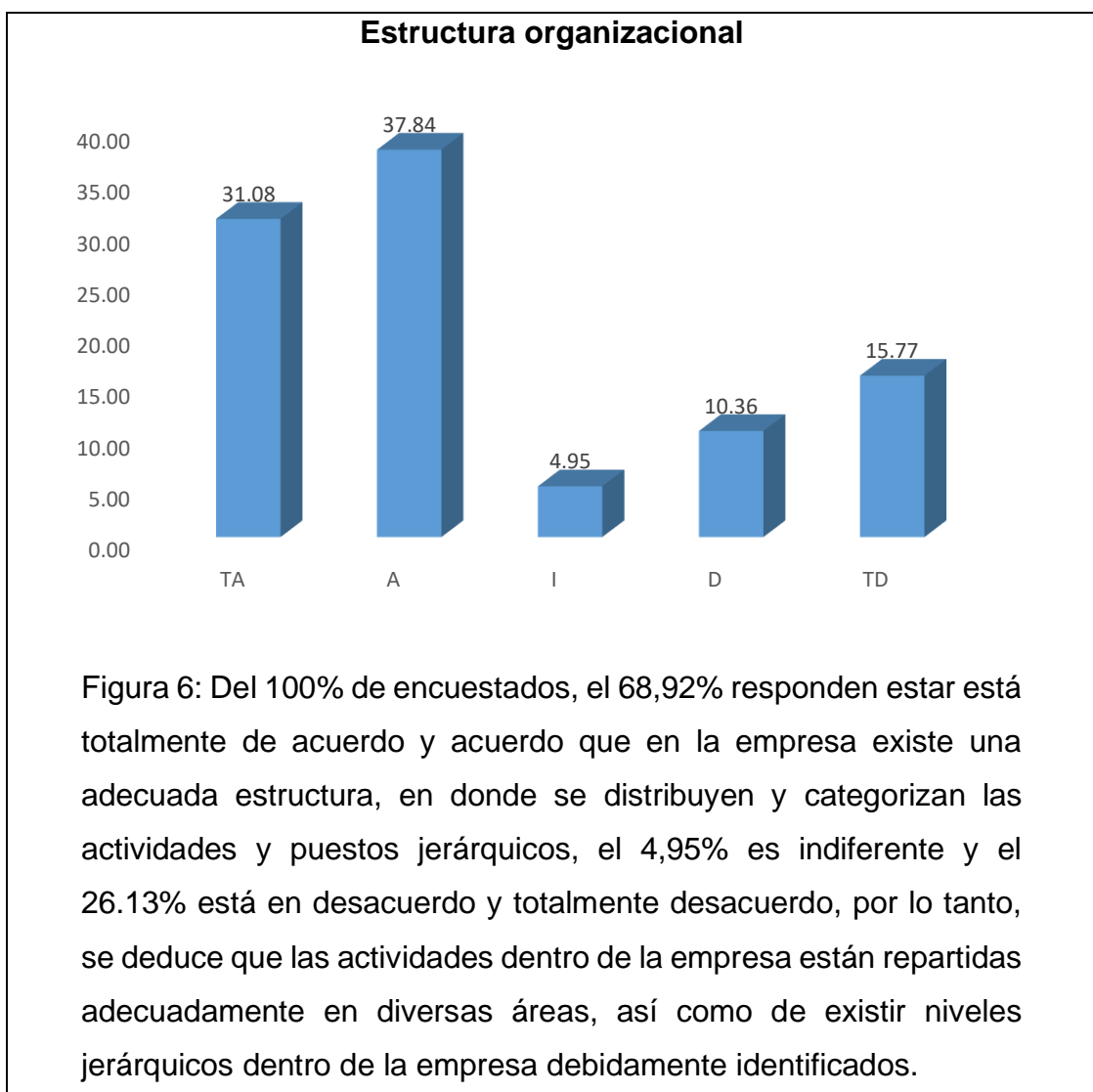
Fuente: Elaboración propia



**Tabla 13 Estructura organizacional**

<b>Valoración</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
TA	69	31.08
A	84	37.84
I	11	4.95
D	23	10.36
TD	35	15.77
<b>Total</b>	<b>222</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Elaboración propia

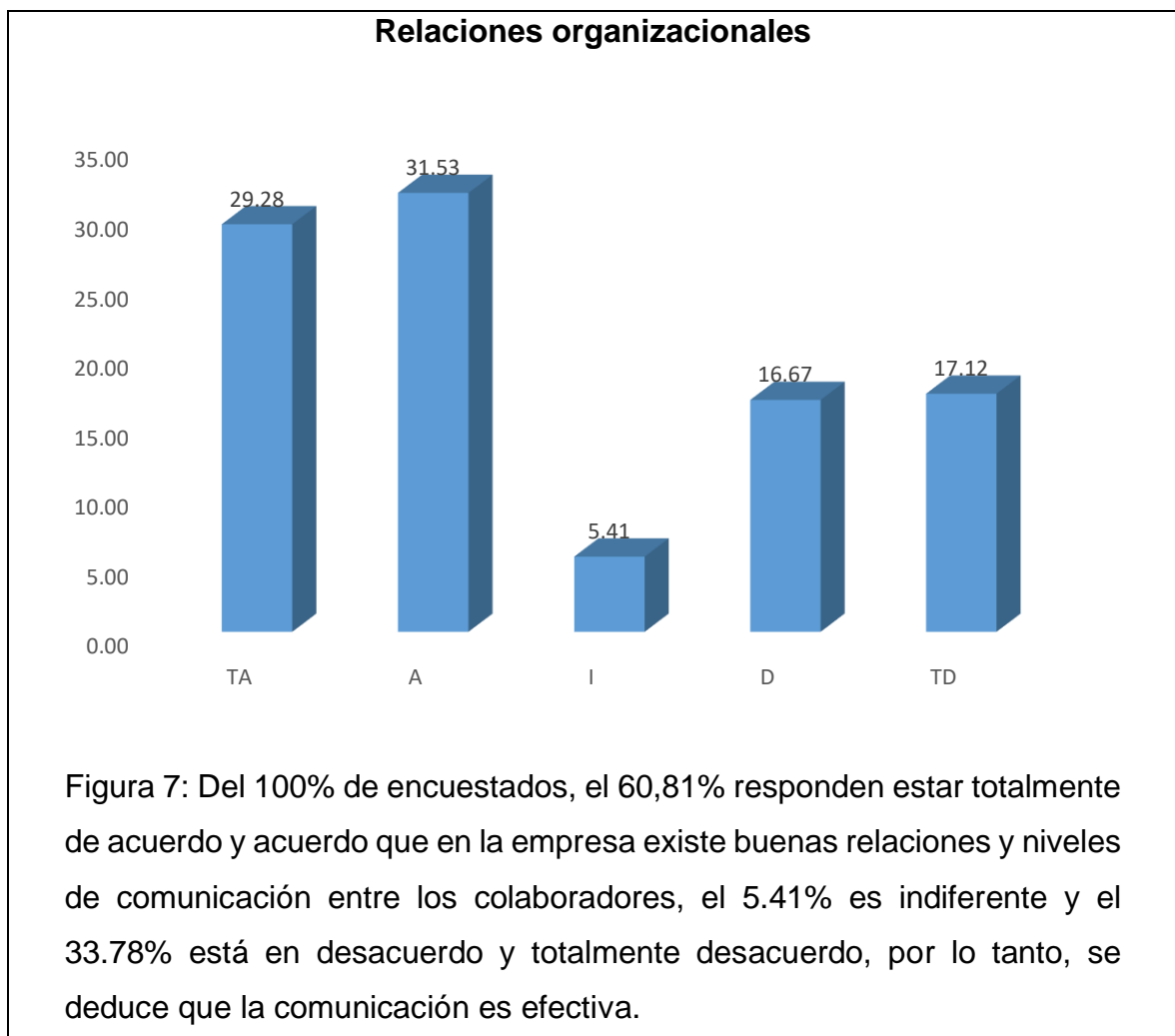


Fuente: Elaboración propia

Tabla 14 Relaciones organizacionales

Valoración	Frecuencia	%
TA	65	29.28
A	70	31.53
I	12	5.41
D	37	16.67
TD	38	17.12
<b>TOTAL</b>	<b>222</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Elaboración propia

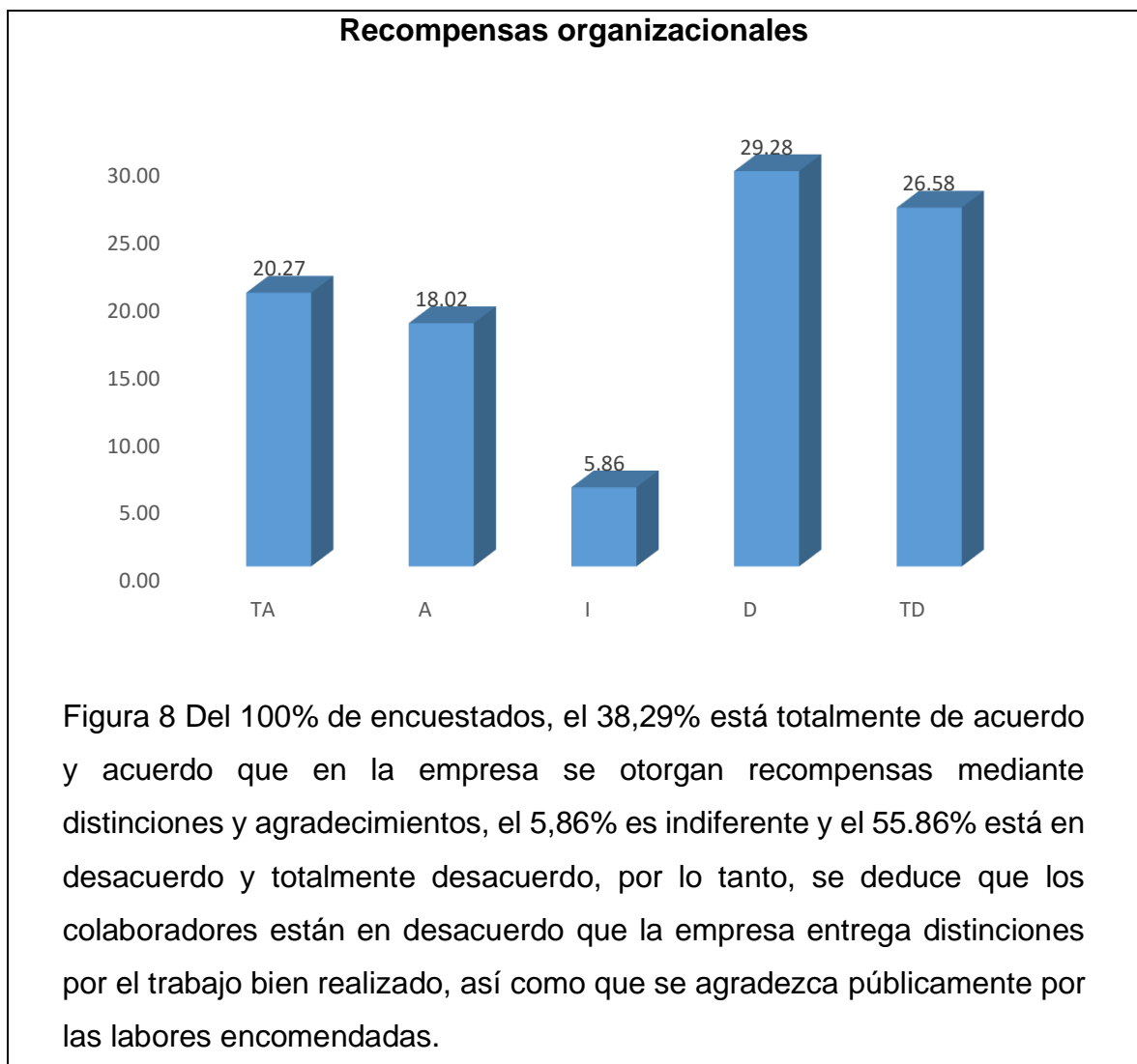


Fuente: Elaboración propia

Tabla 15 **Recompensas organizacionales**

Valoración	Frecuencia	%
<b>TA</b>	45	20.27
<b>A</b>	40	18.02
<b>I</b>	13	5.86
<b>D</b>	65	29.28
<b>TD</b>	59	26.58
<b>TOTAL</b>	222	100.00

Fuente: Elaboración propia

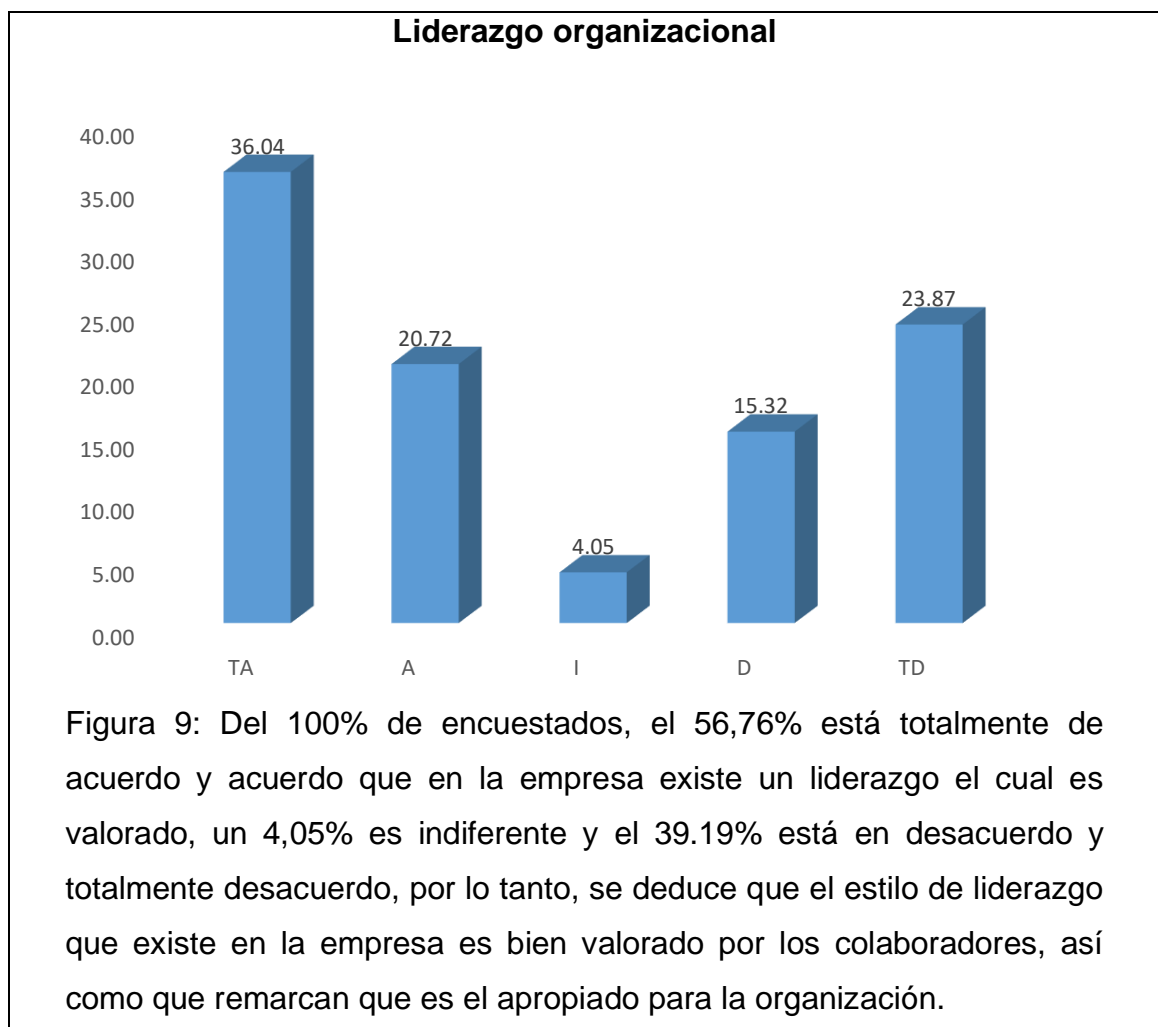


Fuente: Elaboración propia

Tabla 16 Liderazgo organizacional

Valoración	Frecuencia	%
TA	80	36.04
A	46	20.72
I	9	4.05
D	34	15.32
TD	53	23.87
<b>TOTAL</b>	<b>222</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Elaboración propia

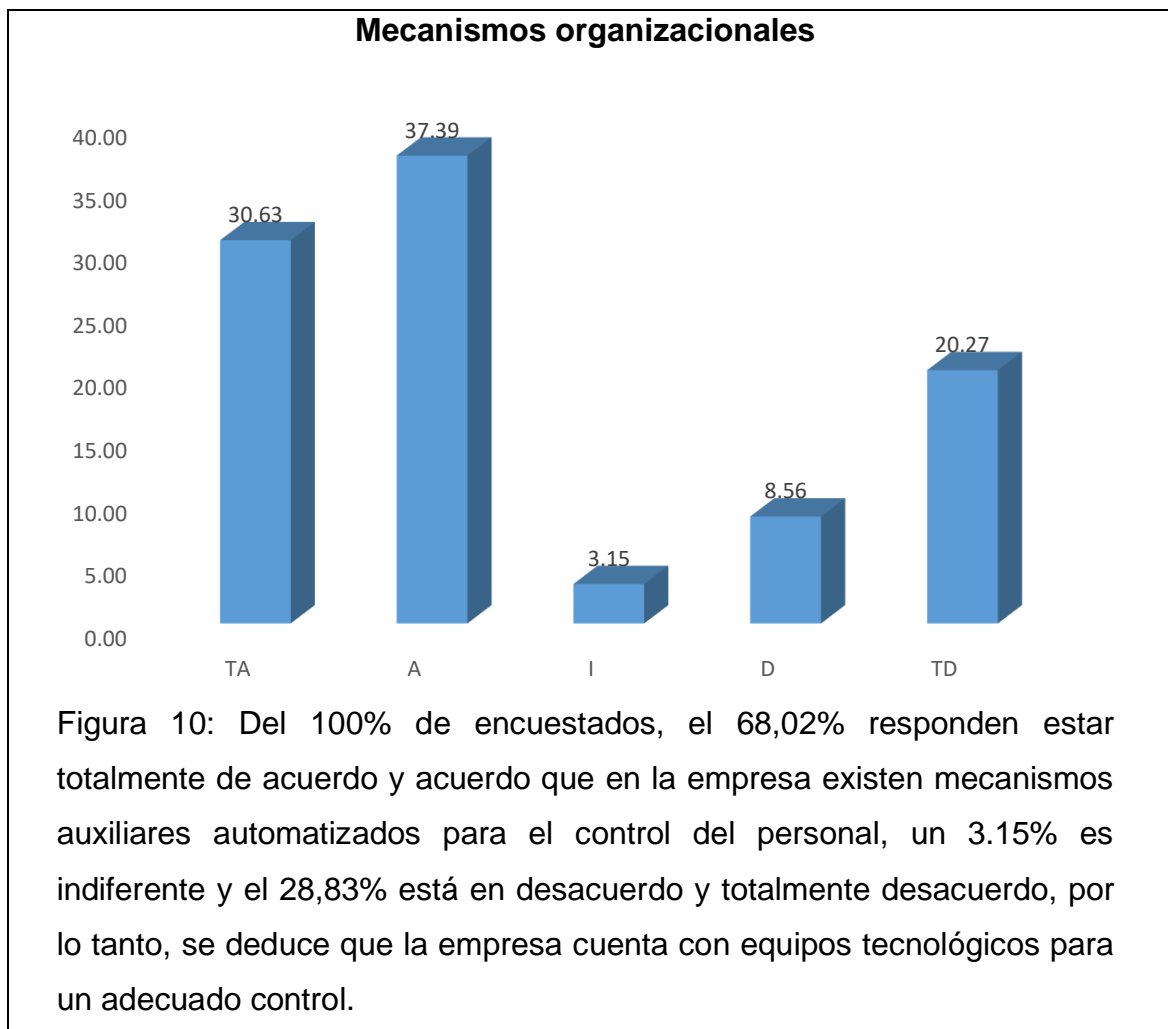


Fuente: Elaboración propia

Tabla 17 **Mecanismos organizacionales**

Valoración	Frecuencia	%
TA	68	30.63
A	83	37.39
I	7	3.15
D	19	8.56
TD	45	20.27
<b>TOTAL</b>	<b>222</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Elaboración propia

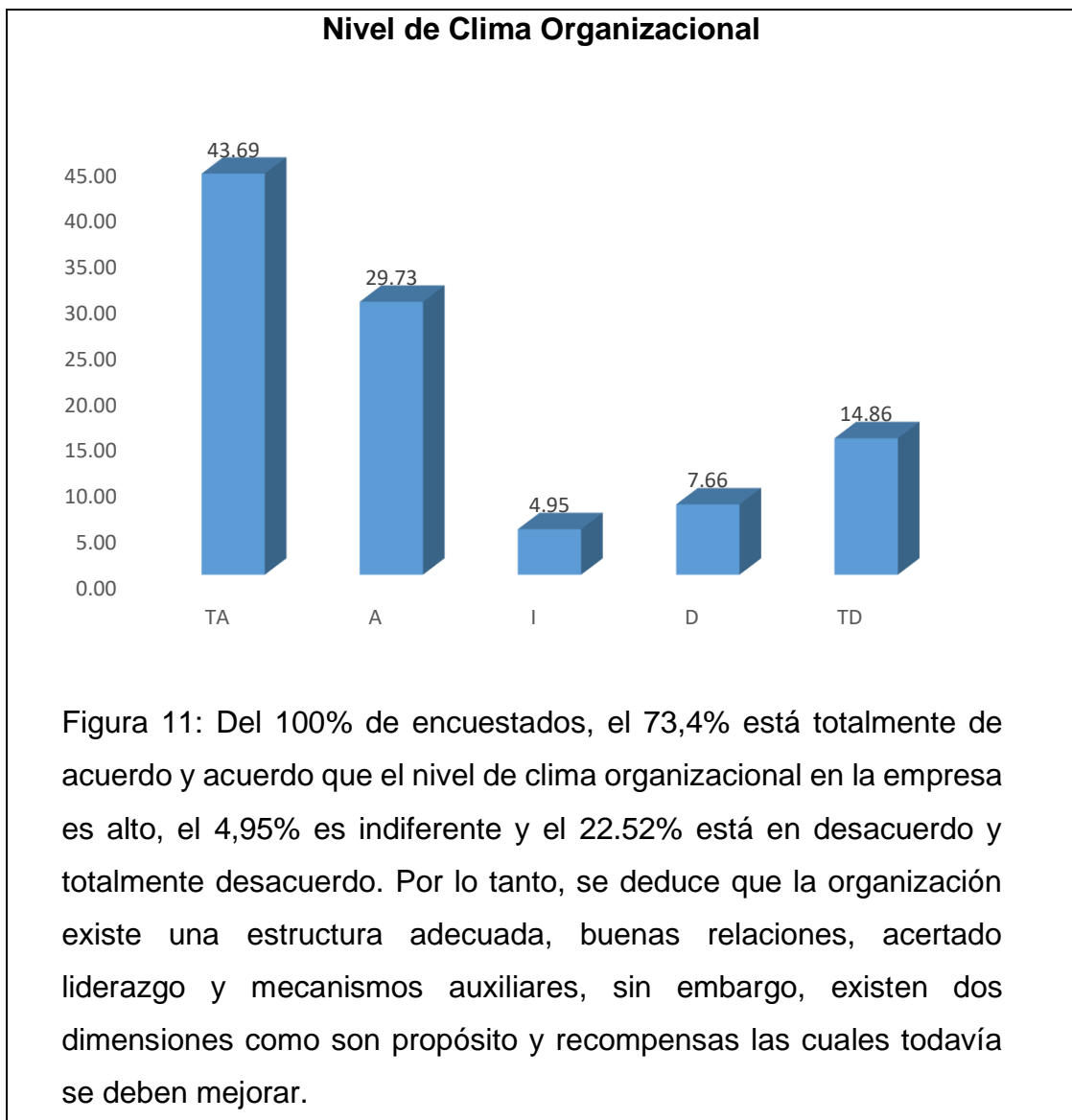


Fuente: Elaboración propia

Tabla 18 Nivel de Clima Organizacional

Valoración	Frecuencia	%
TA	97	43.69
A	66	29.73
I	11	4.95
D	17	7.66
TD	33	14.86
<b>TOTAL</b>	<b>224</b>	<b>100.90</b>

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

### **Objetivo Específico N°03**

Proponer estrategias de motivación para la empresa Agrícola Alaya S.A.C. – Olmos – 2020. Las estrategias son: Brindar movilidad para el traslado del domicilio al centro laboral, otorgar bonificaciones económicas de forma periódica, promover ascensos a mejores puestos de trabajo, otorgar capacitaciones de forma periódica, proporcionar elementos de protección personal adecuados, hacer participar en la toma de decisiones y en el establecimiento de los objetivos a los colaboradores.

## **3.2 Discusión de resultados**

### **Objetivo general**

Con respecto al objetivo general determinar la relación entre la motivación y el clima organizacional de los trabajadores de la empresa Agrícola Alaya S.A.C. – Olmos – 2020, según el coeficiente de correlación de Pearson existe una asociación al nivel de .688%, lo cual indica que hay una afinidad media alta.

Para Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez (2014) la correlación es la fuerza de una relación lineal entre dos variables.

Estos resultados coinciden con la investigación de Talledo (2015) en su tesis “Clima laboral y su relación con la motivación”. El objetivo general fue establecer la correspondencia efectiva entre el entorno y el impulso laboral del trabajador de una compañía de transporte. La muestra consistió en 69 trabajadores. Los resultados que se obtuvieron fue que el nivel de motivación era promedio, es decir, el 50% de los trabajadores estaba motivado. Las conclusiones a las que pudieron llegar es que el nivel del clima laboral era favorable y el de motivación laboral era promedio.

Como se puede apreciar las variables tienen incidencia directa la metodología utilizada, fue correlacional, lo cual es pertinente para poder encontrar los resultados esperados. La relevancia de la investigación en relación con el contexto científico social es que las empresas pueden aplicar las correlaciones a fin de poder ver si hay afinidad entre las variables.

### **Objetivo específico 1**

En lo que se refiere al objetivo específico Analizar el nivel de motivación de los trabajadores de la empresa Agrícola Alaya S.A.C. – Olmos – 2020. Del 100% de encuestados, el 70,27% está totalmente de acuerdo y acuerdo que el nivel de motivación laboral en la empresa es alto, el 29,73% está de acuerdo.

Por lo tanto, se deduce que la organización motiva a sus colaboradores desde sus tres dimensiones extrínseca, intrínseca y trascendental.

Según Robbins, Stephen & Judge Timothy (2017) nos menciona que la motivación está conformada por métodos que incurren en el ímpetu, orientación y constancia del brío que ejecuta un individuo para lograr un fin. (p. 209).

Estos resultados se contraponen a la investigación de Lagos (2015) en su tesis “La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional”. El objetivo general fue poder examinar los componentes motivacionales. La parte estudiada estuvo conformada por 75 colaboradores administrativos de la sociedad CPELEC. Los hallazgos que se obtuvieron fue que del total de todos los trabajadores el 17% afirmaba sentirse motivado para asistir a su lugar de trabajo. En las conclusiones se pudo determinar que el 67% de los trabajadores se conciben cansados por el entorno laboral.

Como se puede apreciar los resultados de las investigaciones varían en su percepción, pues en un escenario la motivación es alta y en la otra es baja, la metodología utilizada, fue descriptiva, lo cual es pertinente para poder analizar los resultados. La relevancia de la investigación en relación con el contexto científico social es que las empresas deben evaluar continuamente los niveles de motivación de sus colaboradores, a fin de poder ver qué factores pueden ayudar a fortalecer esta variable.

Otro autor que se refiere a la variable motivación es Sum (2015) en su tesis “Motivación y desempeño laboral, en donde el objetivo fue buscar instituir el dominio de la motivación en el cometido laboral del trabajador. En las conclusiones se tuvo



que la motivación hace caer la balanza en el desempeño laboral del servidor administrativo y que esto conlleva a que las diligencias que se realicen sean con un buen enardecimiento y que se satisfacen al recibir algún aliciente o distinción por su buen trabajo.

Por lo tanto, debe existir un equilibrio entre lo que la empresa puede ofrecer a los colaboradores como estrategias de motivación, y lo que los empleados puedan ofrecer como parte de su compromiso con el logro de los objetivos.

### **Objetivo específico 2**

En lo que se refiere al objetivo específico Diagnosticar el nivel del clima organizacional en la empresa Agrícola Alaya S.A.C. – Olmos – 2020. Del 100% de encuestados, el 83,3% está totalmente de acuerdo y acuerdo que el nivel de clima organizacional en la empresa es alto, el 16,67% es indiferente.

Por lo tanto, se deduce que la organización existe una estructura adecuada, buenas relaciones, acertado liderazgo y mecanismos auxiliares, sin embargo, existen dos dimensiones como son propósito y recompensas las cuales todavía se deben mejorar.

Según Méndez (2006) el clima es el efecto de la forma como las personas establecen métodos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por valores, actitudes y creencias, así como ambiente interno.

Estos resultados guardan relación con la investigación de Caldas (2016) en su tesis “Clima organizacional y su satisfacción laboral del personal de la gerencia Regional de salud Lambayeque”. El objetivo general de la exploración buscaba establecer como el clima organizacional hacer caer la balanza en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia regional de Salud. La muestra estuvo conformada por 191 trabajadores.

Los resultados que se obtuvieron fueron que los obreros son honestos, albergan un buen trato, que los laureles y gratitudes no se conceden en forma

equitativa y ética. En las conclusiones a las que se pudieron llegar es que concurre un regular clima organizacional, que la complacencia laboral es de baja a media, por ende, si hacer caer la balanza el clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores.

Como se puede apreciar los resultados de las investigaciones son similares en su percepción, pues en ambos escenarios el clima organizacional es alta la metodología utilizada, fue cuantitativa, lo cual es pertinente para poder diagnosticar los resultados.

La relevancia de la investigación en relación con el contexto científico social es que las empresas deben mantener y crear un ambiente favorable para sus colaboradores, así mismo se debe mejorar consecuentemente las condiciones de trabajo.

Sin embargo, también existen autores que tienen hallazgos contrarios, como Cardona (2016) en su tesis “La satisfacción laboral y el clima organizacional”, en donde el objetivo fue establecer los horizontes de satisfacción laboral y establecer los paralelismos de este. En las conclusiones a las que se pudo llegar la administración del recurso humano y la declaración de integración, han sido los mayores niveles de percepción negativa, respecto a la medición de la satisfacción laboral.

Por lo tanto, las compañías deben de buscar mejorar los niveles de percepción negativa que tienen los colaboradores respecto a la forma en cómo se están abordando los componentes de clima organizacional. Así mismo se debe innovar los mecanismos de condiciones laborales.

### **Objetivo específico 3**

Estas propuestas de estrategias están debidamente detalladas en el ítem 3.3 aporte práctico.

### **3.3 Aporte científico**

#### **3.3.1 Título**

Estrategias de motivación laboral en la empresa agrícola Alaya S.A.C. - Olmos, 2020

#### **3.3.2 Resumen**

Las estrategias de motivación están orientadas a mejorar el clima organizacional en la empresa, y así poder lograr los objetivos establecidos.

#### **3.3.3 Introducción**

La presente propuesta busca dar solución a la problemática encontrada en la empresa, la cual muestra algunas dimensiones de clima organizacional con indicadores bajos. Para lo cual se propone estrategias de motivación, con la finalidad de que estas sean el soporte teórico y práctico para solucionar la problemática.

La propuesta está diseñada en base a las estrategias de motivación en sus tres dimensiones, vale decir extrínseca, intrínseca y trascendental. Donde se desarrollan diversas actividades, teniendo un responsable, así como el tiempo de su ejecución y el costo de cada una.

Finalmente, esta propuesta beneficia en primera etapa a la empresa, debido a que podrá aplicar herramientas con base teórico que sean de ayuda para tener colaboradores motivados. Así mismo se beneficia a los colaboradores, debido a que se les dará beneficios desde las tres dimensiones, que ayuden a la mejora del clima organizacional. Por último, los grupos de interés también son directamente afectados de forma positiva, dado que se mejoran las relaciones institucionales, logrando que sean realmente socios estratégicos de la actual gestión.

#### **3.3.4 Formulación del problema**

¿Cómo proponer estrategias de motivación laboral en la empresa agrícola Alaya S.A.C. - Olmos, 2020?

### **3.3.5 Justificación**

La propuesta beneficia a la empresa debido a que podrá tener estrategias con las cuales motivad adecuadamente a sus colaboradores. Así mismo los trabajadores podrán tener mejoras en las condiciones ambientales y por lo tanto trabajarán de forma más dinámica. Finalmente, los clientes también se benefician porque tendrán mejores servicios con estándares de calidad.

### **3.3.6 Objetivo**

#### **General**

Diseñar estrategias de motivación para la empresa agrícola Alaya S.A.C.  
- Olmos, 2020

#### **Específicos**

Mejorar las condiciones laborales para la empresa agrícola Alaya S.A.C. -  
Olmos, 2020.

Otorgar reconocimientos a los colaboradores en la empresa agrícola  
Alaya S.A.C. - Olmos, 2020

### **3.3.7 Diagnostico situacional**

#### **Misión**

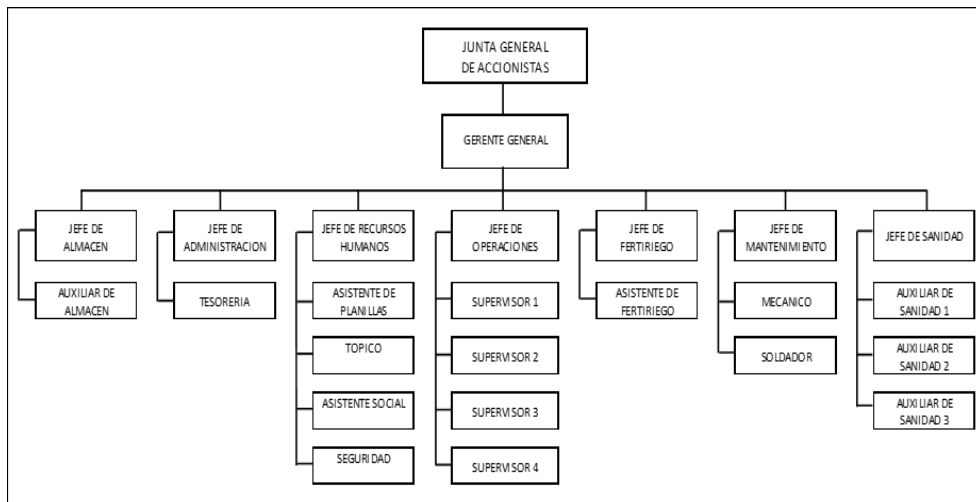
Ser una empresa líder en la producción y comercialización de frutas tropicales, con el fin de satisfacer las necesidades de los diferentes mercados que demandan este tipo de frutas, brindándoles a sus clientes productos de excelente calidad partiendo de la aplicación de Buenas Prácticas Agrícolas.

#### **Visión**

Para el año 2020 ser una compañía altamente Agro-exportadora, con productos certificados en diferentes normas a nivel Nacional e Internacional, bajo un modelo Agro-empresarial que genere un alto balance social, económico y ambiental, en búsqueda de la satisfacción de sus accionistas mediante el adecuado retorno de su inversión.

**Figura 12**

**Organigrama**



Fuente: Elaboración propia

**Tabla 19**

**Análisis FODA**

<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Colaboradores con amplia experiencia en sus puestos.</li> <li>✓ Percepciones positivas por parte de la cartera clientes.</li> <li>✓ Productos certificados por nuevas políticas de calidad.</li> <li>✓ Salarios diferenciados a la competencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Poco presupuesto en la inversión de tecnología.</li> <li>✓ Poco conocimiento del direccionamiento estratégico planteados.</li> <li>✓ Falta de marketing empresarial.</li> <li>✓ Alta rotación de personal operativo.</li> </ul>
<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mercados desatendidos</li> <li>✓ Desarrollo de la tecnología y la adquisición de modernas maquinarias y equipos.</li> <li>✓ Pocos competidores en el rubro agrario del sector.</li> <li>✓ Vulnerabilidad de la competencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cambios políticos y sociales.</li> <li>✓ Carencia por mano de obra operativa.</li> <li>✓ Crecimiento de nuevas empresas del mismo rubro.</li> <li>✓ Clientes con más exigencias y posible pérdida de una parte de mercado.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

### 3.3.8 Plan de actividades.

Tabla 20

Actividades.

N°	Estrategia	Responsable	Tiempo	Costo
1	Mejorar Condiciones laborales	Gerencia	Trimestral	S/ 2,000
2	Retribuciones	Área de GTH	Semestral	S/ 1,500
3	Reconocimiento	Área de GTH	Trimestral	S/ 2,500
4	Capacitación	Área de GTH	Semestral	S/ 2,500
5	Bienestar	Área de GTH	Semestral	S/ 2,700
6	Responsabilidad	Gerencia	Trimestral	S/ 2,800
Total				S/ 14,000

Fuente: Elaboración propia.

#### Responsables de la ejecución y de solventar el Presupuesto.

Dentro del aporte tenemos 6 estrategias por lo cual estará solventado y como áreas responsables de la siguiente manera.

**Mejorar Condiciones laborales:** Estará a cargo de Gerencia como responsable de la ejecución en coordinación con GTH y como responsable de solventar mediante su presupuesto.

**Retribuciones:** Esta estrategia estará a cargo directamente del área de GTH como responsable de la ejecución y como responsable de solventar dicho presupuesto.

**Reconocimiento:** Estará a cargo de GTH como responsable de la ejecución y solventar mediante su presupuesto.

**Capacitación:** De igual manera estará a cargo de GTH como área responsable de la ejecución y de solventar dicha propuesta.

**Bienestar:** Estará a cargo de GTH como responsable de ejecución y de solventar en coordinación de trabajo social.

**Responsabilidad:** Estará a cargo de Gerencia como responsable de la ejecución y como responsable de solventar mediante su presupuesto.

$$\begin{aligned}
VAN &= -I_0 + \sum_{t=1}^n \frac{F_t}{(1+k)^t} = -I_0 + \frac{F_1}{(1+k)} + \frac{F_2}{(1+k)^2} + \dots + \frac{F_n}{(1+k)^n} \\
&= -38,630 + \frac{4,763}{(1+0.05)^1} + \frac{4,763}{(1+0.05)^2} + \frac{4,763}{(1+0.05)^3} \\
&= -38,630 + \frac{4,763}{(1.05)^1} + \frac{4,763}{(1.05)^2} + \frac{4,763}{(1.05)^3} \\
&= -38,630 + \frac{4,763}{1.05} + \frac{4,763}{1.1025} + \frac{4,763}{1.157625} \\
VAN &= S/ 6,181.92
\end{aligned}$$

Los costos serán asumidos netamente por la empresa, mediante sus recursos propios los cuales serán sustentados de forma paulatina, conforme se desarrollen las actividades programadas.

**Tabla 21**

Tasa Interna De Retorno.

	Tasa interna de retorno (TIR)	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3
Capital		6,181.92	4,525	2,263
Interés moratorio	0.2739	1,859.23	1,239.49	619.74
Interés compensatorios		641	1,261	1,880
		2,500.00	2,500.00	2,500.00

Fuente: Elaboración propia

## Relación Costo / beneficio

Cuotas constantes =  
 Cantidad financiada = S/ 14,000  
 Periodo o tiempo = 5 años  
 Interés = i (decreciente) 3%  
 Cantidad amortizada

Fórmula para cálculo de Costo / Beneficio = ¿?

$$K = CC \frac{1 - (1 + i)^{-t}}{i}$$

K = Cantidad financiada préstamo  
 CC = cuota constante  
 i = tasa de interés  
 -t = tiempo

**Tabla 22**

Financiamiento					
Tiempo	Deuda bancaria	Cuota constante	Intereses que gana el banco 5%	Cantidad amortizada	Flujo
0	14,000				
1	11,467	3233	700	2533.00	-3233
2	8807.35	3233	573.35	2659.65	-3233
3	6014.71	3233	440.36	2792.64	-3233
4	3082.45	3233	300.74	2932.26	-3233
5	3.57	3233	154.12	3078.88	-3233
			2168.57		

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 23**

### Costo/Beneficio.

VAN	S/ 6,181.92	Viable
TIR	0.2739 %	Viable
Costo / Beneficio	1.57	Viable

Fuente: Elaboración propia

Por cada sol que la empresa Agrícola Alaya invierta, recuperará S/ **0,57**, por lo tanto, la propuesta es viable y rentable.



### 3.3.9 Desarrollo de actividades

#### Estrategia 1: Mejorar Condiciones laborales

La empresa debe mantener el servicio de movilidad para el traslado de su domicilio al centro laboral de los colaboradores. En tiempos de pandemia, las unidades deben ser especializadas, que cumplan con las medidas de bioseguridad y protocolos estrictos, para salvaguardar la salud de los colaboradores y así evitar que se contagien. La movilización tiene que ser permanente. Debido también al incremento de la inseguridad ciudadana es fundamental este servicio.

**Tabla 24**

Condiciones laborales				
Salida	Llegada	Itinerario	Costo	Beneficiarios
Recojo de colaboradores plazuela Elías Aguirre	Peaje de Mocce	Empresa de Transportes Santo Domingo de Olmos	S/ 10,000 mensual	Colaboradores de la compañía
Peaje de Mocce	Distrito de Jayanca			
Distrito de Jayanca	Llegada compañía			
			Costo total	S/ 1,200

Fuente: Elaboración propia

## **Estrategia 2: Evaluación y Retribuciones**

La empresa debe de otorgar bonificaciones económicas de forma periódica, para lo cual debe de existir un sistema de evaluación. Dentro del sistema de evaluación se puede considerar la siguiente tabla:

**Tabla 25**

### Evaluación y Retribuciones

Puntualidad	25%
Faltas	25%
Cumplimiento	25%
Capacitaciones	25%
Total	100%

*Nota:* Elaboración propia

La bonificación económica estará en función a un porcentaje de la UIT vigente en el presente año, y sujeta al cumplimiento del 100% de la tabla de evaluación.

## **Estrategia 3: Reconocimiento**

La empresa debe promover ascensos a mejores puestos de trabajo y entrega reconocimientos a los colaboradores que han destacado por su productividad y su cumplimiento de metas. Para la promoción se debe de evaluar el perfil del colaborador y ver si este encaja en el puesto al cual se le desee ascender. Así mismo la entrega de los reconocimientos se debe de evaluar según criterios establecidos por la alta gerencia.

## **Estrategia 4: Capacitación**

La empresa debe de otorgar capacitaciones de forma periódica. Para determinar los temas específicos, se debe de realizar una evaluación, para detectar cuales son las debilidades de los colaboradores. Igualmente se debe de contar con una estructura donde se plasmen por ejemplo si el capacitador es interno o externo, así como el ambiente, costo, etc.

Entre las capacitaciones se sugiere capacitar en: Competitividad y cambio, desarrollo individual, actitud en el trabajo, motivación en el trabajo y valoración del

trabajo. Estas capacitaciones pueden ser brindadas por el área de personal de la compañía, en las instalaciones de la misma, con la finalidad de optimizar costos.

Dentro de las capacitaciones que se sugieren, se tiene:

#### Taller 1 Automotivación

El fin de este taller es que los empleados aprendan a conocerse y puedan reconocer sus potencialidades y destrezas. La automotivación pasa por estrategias intrínsecas en donde se le enseña al sujeto a como poder desarrollar sus habilidades y competencias propias de el mismo. Para ellos se tiene el siguiente temario.

**Tabla 26**

Cuadro De Capacitación.

Tema	Ponente	Fecha	Beneficiarios	Costo
El autoconocimiento		Enero 2021		S/300.00 (En convenio con el Colegio)
Confianza e iniciativa	Representante del colegio de Psicólogas	Febrero 2021	Colaboradores de la compañía	S/300.00 (En convenio con el Colegio)
La autorrealización.		Marzo 2021		S/300.00 (En convenio con el Colegio)
Compromiso.		Abril 2021		S/300.00 (En convenio con el Colegio)
			Costo total	S/ 1,200

Fuente: Elaboración propia

### Estrategia 5. Bienestar

La empresa debe continuar proporcionando y mejorando los elementos de protección personal adecuados de forma periódica. Así mismo se especifica otras técnicas de bienestar como: Estimular la práctica deportiva, forma física y ejercicio, charlas sobre conciliación familiar, así también generar un ambiente laboral cómodo, incentivar programas sociales, orientar sobre condiciones nutricionales en la comida.

**Tabla 27**

Bienestar.

Actividades de bienestar					
Nº	Actividad	Responsable	Costo	Tiempo	Beneficiarios
1	Actividad física (Baile y crosfit)	Gimnasio Jean Paul	S/ 200	Primera semana de Enero 2021	Colaboradores
2	Celebración del día de trabajo	Gerencia	S/ 1,000	Primera semana de mayo	Colaboradores
3	Celebración del día de la madre	Gerencia	S/ 1,000	Segunda semana de mayo	Colaboradores
4	Celebración del día del padre	Gerencia	S/ 1,000	Tercera semana de Junio	Colaboradores
5	Celebración de Navidad	Gerencia	S/ 3,000	Última semana de diciembre	Colaboradores
Costo total					S/ 6,200

Fuente: Elaboración propia

## **Estrategia 6 Responsabilidad**

La empresa debe de optar por buscar una certificación la cual podría ser la ISO 26000 que brinda una guía en RS. Está trazada para ser aplicada por compañías de todo tipo.

La empresa debe tomar como referencia este ISO 26000 y aplicarlo de la siguiente manera:

Respetar los derechos humanos tanto de sus colaboradores como de la sociedad.

Fomentar las buenas prácticas laborales, apoyadas en protocolos, reglamentos y manuales.

Proteger el medio ambiente en sus diversas formas de operación, utilizando productos e insumos que no dañen el medio ambiente.

Participar de forma activa en el desarrollo de la sociedad, generando puestos de trabajo y mejorando la calidad de vida.

## **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **4.1 Conclusiones**

Según el coeficiente de correlación de Pearson existe una asociación al nivel de 0.688%, lo cual indica que hay una afinidad media alta entre la variable motivación laboral y clima organizacional. Esto quiere decir que si se mejora la motivación, por lo tanto directamente aumentara el clima laboral directamente.

El nivel de motivación laboral en la empresa es alto, debido a que el 68,47% está totalmente de acuerdo y acuerdo que la organización motiva a sus colaboradores desde sus tres dimensiones extrínseca, intrínseca y trascendental.

El nivel del clima organizacional en la empresa Agrícola Alaya S.A.C es alto, debido a que el 73,4% está totalmente de acuerdo y acuerdo que en la organización existe una estructura adecuada, buenas relaciones, acertado liderazgo y mecanismos auxiliares, sin embargo, existen dos dimensiones como son propósito y recompensas las cuales todavía se deben mejorar.

La propuesta debe contemplar las estrategias de brindar movilidad para el traslado del domicilio al centro laboral, otorgar bonificaciones económicas de forma periódica, promover ascensos a mejores puestos de trabajo, otorgar capacitaciones de forma periódica, proporcionar elementos de protección personal adecuados, hacer participar en la toma de decisiones y en el establecimiento de los objetivos a los colaboradores.

## **4.2 Recomendaciones**

A la alta gerencia de la empresa, aplicar la propuesta de investigación para mejorar el clima organizacional, es decir se debe de potenciar principalmente la dimensión de motivación trascendental haciendo participar en la toma de decisiones y en el establecimiento de los objetivos a los colaboradores de la organización, así mismo, se debe de generar confianza entre los colaboradores así como con los jefes, finalmente debe generarse el ambiente necesario para poder realizar ciertas actividades de la empresa.

Se debe mantener el nivel de motivación laboral en la empresa alto, en sus dimensiones extrínsecas e Intrínsecas, es decir la empresa debe seguir brindando movilidad para el traslado del domicilio al centro laboral, otorgar bonificaciones económicas de forma periódica, promover ascensos a mejores puestos de trabajo, otorgar capacitaciones, así también proporcionar elementos de protección personal adecuados y finalmente mantener la responsabilidad con el medio ambiente y la sociedad.

Mejorar el clima organizacional en su dimensión Propósito organizacional, a través de dar a conocer la misión que tiene la empresa para un periodo establecido, así mismo se debe de conocer la visión y hacia donde apunta la organización. Igualmente se debe mejorar la dimensión Recompensas organizacionales por medio de la entrega de distinciones por el trabajo bien realizado y agradecer públicamente por las labores encomendadas.

Desarrollar la motivación en sus tres dimensiones, la Extrínseca, la Intrínseca y la Trascendental.

## REFERENCIAS

- Alarcón, M. (2019). La motivación y su influencia en el clima organizacional de los conductores de la Empresa Pública Metropolitana de Transporte de Pasajeros Quito "EPMTP". Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industrial. Carrera de Psicología Industrial. Quito: UCE. 166 p.
- Alcázar, M., & Ferreiro, P. (2012). Gobierno de personas en la empresa. Piura: Universidad de Piura 6ed.
- Aldave Y (2019) Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2018. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5103>
- Alvarado, A. (2018) Motivación laboral en los colaboradores de la empresa de transporte turismo Alvarado eirl y su relación con el clima organizacional Chiclayo, 2016 - 2017
- Amorós, E. (2017). Comportamiento Organizacional: En busca de Ventajas Competitivas. Málaga: Editorial Eumed.Net.
- Brunet, L. (2012). El clima de trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias. México: Trillas.
- Caldas, A. (2016) Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia regional de salud Lambayeque – 2015.
- Castilla, K., & Padilla, J. (junio de 2011). Clima Organizacional con relación a la Motivación y la Calidad de vida Laboral en los empleados de la E.S.E. Hospital Local Arjona.
- Chiavenato, E. (2012). Introducción a la Teoría General de la Administración. México: McGraw-Hill (7a ed.).
- Cruz, M. (2019) Relación entre la motivación y el clima laboral en los trabajadores de la empresa Transmar Express sac de la ciudad Juanjuí, período 2017.
- Cubas, K. (2018) Motivación laboral y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Agronegocios Omar srl Jaén 2017.
- Dessler, G. (2015). Administración del Personal. México: 8<sup>a</sup> ed. D.F. Pearson Educación.



- Esquivias, K. (2018). Estudio de la relación del clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores del laboratorio clínico Muñoz, Arequipa - 2018.
- Gamarra, A (2017) Clima social familiar y la motivación escolar en alumnos del nivel secundaria de una institución educativa estatal – Trujillo. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/2974>
- García, D. (2017) Estudio del clima laboral y su relación con el nivel de satisfacción de los empleados del Gad Portoviejo en el período 2017.
- Gonzales, G (2017) Motivación laboral entre agentes de seguridad de una universidad pública y una privada de Trujillo. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/2704>
- Koenes, A. (2014). Gestión y Motivación del Personal. España: Ediciones Diaz de Santos.
- Larios, Y. (2018) Relación del clima organizacional en el nivel motivacional del personal de la empresa MEMPHIS - Chiclayo 2016.
- Maldonado, E. (2015) Estudio sobre la influencia de los estilos directivo de los jefes en la motivación de los empleados y el clima laboral, y propuesta de un plan de acción para el mejoramiento del clima laboral de la empresa importadora Alvarado Cía. Ltda. ubicada en la ciudad de Ambato.
- Montes, B. & Contreras, L. (2017) Clima organizacional, motivación y sentido de vida en una compañía del sector textil (Tesis de pregrado, Universidad Santo Tomás de Colombia).
- Ordoñez, M. & Falen, I. (2018) Influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores de la empresa de servicios cobranza e inversiones sac - Grupo Scotiabank - Chiclayo 2017
- Osorio Ayala, K. (2020). Evaluación del clima organizacional en una empresa de telecomunicaciones en Quito. Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industrial. Carrera de Psicología Industrial. Quito: UCE. 138 p.
- Pacheco, J. (2018) Influencia de la motivación laboral en el clima organizacional de la empresa fabricación de ollas de metal sac
- Peña, M. C., Díaz, G., & Carrillo, A. (2015). Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar. REVISTA INTERNACIONAL ADMINISTRACION & FINANZAS, 37-50

- Philip, K. (2012). Dirección de Marketing: conceptos esenciales. México: Pearson Educación
- Proaño Zambrano, Henry Rodrigo (2018). Identificación del Perfil Motivacional General del Personal de Adecco Ecuador Sucursal Quito. Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industrial. Carrera de Psicología Industrial. Quito: UCE. 90 p.
- Robbins, S., & Timothy, J. (2017). Clima Organizacional. México, 17ª ed.: Pearson.
- Rodríguez, D. (2015). Diagnostico Organizacional. México: Alfaomega.
- Ruiz, E (2018) Motivación según género en estudiantes de centros preuniversitarios de la ciudad de Trujillo – 2017.  
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/4368>
- Stoner, J., & Freeman, G. (2013). Administración. México: D.F. Editorial Pearson.
- Suasnabar, M. (2018) Evaluación del clima organizacional en la empresa Metálicas Eléctricas Macías y Parra, Metaletric Cía. Ltda.

## ANEXOS

### Formato del cuestionario o entrevista

#### CUESTIONARIO SOBRE “La Motivación Laboral Y El Clima Organizacional En Agrícola Alaya S.A.C. - Olmos - 2020”

##### DATOS PERSONALES

Sexo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las 5 alternativas descritas en cada uno de los ítems. Marque con una (X) si su respuesta es:

	1	2	3	4	5
TA	A	I	D	TD	
Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	
Preguntas	Escala de Likert				
	TA	A	I	D	TD
	1	2	3	4	5
1. ¿La empresa le brinda movilidad para su traslado de su domicilio al centro laboral?					
2. ¿Se otorgan bonificaciones económicas de forma periódica?					
3. ¿El salario recibido satisface sus necesidades básicas?					
4. ¿La empresa promueve ascensos a mejores puestos de trabajo?					
5. ¿La empresa le otorga capacitaciones de forma periódica?					
6. ¿La empresa le proporciona elementos de protección personal adecuados?					
7. ¿Considera que esta laborando en una empresa responsable con el medio ambiente y la sociedad?					
8. ¿La empresa lo hace participar en la toma de decisiones y en el establecimiento de los objetivos?					
9. ¿Tiene entera confianza en sus compañeros de trabajo, así como de sus jefes?					
10. ¿Entre los colaboradores se ayudan para poder realizar ciertas actividades de la empresa?					
11. ¿La empresa le da a conocer la misión que tiene para un período establecido?					
12. ¿Conoce sobre el visón y hacia donde apunta la organización?					
13. ¿Las actividades dentro de la empresa esta repartidas adecuadamente en diversas áreas?					
14. ¿Existen niveles jerárquicos dentro de la empresa debidamente identificados?					
15. ¿Los canales de comunicación en la empresa son los adecuados?					
16. ¿La empresa entrega distinciones por el trabajo bien realizado?					
17. ¿La empresa agradece públicamente por las labore encomendadas?					
18. ¿El estilo de liderazgo que existe en la empresa es bien valorado por los colaboradores?					
19. ¿El estilo de liderazgo es el apropiado para la organización?					
20. ¿La empresa tiene equipos tecnológicos que ayudan a controlar?					

## Validación de cuestionario

### INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>	YTAO BIANCATO MAGNI
<b>PROFESIÓN</b>	Dr: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
<b>ESPECIALIDAD</b>	RECURSOS HUMANOS
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	20 AÑOS
<b>CARGO</b>	DOCENTE UNIVERSITARIO
<b>Título de Investigación:</b> La Motivación Laboral Y El Clima Organizacional En Agrícola Alaya S.A.C. - Olmos - 2020	
<b>DATOS DE TESISISTA</b>	
<b>NOMBRES y APELLIDOS</b>	Horna Aldea Jorge Eduardo ORCID: 0000-0002-7927-8894 López Nicolás Milton Robert ORCID: 0000-0001-9230-5378
<b>ESPECIALIDAD</b>	<b>ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN</b>
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b>GENERAL</b> Determinar la relación entre la motivación y el clima organizacional de los trabajadores de la empresa Agrícola Ayala S.A.C. – Olmos – 2020.
	<b>ESPECÍFICOS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar el nivel de motivación de los trabajadores de la empresa Agrícola Ayala S.A.C. – Olmos – 2020.</li> <li>Diagnosticar el nivel del clima organizacional en la empresa Agrícola Ayala S.A.C. – Olmos – 2020.</li> <li>Validar la relación existente entre clima organizacional y motivación de la empresa Agrícola Ayala S.A.C. – Olmos – 2020.</li> </ul>
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS.	
<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 20 preguntas 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 del Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. Se utilizó la escala Likert con las siguientes respuestas para todas las preguntas.  1. Totalmente De Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Indiferente 4. En Desacuerdo 5. Totalmente En Desacuerdo
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b> Motivación Laboral	
<b>1.</b> ¿La empresa le brinda movilidad para su traslado de su domicilio al centro laboral?	TA(X)            TD( )  SUGERENCIAS: _____ _____



<b>2.</b> ¿Se otorgan bonificaciones económicas de forma periódica?	TA(X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>3.</b> ¿El salario recibido satisface sus necesidades básicas?	TA(X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>4.</b> ¿La empresa promueve ascensos a mejores puestos de trabajo?	TA(X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>5.</b> ¿La empresa le otorga capacitaciones de forma periódica?	TA(X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>6.</b> ¿La empresa le proporciona elementos de protección personal adecuados?	TA(X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>7.</b> ¿Considera que esta laborando en una empresa responsable con el medio ambiente y la sociedad?	TA(X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>8.</b> ¿La empresa lo hace participar en la toma de decisiones y en el establecimiento de los objetivos?	TA(X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>9.</b> ¿Tiene entera confianza en sus compañeros de trabajo, así como de sus jefes?	TA(X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>10.</b> ¿Entre los colaboradores se ayudan para poder realizar ciertas actividades de la empresa?	TA(X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>VARIABLE DEPENDIENTE: Clima Organizacional</b>	
<b>11.</b> ¿La empresa le da a conocer la misión que tiene para un periodo establecido?	TA(X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>12.</b> ¿Conoce sobre el visón y hacia donde apunta la organización?	TA(X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>13.</b> ¿Las actividades dentro de la empresa esta repartidas adecuadamente en diversas áreas?	TA(X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____

<b>14.</b> ¿Existen niveles jerárquicos dentro de la empresa debidamente identificados?	TA(X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>15.</b> ¿Los canales de comunicación en la empresa son los adecuados?	TA(X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>16.</b> ¿La empresa entrega distinciones por el trabajo bien realizado?	TA(X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>17.</b> ¿La empresa agradece públicamente por las labores encomendadas?	TA(X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>18.</b> ¿El estilo de liderazgo que existe en la empresa es bien valorado por los colaboradores?	TA(X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>19.</b> ¿El estilo de liderazgo es el apropiado para la organización?	TA(X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>20.</b> ¿La empresa tiene equipos tecnológicos que ayudan a controlar?	TA(X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____

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

  
 \_\_\_\_\_  
**Dr. YTALO BIANCATO MAGNI**

\_\_\_\_\_  
 JUEZ - EXPERTO

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>	NELSON CARLOS ANDRES TORRES BALAREZO	
<b>PROFESIÓN</b>	Dr: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	
<b>ESPECIALIDAD</b>	ADMINISTRADOR	
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	12 AÑOS	
<b>CARGO</b>	DOCENTE UNIVERSITARIO	
<b>Título de Investigación:</b> La Motivación Laboral Y El Clima Organizacional En Agrícola Alaya S.A.C. - Olmos - 2020		
<b>DATOS DE TESIS</b>		
<b>NOMBRES y APELLIDOS</b>	Horna Aldea Jorge Eduardo ORCID: 0000-0002-7927-8894 López Nicolás Milton Robert ORCID: 0000-0001-9230-5378	
<b>ESPECIALIDAD</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b>GENERAL</b> Determinar la relación entre la motivación y el clima organizacional de los trabajadores de la empresa Agrícola Ayala S.A.C. – Olmos – 2020.	
	<b>ESPECÍFICOS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar el nivel de motivación de los trabajadores de la empresa Agrícola Ayala S.A.C. – Olmos – 2020.</li> <li>• Diagnosticar el nivel del clima organizacional en la empresa Agrícola Ayala S.A.C. – Olmos – 2020.</li> <li>• Validar la relación existente entre clima organizacional y motivación de la empresa Agrícola Ayala S.A.C. – Olmos – 2020.</li> </ul>	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS.		
<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 20 preguntas 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 del Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. Se utilizó la escala Likert con las siguientes respuestas para todas las preguntas.  1. Totalmente De Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Indiferente 4. En Desacuerdo 5. Totalmente En Desacuerdo	
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b> Motivación Laboral		
<b>1.</b> ¿La empresa le brinda movilidad para su traslado de su domicilio al centro laboral?	TA(X)	TD( )
	SUGERENCIAS: _____ _____	

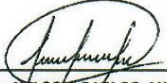


2. ¿Se otorgan bonificaciones económicas de forma periódica?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿El salario recibido satisface sus necesidades básicas?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿La empresa promueve ascensos a mejores puestos de trabajo?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
5. ¿La empresa le otorga capacitaciones de forma periódica?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿La empresa le proporciona elementos de protección personal adecuados?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿Considera que esta laborando en una empresa responsable con el medio ambiente y la sociedad?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
8. ¿La empresa lo hace participar en la toma de decisiones y en el establecimiento de los objetivos?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
9. ¿Tiene entera confianza en sus compañeros de trabajo, así como de sus jefes?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
10. ¿Entre los colaboradores se ayudan para poder realizar ciertas actividades de la empresa?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b> Clima Organizacional	
11. ¿La empresa le da a conocer la misión que tiene para un periodo establecido?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
12. ¿Conoce sobre el visón y hacia donde apunta la organización?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
13. ¿Las actividades dentro de la empresa esta repartidas adecuadamente en diversas áreas?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____



<b>14.</b> ¿Existen niveles jerárquicos dentro de la empresa debidamente identificados?	TA(X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>15.</b> ¿Los canales de comunicación en la empresa son los adecuados?	TA(X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>16.</b> ¿La empresa entrega distinciones por el trabajo bien realizado?	TA(X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>17.</b> ¿La empresa agradece públicamente por las labores encomendadas?	TA(X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>18.</b> ¿El estilo de liderazgo que existe en la empresa es bien valorado por los colaboradores?	TA(X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>19.</b> ¿El estilo de liderazgo es el apropiado para la organización?	TA(X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>20.</b> ¿La empresa tiene equipos tecnológicos que ayudan a controlar?	TA(X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____

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

  
 Dr. NELSON CARLOS ANDRES TORRES  
 BALAREZO

JUEZ - EXPERTO

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>	HEBETH GABRIEL CUEVA VALLADOLID	
<b>PROFESIÓN</b>	Mg. MATEMATICO	
<b>ESPECIALIDAD</b>	ESTADISTICA	
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	10 AÑOS	
<b>CARGO</b>	DOCENTE UNIVERSITARIO	
<b>Título de Investigación:</b> La Motivación Laboral Y El Clima Organizacional En Agrícola Alaya S.A.C. - Olmos - 2020		
<b>DATOS DE TESIS</b>		
<b>NOMBRES y APELLIDOS</b>	Horna Aldea Jorge Eduardo ORCID: 0000-0002-7927-8894 López Nicolás Milton Robert ORCID: 0000-0001-9230-5378	
<b>ESPECIALIDAD</b>	<b>ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN</b>	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b>GENERAL</b> Determinar la relación entre la motivación y el clima organizacional de los trabajadores de la empresa Agrícola Ayala S.A.C. – Olmos – 2020.	
	<b>ESPECÍFICOS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar el nivel de motivación de los trabajadores de la empresa Agrícola Ayala S.A.C. – Olmos – 2020.</li> <li>• Diagnosticar el nivel del clima organizacional en la empresa Agrícola Ayala S.A.C. – Olmos – 2020.</li> <li>• Validar la relación existente entre clima organizacional y motivación de la empresa Agrícola Ayala S.A.C. – Olmos – 2020.</li> </ul>	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS.		
<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 20 preguntas 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 del Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. Se utilizó la escala Likert con las siguientes respuestas para todas las preguntas.  1. Totalmente De Acuerdo 2. De Acuerdo 3. Indiferente 4. En Desacuerdo 5. Totalmente En Desacuerdo	
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b> Motivación Laboral		
<b>1.</b> ¿La empresa le brinda movilidad para su traslado de su domicilio al centro laboral?	TA(X)	TD( )
	SUGERENCIAS: _____ _____	

<b>2.</b> ¿Se otorgan bonificaciones económicas de forma periódica?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>3.</b> ¿El salario recibido satisface sus necesidades básicas?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>4.</b> ¿La empresa promueve ascensos a mejores puestos de trabajo?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>5.</b> ¿La empresa le otorga capitaciones de forma periódica?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>6.</b> ¿La empresa le proporciona elementos de protección personal adecuados?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>7.</b> ¿Considera que esta laborando en una empresa responsable con el medio ambiente y la sociedad?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>8.</b> ¿La empresa lo hace participar en la toma de decisiones y en el establecimiento de los objetivos?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>9.</b> ¿Tiene entera confianza en sus compañeros de trabajo, así como de sus jefes?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>10.</b> ¿Entre los colaboradores se ayudan para poder realizar ciertas actividades de la empresa?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b> Clima Organizacional	
<b>11.</b> ¿La empresa le da a conocer la misión que tiene para un periodo establecido?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>12.</b> ¿Conoce sobre el visón y hacia donde apunta la organización?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>13.</b> ¿Las actividades dentro de la empresa esta repartidas adecuadamente en diversas áreas?	TA(X)      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____



<b>14.</b> ¿Existen niveles jerárquicos dentro de la empresa debidamente identificados?	TA(X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>15.</b> ¿Los canales de comunicación en la empresa son los adecuados?	TA(X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>16.</b> ¿La empresa entrega distinciones por el trabajo bien realizado?	TA(X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>17.</b> ¿La empresa agradece públicamente por las labores encomendadas?	TA(X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>18.</b> ¿El estilo de liderazgo que existe en la empresa es bien valorado por los colaboradores?	TA(X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>19.</b> ¿El estilo de liderazgo es el apropiado para la organización?	TA(X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
<b>20.</b> ¿La empresa tiene equipos tecnológicos que ayudan a controlar?	TA(X)            TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____

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

*Cueva Valladolid*

Mg. HEBETH GABRIEL CUEVA  
VALLADOLID

\_\_\_\_\_  
JUEZ - EXPERTO

## Carta de la empresa donde autoriza realizar la investigación



AGRÍCOLA  
ALAYA

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

Olmos, 14 de Septiembre del 2020.

**Dra. Janet Isabel Cubas Carranza**

Directora de EAP De Administración

Pimentel – Chiclayo – Lambayeque.


**Asunto: ACEPTACIÓN DE INFORME DE PROYECTO**

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y al mismo tiempo en atención a la solicitud **Autorizo** realizar informe de proyecto de los alumnos López Nicolas Milton Robert DNI:74854074 Y Horna Aldea Jorge Eduardo DNI 43175870 estudiantes del X ciclo de la carrera de administración de la Universidad Señor De Sipán.

Sin otro en particular me despido de usted, no sin antes reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente

AGRÍCOLA ALAYA SAC

  
\_\_\_\_\_  
GABRIEL H. NUÑEZ BERNA  
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

NUÑEZ BERNA GABRIEL

## Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivo General	Objetivos específicos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos		
¿Cuál es la relación entre la motivación y el clima organizacional de los trabajadores de la empresa Agrícola Alaya S.A.C. – Olmos – 2020?	Determinar la relación entre la motivación y el clima organizacional de los trabajadores de la empresa Agrícola Alaya S.A.C. – Olmos – 2020.	✓ Analizar el nivel de motivación de los trabajadores de la empresa Agrícola Alaya S.A.C. – Olmos – 2020	✓ H1: Si existe relación entre la motivación y el clima organizacional de los trabajadores de la empresa Agrícola Alaya S.A.C. – Olmos – 2020.	<b>Motivación Laboral</b>	Motivación Extrínseca	Condiciones laborales	Instrumento: Cuestionario		
								Retribución	
								Reconocimiento	
						Adiestramiento			
						Motivación Intrínseca		Bienestar	
								Responsabilidad	
				✓ Diagnosticar el nivel del clima organizacional en la empresa Agrícola Alaya S.A.C. – Olmos – 2020.		Motivación Trascendental		Participación	
								Confianza	
								Ayuda	
					✓ H0: No existe relación entre la motivación y el clima organizacional de los trabajadores de la empresa Agrícola Alaya S.A.C. – Olmos – 2020.	<b>Clima Organizacional</b>		Propósito	Orientación
								Estructura	Distribución
									Categorías
				Relaciones	Comunicación				
				Recompensas	Distinciones				
					Agradecimiento				
				Liderazgo	Valoración				
				Mecanismos auxiliares	Automatización				

## Resolución de Proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N° 0785-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 23 de Julio de 2020.

### VISTO:

El Oficio N°0258-2020/FACEM-DA-USS de fecha 02/07/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Profesional de Administración y el proveído de la Decana de FACEM, de fecha 23/07/2020, sobre aprobación de proyectos de tesis, y;

### CONSIDERANDO:

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

Que, según Art. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/IPD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de Investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.

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

### SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los proyectos de tesis, de los estudiantes del IX ciclo de la Escuela Profesional de Administración, programa PAST sesión "C" - semestre 2020 I, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dr(a) Carmen Elena Rodríguez Pradín  
Decana  
Facultad de Ciencias Empresariales

Mg. Carla Arpélica Reyes Reyes  
Secretaría Académica  
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

### ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

### CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

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

N°	AUTOR(S)	TITULO	LINEA
1.	- ALVARADO FIESTAS MILAGROS VIRGY - ICANAQUE MARTÍNEZ MÓNICA PAOLA	CALIDAD DEL SERVICIO Y ATENCIÓN AL CLIENTE EN EL PROYECTO DE DESARROLLO EMPRESARIAL Y FINANCIERO S.A.C DURANTE COVID-19, CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2.	- CALLE CUEVA VANESA - TANTALEAN SALAZAR SHERLI DUVIANA	CALIDAD DE SERVICIO Y SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EN EL BANCO AZTECA – CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3.	- CUBAS VERGARA EMIR SMITH	ESTRATEGIAS DE MARKETING RELACIONAL PARA MEJORAR LAS VENTAS EN LA EMPRESA TRANSPORTES CUBAS CHICLAYO – 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4.	- HORNA ALDEA JORGE EDUARDO - LÓPEZ NICOLÁS MILTON ROBERT	LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN AGRÍCOLA ALAYA S.A.C. - OLMOS - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5.	- MACEDA HIDALGO KATTERINE ELIZABETH	LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL TRIBUNAL SUPERIOR MILITAR POLICIAL DEL NORTE, CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6.	- MEDINA SALAZAR MAYNET EDITH - TORRES RAMOS DANNER GUSTAVO	RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DEL SERVICIO EN MIBANCO - AGENCIA CHICLAYO CERCADO - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7.	- PLACENCIA MERINO BRAYAN	ESTRATEGIA DE MARKETING PARA MEJORAR EL SERVICIO AL CLIENTE DE HIPERBODEGA PRECIO UNO LEGUIA – CHICLAYO - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8.	- RIOS VASQUEZ ZULY CELESTE - SEGURA RAMOS MARIA KEREN	LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD - MIBANCO AGENCIA LAMBAYEQUE - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9.	- SATORNICIO MACALOPÚ ANA DEL MILAGRO - MARTINEZ ALVARADO CATHERINE	RELACIÓN ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPAC SANTO CRISTO DE BAGAZAN OFICINA CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10.	- VERGARA LETONA SUSAN JHANET	PRÁCTICAS DE GESTIÓN HUMANA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPÉN, 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

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



**FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)  
(LICENCIA DE USO)**

Pimentel, 23 de diciembre de 2020.





Señores  
Vicerrectorado de Investigación  
Universidad Señor de Sipán  
Presente. -

EL suscrito:  
Horna Aldea Jorge Eduardo , con DNI 43173870 y López Nicolás Milton Robert, con DNI 74854074 en mi (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de grado titulado LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN AGRÍCOLA ALAYA S.A.C. - OLMOS – 2020 presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el título de LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN, Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en 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 Nº 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	Numero de Identidad	Firma
Horna Aldea Jorge Eduardo	43175870	 
López Nicolás Milton Robert	74854074	 

## Aplicación de cuestionario



**Figura 13**

La figura 13 muestra la aplicación del cuestionario por parte del investigador a los elementos de la muestra, con la finalidad de recabar información con respecto a la variable motivación laboral en Agrícola Alaya S.A.C.

Fuente: Elaboración propia

### Aplicación de cuestionario



#### **Figura 14**

La figura 14 muestra la aplicación del cuestionario por parte del investigador a los elementos de la muestra, con la finalidad de recabar información con respecto a la variable clima organizacional en Agrícola Alaya S.A.C.

Fuente: Elaboración propia

## Reporte TURNITIN

### LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN AGRÍCOLA ALAYA S.A.C. - OLMOS, 2020

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	10%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	1library.co Fuente de Internet	1%
6	www.varahonda.com Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Dr. José Matías Delgado Trabajo del estudiante	<1%
8	web.usal.es Fuente de Internet	<1%

9	Submitted to Universidad Manuela Beltrán Virtual Trabajo del estudiante	<1 %
10	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
11	repub.eur.nl Fuente de Internet	<1 %
12	documentop.com Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	<1 %
14	www.peru.com Fuente de Internet	<1 %
15	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
16	www.dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Tecnológica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
18	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

20	Juan Manuel Carricondo Antón. "Utilización de residuos vegetales para la eliminación de fósforo en aguas residuales mediante procesos de adsorción", Universitat Politecnica de Valencia, 2020 Publicación	<1 %
21	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="http://www.entrepreneur.com">www.entrepreneur.com</a> Fuente de Internet	<1 %
23	"The Institute of Management Sciences—XIV International Meetings", Management Science, 1967 Publicación	<1 %
24	<a href="http://alicia.concytec.gob.pe">alicia.concytec.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
25	<a href="http://prevencionar.com">prevencionar.com</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="http://worldwidescience.org">worldwidescience.org</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="http://www.losrecursoshumanos.com">www.losrecursoshumanos.com</a> Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado



## Acta de originalidad



### ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0785-FACEM-USS-2020, presentado por los Bachilleres, Horna Aldea Jorge Eduardo y López Nicolás Milton Robert, con su tesis Titulada LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN AGRÍCOLA ALAYA S.A.C. - OLMOS, 2020.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 22 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

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

Pimentel, 06 de Setiembre de 2021

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and curves, is written over a horizontal line. The signature appears to be 'Abraham José García Yovera'.

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