



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

**ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN DEL
PERSONAL Y CLIMA LABORAL EN LA PEQUEÑA
EMPRESA COORPORACIÓN JAEGER S.A.C., DISTRITO DE
NUEVO CHIMBOTE, 2022

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

AUTOR

POLO CABREJOS, LOREN JULEIZY

ORCID: 0000-0002-6791-2851

ASESOR

MGTR. ESTRADA DIAZ, ELIDA ADELIA

ORCID: 0000-0001-9618-6177

CHIMBOTE-PERÚ

2022

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Polo Cabrejos, Loren Juleizy

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote,
Chimbote, Perú

ASESOR

Mgtr. Estrada Díaz, Elida Adelia

ORCID: 0000-0001-9618-6177

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias e Ingeniería,
Escuela Profesional de Administración, Chimbote, Perú

JURADO

Mgtr. León Vigo Maritza

ORCID: 0000-0002-1003-0372

Mgtr. Patiño Niño Víctor Helio

ORCID: 0000-0002-4660-9490

Mgtr. Limo Vásquez Miguel Ángel

ORCID: 0000-0002-7575-3571

JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Mgtr. León Vigo Maritza

ORCID: 0000-0002-1003-0372

Presidente

Mgtr. Patiño Niño, Víctor Helio

ORCID: 0000-0002-4660-9490

Miembro

Mgtr. Limo Vásquez, Miguel Ángel

ORCID: 0000-0002-7575-3571

Miembro

Mgtr. Estrada Díaz, Elida Adelia

ORCID: 0000-0001-9618-6177

Asesor

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a dios, a mi familia por el apoyo constante para poder salir adelante y culminar mis estudios, un agradecimiento especial a mis hijos

A mi asesora, la Mgtr. Elida Estrada Díaz, por el apoyo constante en la elaboración de mi tesis y finalmente un agradecimiento también a la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote la cual apoya y enseña a los estudiantes con responsabilidad.

DEDICATORIA

En primer lugar, quiero agradecer a Dios, por darme la vida y la oportunidad de poder culminar mis estudios, y por estar presente en cada paso que he dado, y sobre todo por darme una familia maravillosa que son mi compañía durante todo el periodo de estudio.

A mis hijos que son mi motivo de vida, a mi esposo que es mi soporte y está a mi lado brindándome su apoyo incondicional, a mis padres por darme valores y ser una ciudadana de bien, a mis hermanos que son parte de mi motivación, A mis ángeles en el cielo que guían mi camino, me cuidan día a día y fueron un pilar importante en este camino y sobre todo a mi mama Martha por el apoyo brindado en esta etapa.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como título “Propuesta de mejora de la motivación del personal y clima laboral en la pequeña empresa corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022. Se realizó con el objetivo de Establecer una propuesta de mejora de la motivación del personal y clima laboral de la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C, distrito de Nuevo Chimbote, 2022.La investigación fue de diseño no experimental- transversal-descriptivo- de propuesta. La población estuvo conformada por 15 trabajadores de la pequeña empresa. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario con 20 preguntas a través de la técnica de la encuesta obteniendo los siguientes resultados: El 54% de los representantes nunca está satisfecho con su horario de trabajo que le asigna la empresa. El 67% de los representantes siempre perciben sus bonos en fechas festivas.40% de los representantes nunca recibe reconocimientos a su buen desempeño. El 67% de los representantes algunas veces trabajan en equipo. El 60% de los representantes algunas veces tiene buena comunicación con su jefe. El 100% de los representantes siempre cree que cuenta con cualidades para formar parte de la empresa. Se concluye que, la mayoría de la empresa no han hecho usos de diferentes técnicas de motivación, ya que los trabajadores muestran su falta de motivación al momento de laborar para el desarrollo de sus funciones, mejorando estos aspectos, generara más confianza en si mismo y crearan un clima laboral agradable con buenas relaciones entre los diferentes integrantes de la empresa, motivándoles de la forma correcta aumentara la satisfacción y la comodidad de los empleados en sus puestos de trabajo, esto generara que sus trabajadores se comprometan al 100% con la empresa.

Palabras Clave: motivación, clima laboral, pequeña empresa.

ABSTRACT

The present research work is entitled "Proposal to improve staff motivation and work environment in the small company Jaeger S.A.C. Corporation, district of Nuevo Chimbote, 2022. It was carried out with the objective of establishing a proposal to improve motivation of personnel and work environment of the small company Corporation Jaeger S.A.C, district of Nuevo Chimbote, 2022. The research was of a non-experimental- cross-sectional-descriptive-proposal design. The population consisted of 15 workers from the small business. For data collection, a questionnaire with 20 questions is used through the survey technique, obtaining the following results: 54% of the representatives are never satisfied with their work schedule assigned by the company. 67% of representatives always receive their bonuses on holidays. 40% of representatives never receive recognition for their good performance. 67% of representatives sometimes work in a team. 60% of reps sometimes have good communication with their boss. 100% of the representatives always believe that they have the qualities to be part of the company. It is concluded that the majority of the company have not made use of different motivation techniques, since the workers show their lack of motivation when working for the development of their functions, improving these aspects, generating more self-confidence and Creating a pleasant work environment with good relations between the different members of the company, motivating them in the correct way will increase the satisfaction and comfort of the employees in their jobs, this will cause their workers to commit 100% to the company.

Keyword: motivation, work environment, small business

CONTENIDO

1. Título de la tesis.....	i
2. Equipo de trabajo.....	ii
3. Hoja de Firma y Jurado y asesor.....	iii
4. Hoja de agradecimiento y dedicatoria.....	iv
5. Resumen y Abstract.....	vi
6. Contenido.....	vii
7. Índice de tablas y figuras.....	viii
I. Introducción.....	1
II. Revisión de Literatura.....	9
III. Hipótesis.....	52
IV. Metodología.....	53
4.1 Diseño de la investigación.....	53
4.2 El universo y Muestra.....	56
4.3 Definición y operacionalizacion de variables.....	57
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	65
4.5 Plan de Análisis.....	66
4.6 Matriz de consistencia.....	66
4.7 Principios Éticos.....	70
V. Resultados.....	72
5.1 Resultados.....	72
5.2 Análisis de Resultado	83
VI. Conclusiones.....	93
Aspectos complementarios.....	96
Referencias Bibliográficas.....	114
Anexos.....	122

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Determinar las características de Satisfacción de la motivación en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022.....	65
Tabla 2. Identificar las características de los niveles intrínsecos y extrínsecos que ofrecen motivación del personal en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022.....	66
Tabla 3. Describir las características de los beneficios de la motivación al personal en la pequeña empresa corporación Jaeger S.A.C., distrito de nuevo Chimbote, 2022.....	67
Tabla 4. Detallar las características de las técnicas del clima laboral en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022.....	68
Tabla 5 Determinar las características del desarrollo del clima laboral en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022.....	69
Tabla 6. Determinar las características de la calidad del clima laboral en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022.....	70
Tabla 7. Elaborar una propuesta de un plan de mejora de la motivación al personal en la pequeña empresa corporación Jaeger S.A.C., distrito de nuevo Chimbote, 2022.....	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Satisfecho con su horario de trabajo que le asigna la empresa.....	138
Figura 2. Cumple con el salario por el desempeño de sus actividades.....	138
Figura3. Cumple con capacitaciones para un buen desarrollo laboral.....	139
Figura 4. Satisfecho con el puesto de trabajo.....	139
Figura 5. Entregar bonos en fechas festivas y mejores beneficios sociales.....	140
Figura 6. Premios por el buen desempeño de cada trabajador.....	141
Figura 7. Mejorar en el aspecto de premiaciones para motivar al personal.....	141
Figura 8. Recibe reconocimientos a su buen desempeño.....	142
Figura 9. Necesario reconocer los logros de los trabajadores.....	142
Figura 10. Reconoce su esfuerzo y dedicación.....	143
Figura 11. Trabajan en equipo.....	143
Figura 12. Compañerismo en su área de trabajo.....	144
Figura 13. Indispensable el trabajo en equipo.....	144
Figura 14. Buena comunicación con su jefe.....	145
Figura 15. Capacitar y ofrecer charlas mensuales para que fluya la comunicación entre trabajadores.....	145
Figura 16. Buena comunicación con sus compañeros de trabajo.....	146
Figura 17. Cuenta con cualidades para formar parte de la empresa.....	146
Figura 18. Brinda apoyo para mejorar las cualidades que posee.....	147
Figura 19. Clima laboral bueno para poder desarrollar sus habilidades y cualidades.....	147
Figura 20. Métodos de trabajo para el desarrollo de sus cualidades.....	148

I. INTRODUCCIÓN

Las Micro y Pequeñas Empresa (MYPES) surgieron en el Perú como un fenómeno social y económico, que buscaba responder a muchas de las necesidades insatisfechas de la población más pobre. Nacieron como una alternativa al desempleo y a los bajos recursos económicos, y han ganado protagonismo económico. La importancia de las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) es similar en todo el mundo, ya que aportan entre 70 % y 90 % de los empleos y la mitad del PIB mundial. A pesar de sus dimensiones, el poco personal y las bajas cantidades de ingresos que perciben, tanto nacional como internacionalmente, pues, cuando juntas las miles y miles de PYMES que existen. (Fischman, 2021).

Las micro y pequeñas empresas ayudan a la generación de empleo las mypes tienen una participación decisiva en materia de generación de empleo, inclusión social, innovación, competitividad y lucha contra la pobreza. De hecho, en conjunto, las mypes generan el 47% del empleo en América Latina, también es un motor de desarrollo las mypes en el Perú constituyen el 98,6% de las unidades empresariales, brindándole espacio de desarrollo a millones de trabajadores peruanos que contribuyen al desarrollo de la economía. Además, conforme las mypes van creciendo y desarrollándose, nuevas van apareciendo. Esto dinamiza nuestra economía. (Fischman, 2021).

De acuerdo con una encuesta realizada por el portal de empleo Aptitud, 8 de cada 10 trabajadores considera que el clima laboral es un factor determinante en su desempeño. Además, aproximadamente 9 de cada 10 afirma que renunciaría si el clima laboral fuera negativo. Por ello, es un aspecto que cada empresa debe cuidar al detalle. El clima laboral puede afectar directamente al rendimiento y motivación de manera inmediata. También genera respuestas en mayores niveles de profundidad, impactando en el compromiso con la

compañía". Así lo indica Rosana Patricia Vargas Masías, docente del PAE en gestión avanzada de recursos humanos en ESAN. Esto explica la preocupación permanente de las organizaciones por monitorear la evolución de su clima, así como la implementación de políticas que hagan viable la satisfacción sostenida a través del tiempo. (Conexión ESAN, 2019)

Hace unos años el concepto de desmotivación laboral en las empresas nos haría pensar únicamente en los trabajadores, pero hoy en día, es un aspecto que preocupa tanto a las empresas como a sus empleados. Las compañías son conscientes del efecto negativo que tiene en la productividad contar con una plantilla desmotivada. Los signos de esta falta de motivación (más cansancio, peor carácter con los compañeros, bajo rendimiento) no siempre son detectables a corto plazo, pero es evidente que afectará a la productividad individual y colectiva. Por este motivo las entidades se han propuesto cuidar tanto el talento como las emociones que le rodean. (Núñez, 2017)

Pero este problema no solamente a ese nivel nacional sino también internacional, por mencionar:

En Europa más de cinco millones de españoles ya están buscando un nuevo empleo. Obtener una mejor retribución salarial, cambiar de aires o conseguir desarrollar su carrera profesional son algunas de las motivaciones laborales de los trabajadores en activo que buscan una nueva oportunidad en otra empresa. La mayoría de los que se plantean buscar empleo están trabajando actualmente, aunque no están satisfechos con su posición laboral. De ahí que decidan optar a un puesto acorde con su valía profesional en otra empresa donde sí tengan oportunidades de promocionar su carrera. Según el Índice de Confianza Laboral de

Page Group, solo un 12,2% de los encuestados manifiestan estar plenamente satisfechos con su actual situación laboral. (Gonzales, 2018)

En Europa el salario sigue siendo uno de los aspectos que más valoran los empleados a la hora de buscar un nuevo trabajo. Sin embargo, destaca también la necesidad de un buen ambiente laboral (76%), únicamente por detrás de las medidas de conciliación (81%). En este sentido, Salvador Sicart, director de Hays Response España, señala que el buen clima laboral es un aspecto crucial para el día a día de una empresa donde debe reinar la ética, la educación y las relaciones sanas. Además, el directivo añade que el buen ambiente laboral está directamente relacionado con el aumento de la productividad de un equipo o un departamento. Por su parte, la Guía del Mercado Laboral de Hays 2020 también recoge la opinión de los trabajadores, que afirman que, siempre que el salario sea adecuado, valoran mucho más un buen ambiente laboral (19%) y un plan de carrera (19%) que un proyecto motivador (18%), la conciliación (17%) o la flexibilidad horaria (15%). (Madrid,2020)

En América Latina, la motivación laboral es un factor crucial para el crecimiento de una empresa. Al brindarles a los empleados un sentido de participación con la organización, generarán un mayor compromiso y rendimiento del capital humano. El desarrollo tecnológico, el ingreso de nuevos profesionales al mercado laboral y los constantes cambios en la economía mundial han hecho que la calidad de vida laboral se vea afectada. Un estudio realizado por Gallup detalla que solo el 15 % de los colaboradores se siente entusiasmado por el futuro de sus compañías, cifras que reflejan la falta de motivación laboral dentro de una empresa. (Conexión ESAN, 2019)

En América Latina de acuerdo al reciente estudio de Mandomedio sobre el Clima Laboral en el teletrabajo durante la crisis, se identificaron muchos indicadores de valor como que el 55% de profesionales perciben un buen clima laboral en sus empresas, frente a un 23% que considera que se ha vuelto más tenso y con menor comunicación; y aquí debemos enfocarnos. ¿Cómo las empresas pueden revertir los efectos de una crisis en estado anímico y el desempeño de sus colaboradores? (Mandomedio, 2020)

En México actualmente, muy a menudo, los directivos y gerentes de la empresa no son conscientes del nivel de motivación laboral que poseen sus trabajadores y piensan que entre más presionen al trabajador, van a conseguir mayor productividad y rendimiento, pero esto la mayoría de las veces genera frustración y estrés, debido a esto las empresas deben de detectar las necesidades e intereses de los trabajadores, para diferenciar que los motiva a tener un mejor desempeño y aumentar su productividad. Para lograr influir en la motivación de un trabajador, distintos factores interactúan entre sí, dicha interacción involucra: las cualidades personales de los trabajadores, las tareas que desempeñan y los sistemas organizacionales que afectan en el entorno laboral. Para comprender tales factores se debe de considerar que la conducta humana está orientada a alcanzar objetivos. Es decir, si un directivo consigue motivar a un trabajador para alcanzar los objetivos organizacionales, por ende, va a conseguir sus objetivos personales. (Revista Espacios, 2020).

En México el 85% de las empresas son tóxicas, con un clima organizacional pésimo, esto es, con entornos de trabajo que promueven la ocurrencia de diferentes factores de riesgo ocupacional: cargas de trabajo mal distribuidas, estilos de liderazgo negativo, violencia laboral entre los pares o del líder hacia su equipo de trabajo, jornadas poco sanas, mala ergonomía y estrés laboral, explica Erika Villavicencio Ayub, de la Facultad de Psicología

(FP) de la UNAM. De acuerdo con estudios que realizó en el laboratorio de Salud Ocupacional en organizaciones mexicanas, resalta que en los últimos veinte años se han normalizado las malas condiciones de trabajo y el impacto en la salud es, en muchos casos, irreversible. En ese contexto, la coordinadora e investigadora de psicología organizacional de la FP, refiere que el panorama mundial está orientado a atender el tema de salud ocupacional en las organizaciones. México tiene índices de estrés laboral importantes, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos México ocupa el primer lugar en estrés laboral, seguido de Japón y Estados Unidos. Es de los países que más horas trabaja, con menos índices de productividad y pocos días de vacaciones. (Revista Infobae, 2019)

Según una encuesta elaborada por Aptitus, un 86% de peruanos afirmó que estarían dispuestos a renunciar a su actual trabajo por un mal clima laboral. De acuerdo a la firma, si bien el asunto más importante para aceptar un puesto de trabajo lo sigue liderando el tema de la remuneración (27%), un 23% coloca en segundo lugar de prioridades al buen clima o ambiente laboral en sus centros laborales. El tercer aspecto más valorado por los trabajadores (22%) es contar con todos los beneficios de un trabajador formal; seguido por la opción de formar línea de carrera (19%) e incentivos como los horarios flexibles (9%). (Diario El Comercio, 2018)

El Perú es sido uno de los países con mayor índice de rotación laboral por la falta de motivación en toda Latinoamérica, con un promedio de 20 %, según un informe de PWC. Para este 2019, los jefes de departamentos han empezado a implementar nuevas estrategias para que los colaboradores se sientan motivados y comprometidos con cada uno de los

proyectos y planes empresariales. Estas son las tendencias globales en cuanto a motivación laboral que las organizaciones deben abordar para mantenerse competitivas en la actualidad. (Conexión ESAN, 2019)

En el Distrito de Nuevo Chimbote donde se desarrolló el trabajo de investigación se encuentra ubicada la pequeña empresa corporación JAEGERS SAC, la cual tienen problemas de motivación del personal y clima laboral debido a que la persona que dirige el negocio no tienen conocimientos administrativos, carece de estrategias motivacionales, generando un mal clima laboral para los empleados, esto se debe a la falta de incentivos laborales, sus remuneraciones a destiempo, falta de comunicación entre compañeros creando conflictos, todo eso influyen el bajo rendimiento del personal, al mismo tiempo no cuentan con una área de bienestar social, para que intervengan en los problemas de cada trabajador, promoviendo y aplicando los recursos que contribuirán a la mejora de las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los trabajadores y sus respectivas familias, es por ello que se permitió determinar el siguiente enunciado : ¿Cuál es la propuesta de mejora de la motivación al personal y clima laboral de la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022?.

Para resolver el problema se planteó el siguiente objetivo general: Establecer una propuesta de mejora de la motivación del personal y clima laboral de la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C, distrito de Nuevo Chimbote, 2022.

Y para desarrollar el objetivo general se planteó los siguientes objetivos específicos: Determinar las características de Satisfacción de la motivación en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022. Identificar las características

de los niveles intrínsecos y extrínsecos que ofrecen motivación del personal en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022. Describir las características de los beneficios de la motivación al personal en la pequeña empresa corporación Jaeger S.A.C., distrito de nuevo Chimbote, 2022. Detallar las características de las técnicas del clima laboral en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022. Determinar las características del desarrollo del clima laboral en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022. Determinar las características de la calidad del clima laboral en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022. Elaborar una propuesta de un plan de mejora de la motivación al personal en la pequeña empresa corporación Jaeger S.A.C., distrito de nuevo Chimbote, 2022

El presente trabajo de investigación se justificó porque brindaremos información y una serie de datos a los emprendedores, lo cual permitirá tomar buenas decisiones para el óptimo desarrollo y funcionamiento de la pequeña empresa, elaborando nuevas estrategias obteniendo un mayor rendimiento productivo. Asimismo, se justificó porque permitirá mejorar la motivación del personal y el clima laboral utilizando nuevas estrategias, ofreciendo mantenimientos y reparaciones navales de calidad.

Además, se justificó por que nos permitirá conocer y satisfacer las necesidades del personal elaborando un plan de mejora en base a los resultados de la investigación.

Finalmente, este trabajo de investigación se justificó, porque incentivara a la indagación para las futuras investigaciones, por lo cual generan mejores estudios con mayor profundidad.

La investigación fue de diseño no experimental- transversal- descriptivo- de propuesta. La

población estuvo conformada por 15 trabajadores de la pequeña empresa. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario con 20 preguntas a través de la técnica de la encuesta obteniendo los siguientes resultados: El 54% de los representantes nunca está satisfecho con su horario de trabajo que le asigna la empresa. El 67% de los representantes siempre perciben sus bonos en fechas festivas. El 40% de los representantes nunca recibe reconocimientos a su buen desempeño. El 67% de los representantes algunas veces trabajan en equipo. El 60% de los representantes algunas veces tiene buena comunicación con su jefe. El 100% de los representantes siempre cree que cuenta con cualidades para formar parte de la empresa. Se concluye que, la mayoría de la empresa no han hecho usos de diferentes técnicas de motivación, ya que los trabajadores muestran su falta de motivación al momento de laborar para el desarrollo de sus funciones, mejorando estos aspectos, generara más confianza en si mismo y crearan un clima laboral agradable con buenas relaciones entre los diferentes integrantes de la empresa, motivándoles de la forma correcta aumentara la satisfacción y la comodidad de los empleados en sus puestos de trabajo, esto generara que sus trabajadores se comprometan al 100% con la empresa.

II. REVISION DE LITERATURA

2.1 Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Variable 1: motivación de Personal

Barrios y Frassati (2019) en su investigación *Motivación laboral y trabajo en equipo en sector público de Panamá*, tuvo como objetivo general analizar los elementos que influyen en la motivación laboral y el trabajo en equipo en el sector público. La investigación fue de diseño descriptivo no experimental. Para el recojo de información una población de 80 personas y una muestra de 80 trabajadores. Se utilizó la técnica encuesta y el instrumento de cuestionario elaborado por 24 preguntas, obteniendo los siguientes resultados. El 39% admiten que existe un mayor reconocimiento por parte de sus líderes o jefe. El 39% analiza que entre menos años laborando hay mayor conformidad con el salario que se tiene. El 53% observa que tanto hombres y mujeres han mejorado su estatus desde que entraron a la organización, esto significa que existen oportunidades de crecimiento indiferentemente del género. El 38% se observa que entre los 18 a los 36 años comprenden mejor los objetivos para alcanzar dichas metas. El 40% de la población encuestada que ha logrado un cambio de ambiente provechoso en su lugar de trabajo, estos corresponden a los colaboradores que cuentan con 1 a 5 años de laborar en la institución. El 42% se observa que en los primeros años de vida laboral se tiende a tener responsabilidades compartidas, en cambio con el pasar de los años ya se ve poco que las asignaciones vayan de la mano con otro colaborador o de algún recurso. El 38% percibe cómo se comportan los colaboradores del sector público de acuerdo a su edad con la responsabilidad del cumplimiento de las metas que se establecen en la institución, dando como resultado que,

los colaboradores con menor rango de edad (18 a 36 años) en comparación a los de mayor rango de edad (37 a 69 años), se sienten más comprometidos por cumplir las metas que la organización le establezca. El 25% del género masculino son más conflictivos. El 40% el líder apoya en un conflicto al trabajador con menos experiencia. Se concluye que Los colaboradores sienten ser reconocidos por su superior, cada vez que realizan una actividad, aunque expresan que no reciben reconocimiento escrito, ni bonos que también pudiera servir como medio de motivación y a su vez una manera de reconocer su desempeño.

Eliseo (2020) en su investigación *El engagement y su relación con la motivación de los colaboradores de una universidad privada en la ciudad de Xalapa, Veracruz*, tuvo como objetivo general Determinar si hay una relación existente entre el engagement y la motivación de los colaboradores en una universidad privada en la ciudad de Xalapa. La investigación fue de diseño mixto-aplicada no experimental. Para el recojo de información una población muestra de 100 colaboradores. Se utilizó la técnica encuesta y el instrumento de cuestionario elaborado por 24 preguntas, obteniendo los siguientes resultados. El 56.3% no tiene alguna preferencia en el género al momento de contratar personal, ya que la diferencia entre hombre y mujer es mínima. El 52% la edad del personal varía entre los 20 y 30 años. El 57.7% el personal es casado. El 60% tiene de 1 a 3 años de antigüedad. El 53.8% del personal tiene licenciatura. El 60% quiere tener un empleo estable. El 70% prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta. El 70% quiere un sueldo alto. El 55% buscar aquello que te hace feliz es lo más importante en la vida. El 60% desea seguridad del puesto del trabajo. El 70% tiene una amistad laboral. El 60% quiere un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas. El 65% le es fundamental poder disponer de ingresos regulares. El 55%

es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo. El 75% tiene la autoestima alta. El 50% opina que un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido. El 55% tiene compañerismo. El 75% le molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que se ha conseguido. El 60% se siente motivado al trabajar. El 65% desea un plan de seguro. El 90% le gusta trabajar en equipo. El 80% le gusta alcanzar logros personales. El 85% le gusta el cambio. El 50% opina que hay necesidades en las aéreas. El 83% quiere un empleo estable. Se concluye que la realización de esta investigación fue de suma importancia para la institución educativa, ya que las variables que se estudiaron a lo largo de este trabajo, resultan ser dos grandes pilares en el área de recursos humanos. El sector al cual pertenece el sujeto de estudio, corresponde al de servicios educativos, donde la responsabilidad recae en mantener siempre al personal satisfecho, motivado, pero, sobre todo, comprometido con la organización para poder lograr los resultados esperados.

Toledo (2018) en su investigación *El liderazgo y su relación con la motivación del personal de confianza que labora en la dirección de personal de la universidad Veracruzana*, tuvo como objetivo general conocer la relación que existe entre el liderazgo ejercido y la motivación del personal de confianza que labora en la Dirección de Personal de la Universidad Veracruzana. La investigación fue de diseño cuantitativa. Para el recojo de información población 51 personas y una muestra de 51 trabajadores. Se utilizó la técnica encuesta y el instrumento de cuestionario elaborado por 18 preguntas, obteniendo los siguientes resultados. El 63% quiere tener un horario de trabajo que me permitiera realizar actividades personales o de recreación. El 59% quiere tener la oportunidad de aprender, promoverme y desarrollarme profesionalmente. El 55% quiere que se reconozca

mi esfuerzo y compromiso en mi trabajo. El 55% desea recibir la retribución adecuada, acorde con el nivel de responsabilidad que desempeño. El 49% desea recibir algún reconocimiento cuando realizo de manera correcta mi trabajo. El 47% quiere obtener bonos de productividad por lograr los objetivos establecidos. El 47% quiere tener un jefe que decida eficazmente quién posee la capacidad para resolver algún problema que se ha presentado. El 45% desea que su jefe posea las competencias necesarias para solucionar adecuadamente los problemas que se presenten. El 45% quiere tener un jefe que logra que el trabajo se realice en tiempo y forma. El 41% que mi jefe sea receptivo a las sugerencias que permiten mejorar las actividades realizadas por el personal. El 41% quiere recibir apoyo por parte del jefe para corregir los errores que cometo en el trabajo. El 37% quiere aportar ideas para el mejoramiento del trabajo. El 47% desea realizar de manera ordenada y organizada mi trabajo, gracias al apoyo de mi jefe inmediato. El 49% quiere que su jefe le apoye para sentirme con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo. El 51% desea tener la libertad para tomar decisiones cuando un problema se presenta. El 65% desea alcanzar acuerdos y comunicar información que contribuyan al mejoramiento de las actividades laborales mediante reuniones del grupo. El 51% quiere que su jefe logre que identifique con sus valores, actitudes, conocimientos y aptitudes, en aras de realizar adecuadamente mi trabajo. El 59% quiere tomar decisiones en las actividades que realizan en su trabajo. Se concluye que se conoció la percepción de los trabajadores de confianza acerca del liderazgo que ejercían las personas que ocupaban un puesto directivo en la mencionada Dirección. Una vez logrados estos dos objetivos particulares, se utilizó la estadística para identificar la posible relación entre la motivación y el liderazgo; por último, en este apartado, se proponen algunas estrategias para mejorar la motivación a través de un liderazgo acorde con las necesidades motivacionales de los trabajadores de la

dependencia en estudio. Se concluye que se aconseja a la institución que se instaure un trabajo articulado y en equipo para poder contrarrestar todos los niveles y poder hacer frente ante un nivel complejo y se pueda dar fluidez en las atenciones y en brindar soluciones; trabajar en lo que respecta a la calidad de atención, brindar capacitaciones, mejor logística, contar con un ambiente que sea propicio en las atenciones, tener la cantidad suficiente en stocks de medicina y tener una terna de profesionales especializados.

Variable 2: Clima Laboral

Santana (2021) en su investigación *Clima laboral: influencia del liderazgo en el desempeño y eficiencia de los colaboradores en Entidades públicas y privadas en la ciudad de Chitré, provincia de Herrera, República de Panamá*, tuvo como objetivo general lograr el empoderamiento del equipo de trabajo, para que puedan convertirse en lugares excelentes para atraer a personal, altamente calificado. La investigación fue tipo cuantitativa - descriptivo - correlacional. Para el recojo de información se utilizó una población de 120 personas con una muestra de 120 colaboradores. Se utilizó la técnica encuesta y el instrumento de cuestionario elaborado por 13 preguntas, obteniendo los siguientes resultados. El 17.5% del total de colaboradores para la entidad privada, tiene menos de un año. El 80%, confirman su proyección de pertenecer a largo plazo en su puesto de trabajo, en la entidad en la cual labora. El 90% de los colaboradores manifiesta que la base del desarrollo de los entregables dentro de las empresas, depende del conocimiento de cada colaborador hacia el desempeño de sus puestos de trabajo de manera clara y oportuna. El 80% tiene una satisfacción laboral. El 57% tiene una buena relación entre compañeros. El 85% tiene mayor facilidad de expresar sus opiniones dentro del trabajo. El 48% de la

comunicación interna es excelente. El 85% son empáticos con los éxitos y fracasos de su área. El 85% reciben las funciones de los puestos de trabajo para que se desenvuelvan de forma productiva. El 90% tiene oportunidad de crecimiento para el desarrollo profesional. El 85% hay un buen clima laboral para la eficiencia. El 95% el líder influye en el desempeño laboral de los colaboradores. El 90% opina que el líder es crucial hacia el logro de metas y desempeño de los empleados. Se concluye que Se observaron diversos aspectos importantes en el estudio del clima laboral para lograr la eficiencia y productividad, y se evidencia que es relevante para los colaboradores de las entidades públicas y privadas, recibir los entregables de manera oportuna y clara, para asegurar un desempeño eficiente.

Montes (2020) en su investigación *Propuesta metodológica para promover un buen clima laboral dentro de las nuevas empresas de la ciudad de Bogotá*, tuvo como objetivo general Proponer un procedimiento metodológico basado en herramientas organizacionales, que permita promover un buen clima laboral, como factor clave para el rendimiento productivo de las nuevas empresas de la ciudad de Bogotá. La investigación fue tipo investigativa. Para el recojo de información se utilizó una población de 81 personas una muestra de 81 líderes. Se utilizó la técnica encuesta y el instrumento de cuestionario elaborado por 3 preguntas, obteniendo los siguientes resultados. El 83% de los líderes de talento humano estudiados consideran importante el diseño de programas y planes de acción proactivos o previos a los procesos de cambio. El 67% se encuentra una tendencia generalizada de la categoría favorable frente a la eficacia de la capacitación para el desarrollo de personal como parte de los procesos de cambio y de desarrollo organizacional. El 55 % contribuyen en términos generales a mejorar el rendimiento de los colaboradores. Se concluye que, en la actualidad, las organizaciones, especialmente las que están naciendo, deben modificar su estructura de

pensamiento sin perder el objetivo principal de toda empresa, de generar ingresos y rentabilidad, pero enfocándose en el desarrollo del capital humano como herramienta principal para alcanzar ese objetivo.

Parra (2021) en su investigación *Rotación del personal de nivel jerárquico superior y el clima laboral en el servicio de contratación de obras (SECOB)*, tuvo como objetivo general Determinar la incidencia de la rotación del personal de nivel jerárquico superior en el clima laboral del Servicio de Contratación de Obras SECOB. La investigación fue cuantitativa-descriptiva – correlacional. Para el recojo de información se utilizó una población de 281 personas una muestra de 281 pobladores. Se utilizó la técnica encuesta y el instrumento de cuestionario elaborado por 14 preguntas, obteniendo los siguientes resultados. El 47% está muy de acuerdo que es libre para conversar con su superior acerca de materias relacionadas con el trabajo. El 72% está muy de acuerdo que es adecuada la relación con sus compañeros de trabajo. El 77% está muy de acuerdo que siente que su relación con su jefe directo es de confianza y apoyo recíproco. El 77% está de acuerdo que en su área de trabajo se producen errores por falta de información. El 50% está de acuerdo que su jefe se preocupa de explicar todo muy bien de modo que no existan confusiones. El 72% está de acuerdo que se le entrega la información suficiente en el momento, para realizar bien su trabajo. El 52% está muy de acuerdo que ante un problema en su trabajo puede hablar con su jefe en forma franca y sincera. El 39% está muy de acuerdo que trabajan en equipo. El 39% avanza en la misma dirección. El 39% está de acuerdo que la información se comparte con el resto del equipo de trabajo. El 47% está de acuerdo que los mecanismos de comunicación son adecuados. El 45% está de acuerdo que realizan reuniones efectivas. El 51% está de acuerdo que hay comunicación entre nosotros cuando y donde podemos ser localizados. El 45% respetamos

nuestro tiempo mutuamente. Se concluye que la presente investigación se determinó que existe relación entre las variables estudiadas, es decir la rotación del personal de nivel jerárquico superior incide en el clima laboral del Servicio de Contratación de Obras SECOB, pues de acuerdo con los resultados obtenidos, se evidenció que existe un mejor clima laboral en el grupo que no ha experimentado cambios de directivos, a diferencia de los que sí lo han experimentado.

Antecedentes Nacionales

Variable 1: motivación de Personal

Reyes (2020) en su investigación *Motivación del personal operativo y su relación con el desempeño laboral en un restaurante de ate. Lima 2020*, tuvo como objetivo general Determinar la relación entre motivación del personal operativo y su relación con el desempeño laboral en un restaurante de Ate. Lima 2020. La investigación fue investigativo-aplicado no experimental. Para el recojo de información se utilizó una población de 64 personas y una muestra de 64 personas. Se utilizó la técnica encuesta y el instrumento de cuestionario elaborado por 10 preguntas, obteniendo los siguientes resultados. El 56,3% manifestó que la motivación laboral afecta de manera buena a los trabajadores del restaurante del distrito de Ate. El 68,75% manifestó que la motivación en lo fisiológico afecta de manera buena a los trabajadores del restaurante del distrito de Ate. El 33,3% manifestó que la motivación en la seguridad afecta de manera regular. El 50,0% manifestó que la motivación en lo social afecta de manera buena a los trabajadores del restaurante del distrito de Ate. El 50,0% manifestó que la motivación en estima afecta de manera buena a los trabajadores del restaurante del distrito de Ate. El 75,0% manifestó que la motivación en la autorrealización afecta de manera buena a los trabajadores del restaurante del distrito de Ate. El 56,3% los trabajadores del restaurante del distrito de Ate realizan un mal

desempeño laboral. El 56,25% manifestó que el desempeño en la tarea se realiza de manera mala en los trabajadores del restaurante del distrito de Ate. El 37,5% señala que hay comportamientos contraproducentes en el desempeño laboral de manera regular en los trabajadores del restaurante del distrito de Ate. El 81,3% de los trabajadores indicaron que desempeño en el contexto del restaurante lo realiza de manera regular. Se concluye que, en concordancia con la variable motivación laboral existe una fuerte motivación laboral con un 87,6% con un buen desempeño laboral. En cuanto a las dimensiones de la variable desempeño laboral, se observa que mantiene un promedio de regular y buenos en sus desempeños laborales. Se concluye que, en concordancia con la variable desempeño laboral existe una fuerte motivación laboral con un 56,3% con un mal desempeño laboral de los trabajadores.

Abanto (2020) en su investigación *La motivación del personal y el desempeño laboral de los docentes contratados por invitación en la universidad nacional de Cajamarca 2020*, tuvo como objetivo general Decretar la relación que existe entre motivación del personal y el desempeño laboral de los docentes contratados por invitación en la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020. La investigación fue cuantitativa. Para el recojo de información población de 118 docentes y una muestra 69 docentes. Se utilizó la técnica encuesta y el instrumento de cuestionario elaborado por 20 preguntas, obteniendo los siguientes resultados. El 53,6 con frecuencia es reconocido en forma económica adecuada por sus logros. El 43,5 con frecuencia es reconocido en forma no económica adecuada por sus logros. El 43,5% es autónomo en el desarrollo de sus labores académicas. El 47,8% realiza su trabajo con responsabilidad. El 43,5 a veces tiene un sueldo justo y equitativo. El 43% casi nunca recibe todos beneficios sociales de Ley. El 27,5% con frecuencia dicen que

existen políticas adecuadas. El 29% a veces existen relaciones interpersonales adecuadas. El 44.9% a veces existen instalaciones físicas adecuada. El 27.5 % con frecuencia realiza una supervisión adecuada. El 29% a veces existen medidos de seguridad ocupacional de acuerdo a ley. El 43.5% a veces los docentes alcanzan sus objetivos planificados. El 43.5% con frecuencia los docentes cumplen a cabalidad el desarrollo de sus labores. El 40.6% a veces los docentes tienen dominio técnico de sus cursos asignados. El 39.1% con frecuencia los docentes tienen dominio tecnológico para desarrollar sus cursos asignados. El 34.8% a veces los docentes hacen un uso correcto de los recursos materiales. El 42% a veces los docentes hacen un uso correcto de los recursos tecnológicos de la UNC. El 43.5 % a veces los docentes son proactivos. El 73.9% a veces los docentes buscan organizarse para el mejor desarrollo de su trabajo. El 87% con frecuencia los docentes tienen iniciativa para lograr objetivos comunes. Se concluye que Se concluye que existe una influencia es directa poco significativa entre las variables motivación y desempeño laboral, es decir que, a mayor inconveniente de la motivación organizacional, no existirá un buen desempeño laboral y viceversa, esto afecta a todos los docentes del grupo dejando como consecuencia una serie de problemas dentro de la UNC.

Miranda (2018) en su investigación *Ambiente laboral Y motivación del personal en empresas aseguradoras de Lima Metropolitana*, tuvo como objetivo general en este artículo el poder determinar la influencia del ambiente laboral y su repercusión en la motivación del personal de las empresas aseguradoras, determinaremos la motivación del personal y su relación en el ambiente laboral y en qué medida el capital intelectual repercute en el comportamiento de los trabajadores. La investigación fue cuantitativa no experimental y cualitativa. Para el recojo de información población de 31 colaboradores y muestra 31. Se

utilizó la técnica encuesta y el instrumento de cuestionario elaborado por 9 preguntas, obteniendo los siguientes resultados. El 58% si necesita de algún “apoyo” extra para poder lograr su trabajo o ser lo más productivo posible. El 45% es neutral y se encuentran motivados de la manera correcta y muestran su satisfacción ante esta. El 81% de las respuestas son positivas a la relación que se tiene en el trabajo y de manera particular. El 39% respondió de manera positiva hacia la motivación percibida. El 29% de los participantes tienen alguna motivación personal que genera su propio esfuerzo, como su familia y crecimiento personal. El 15% responde de manera negativa, lo que perciben es que el trabajo realizado no va muy acorde a lo que reciben. Se concluye finalmente, en esta investigación es que la combinación de ambiente laboral y motivación en esta agencia es de un nivel medio. La motivación parece no estar bien enfocada a cada trabajador, pero el ambiente que se tiene en la agencia mejora este mix de variables, lo que hace que la satisfacción laboral sea más fuerte o estable.

Variable 2: Clima Laboral

Miranda (2018) en su investigación *Ambiente laboral y motivación del personal en empresas aseguradoras de Lima Metropolitana*, tuvo como objetivo general en este artículo el poder determinar la influencia del ambiente laboral y su repercusión en la motivación del personal de las empresas aseguradoras, determinaremos la motivación del personal y su relación en el ambiente laboral y en qué medida el capital intelectual repercute en el comportamiento de los trabajadores. La investigación fue cuantitativa no experimental y cualitativa. Para el recojo de información población de 31 colaboradores. Se utilizó la técnica encuesta y el instrumento de cuestionario elaborado por 9 preguntas, obteniendo los siguientes resultados. El 58% si necesita de algún “apoyo” extra para poder lograr su trabajo

o ser lo más productivo posible. El 45% es neutral y se encuentran motivados de la manera correcta y muestran su satisfacción ante esta. El 81% de las respuestas son positivas a la relación que se tiene en el trabajo y de manera particular. El 39% respondió de manera positiva hacia la motivación percibida. El 29% de los participantes tienen alguna motivación personal que genera su propio esfuerzo, como su familia y crecimiento personal. El 15% responde de manera negativa, lo que perciben es que el trabajo realizado no va muy acorde a lo que reciben. Se concluye finalmente, en esta investigación es que la combinación de ambiente laboral y motivación en esta agencia es de un nivel medio. La motivación parece no estar bien enfocada a cada trabajador, pero el ambiente que se tiene en la agencia mejora este mix de variables, lo que hace que la satisfacción laboral sea más fuerte o estable.

Tamayo y Romero (2018) en su investigación *El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la superintendencia de mercado de valores, Miraflores enero - agosto 2018*, tuvo como objetivo laboral Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero-agosto 2018. La investigación fue cuantitativa – sustantiva- correlacional. Para el recojo de información población de 151 personas con una muestra de 151 colaboradores. Se utilizó la técnica encuesta y el instrumento de cuestionario elaborado por 6 preguntas, obteniendo los siguientes resultados. El 38,5 % de los encuestados infieren que a veces cuentan con un clima agradable. El 41,2% de los encuestados manifiestan que la empresa brinda motivaciones, pero no son constantes, a pesar de ello reciben capacitaciones y charlas para mejorar sus métodos de trabajo. El 33,9% casi siempre puede manejar sus laborales bajo presión y con libertad. El 37,6% manifestaron que la organización suele medir constantemente la productividad e indicadores que realiza cada trabajador en sus

desempeños. El 33.9% manifestaron que a veces confían en sus habilidades que desempeñan en su labor. El 33,0% manifestaron que la empresa a veces genera el reconocimiento de su desempeño laboral y el supervisor del área muestra el liderazgo para encaminar a los demás en el día a día de sus actividades. Se concluye que el clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero y agosto 2018, siendo representada por una correlación positiva moderada de 0,668. Debido genera un enfoque positivo en los colaboradores, ya que genera el reconocimiento de sus labores, así mismo le brinda una estructura adecuada para que genere la labor de sus actividades.

Romero (2021) en su investigación *El clima laboral de la Empresa "Mf Motorcenter" Huánuco – 2021*, tuvo como objetivo que Describir el clima laboral en la empresa Mf Motorcenter, 2021. La investigación fue cuantitativo – descriptivo no experimental, transaccional descriptivo. Para el recojo de información población 25 personas y una muestra 25 trabajadores. Se utilizó la técnica encuesta y el instrumento de cuestionario elaborado por 9 preguntas, obteniendo los siguientes resultados. El 56% fomenta y desarrolla el trabajo el equipo en la oficina. El 60% dice que el ambiente de trabajo es agradable. El 60% dice que existe comunicación dentro de mi grupo de trabajo. El 56% existe comunicación fluida entre mi área y la alta dirección. El 52% le alcanza el tiempo para completar su trabajo. El 72% de jefe en la organización se preocupan por mantener el nivel de motivación personal. El 60% la relación entre compañeros de trabajo en la empresa es agradable. El 40% la empresa cuenta con planes y acciones específicas destinadas a mejorar mi trabajo. El 40% la empresa otorga buenos y equitativos beneficios a los trabajadores. El 40% la empresa las funciones están claramente definidas. El 56% está de

acuerdo que las remuneraciones que perciben sus colegas, está acorde al mercado. El 60% en relación a las condiciones físicas de su puesto de trabajo (iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc.) considera que es lo adecuado. El 60% siente el apoyo de mi jefe cuando me encuentro en dificultades. El 68% está de acuerdo que el jefe da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades. El 60% siempre participa de las actividades culturales y recreacionales que la organización realiza. El 68% siempre el jefe le proporciona información suficiente, adecuada para realizar bien el trabajo. El 56% dice que el nivel de recursos (materiales, equipos e infraestructura) con los que cuento para realizar bien mi trabajo es lo suficiente bueno. El 64% opina que su jefe valora y reconoce su trabajo en la empresa. El 48% Cree que las remuneraciones que perciben sus compañeros están acorde al puesto y responsabilidades del cargo. El 56% la distribución de la carga de trabajo que tiene su área es buena. El 60% califica su muy buen nivel de satisfacción por pertenecer a la empresa. El 76% califica su nivel muy bueno de satisfacción con el trabajo que realiza en la empresa. El 76% califica su nivel muy bueno de identificación con la empresa. Se concluye que en esta tesis se estableció que el clima laboral en la empresa “MFMOTORCENTER se encuentra favorable, por la incidencia de factores positivos encontrados. Sin embargo, se encontró todavía un tanto deficiente los factores de participación en actividades culturales, reconocimiento del trabajo, recursos y la remuneración.

Antecedentes Regionales

Variable 1: motivación de Personal

Norabuena (2018) en su investigación *Motivación y desempeño laboral en la empresa constructora T&S, Huaraz 2018*, tuvo como objetivo general conocer la motivación y el desempeño laboral del trabajador en la Empresa Constructora T&S, Huaraz, 2018. La investigación fue no experimental descriptivo simple. Para el recojo de información población 41 trabajadores de la empresa y muestra 41. Se utilizó la técnica encuesta y el instrumento de cuestionario elaborado por 9 preguntas, obteniendo los siguientes resultados. El 85.4% es de sexo masculino. El 95.1% percibe un salario mensual. El 43.9% de los encuestados es obrero. El 85.4% tiene una antigüedad en meses en la empresa. El 78% de los encuestados tiene el grado de instrucción secundaria completa. El 68.3% de los encuestados está de acuerdo con que es adecuado la higiene y el orden en el lugar donde desarrolla su trabajo. El 68.3% de los encuestados está de acuerdo con que el salario que percibe se ajusta a las funciones que desempeña. El 70.7% de los encuestados está de acuerdo con que tiene acceso al sistema de salud y beneficios de ley por la forma de contratación. El 41.5% de los encuestados está de acuerdo que pueden hablar con facilidad, ser escuchado y tomado en cuenta sus opiniones en la empresa. El 58.5% de los encuestados está de acuerdo con que el trato es igualitario, el compañerismo y muestras de respeto entre los compañeros de trabajo. El 51.2% de los encuestados está de acuerdo con que la empresa toma en consideración las normas, leyes, reglamentos y directivas oportunamente. El 53.7% de los encuestados está de acuerdo con que le permiten aplicar sus conocimientos, habilidades y destrezas en el desarrollo de sus actividades. El 39% de los encuestados está de acuerdo con que le permiten organizar y dirigir su trabajo a su manera. El 70.7% de los encuestados está completamente en desacuerdo con que exista un programa de incentivos

en la empresa. El 36.6% de los encuestados está en desacuerdo con que valoran sus aportes y muestran disposición a que pueda asumir nuevos puestos de trabajo. El 58.5% de los encuestados está de acuerdo con que las funciones desarrolladas están acorde a sus capacidades de cada trabajador. El 73.2% de los encuestados está de acuerdo con que, el desarrollo de sus labores, han conllevado a cumplir con los objetivos trazados. El 41.5% de los encuestados está de acuerdo con que las tareas asignadas se cumplen con el menor tiempo previsto. El 48.8% de los encuestados está de acuerdo con que asumen riesgos altos que conllevan a tener mejores resultados. El 58.5% de los encuestados está de acuerdo con que con frecuencia se encuentran en un clima de incertidumbre por no saber que les espera. El 75.6% de los encuestados está de acuerdo con que analiza cuidadosamente las alternativas antes de tomar una decisión final. El 65.9% de los encuestados está de acuerdo con que utilizan menos recursos de lo previsto en el desarrollo de sus funciones. El 43.9% de los encuestados se muestra indeciso con que cumplen a cabalidad con las funciones asignadas. El 58.5% de los encuestados está de acuerdo con que las personas con quienes interactúa muestran un trato cordial y agradable. El 43.9% de los encuestados está en desacuerdo con que puede confiar con facilidad con cualquiera de los miembros de la empresa. Se concluye que La investigación nos ha permitido conocer el nivel de motivación con que cuenta la empresa y como se ve reflejado en el desempeño laboral en la empresa, también se concluye que el desempeño laboral es parcialmente bueno, pero aún se necesita adoptar mejores estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.

Barreto (2021) en su investigación *Análisis de riesgos, motivación del personal y el congestionamiento de las atenciones sanitarias en un hospital de Huaraz, 2021*, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el análisis de los riesgos y la motivación del personal con el congestionamiento de las atenciones sanitarias en el Hospital de Apoyo Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2021. La investigación fue cuantitativa-básica-correccional no experimental. Para el recojo de información población de 120 personas que laboran en el Hospital de apoyo Víctor Ramos Guardia de Huaraz. y una muestra de 92 personas que laboran en el Hospital de apoyo Víctor Ramos Guardia de Huaraz. Se utilizó la técnica encuesta y el instrumento de cuestionario 08 preguntas, obteniendo el siguiente resultado. El 53,8% de los trabajadores de salud ubicó la motivación en un nivel regular. El 85% hallaron el nivel de riesgo laboral del personal de enfermería que trabajan en sala de operaciones del Hospital Regional Docente “Las Mercedes” – Chiclayo, se encuentra en el nivel bajo. El 100% la atención a los usuarios está ligada al trabajo en equipo que se realiza en las organizaciones como los hospitales. El 77.2% concluyó que las dificultades que se presentan en el servicio de consulta externa se reportaron demora, inadecuada y falta de información para la atención en módulos, así también se percibió un nivel de eficiencia en satisfacción de los pacientes El 56.4% que las dificultades que se presentan en las áreas propias de salud y las demás. El 28,3 está de acuerdo que se emplean planes contramedidas con el fin de minimizar los riesgos. El 40,2% estuvieron totalmente de acuerdo que en el hospital ha mejorado en la promoción para la salud. El 61.9% están satisfechos con la motivación de personal. El 70.5% expresó que se sienten motivados por el ambiente de trabajo. Se concluye que la institución que se instaure un trabajo articulado y en equipo para poder contrarrestar todos los niveles y poder hacer frente ante un nivel complejo y se pueda dar fluidez en las atenciones y en brindar soluciones; trabajar en lo que respecta a la calidad

de atención, brindar capacitaciones, mejor logística, contar con un ambiente que sea propicio en las atenciones, tener la cantidad suficiente en stocks de medicina y tener una terna de profesionales especializados.

Molina (2020) en su investigación *Gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores de la dirección regional de salud – DIRESA, Huaraz 2020*, tuvo como objetivo general Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores de Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020. La investigación fue cuantitativo no experimental, se recogió información de un periodo específico, que se desarrolló al aplicar la técnica de la encuesta empleando el instrumento del cuestionario para ambas variables. Para el recojo de información población de 96 personas y una muestra 77 trabajadores. Se utilizó la técnica encuesta y el instrumento de cuestionario 04 preguntas, obteniendo el siguiente resultado. El 56% no prioriza los factores como el diseño de puestos, orientación del talento profesional y el reclutamiento. El 68% no prioriza los factores como el comportamiento organizacional, la compensación del personal y el desarrollo profesional. El 64% no prioriza los factores como estímulos al trabajador y reconocimiento al mérito. El 69% no prioriza los factores como la capacitación permanente, posibilidad de ascenso y la línea de carrera. Se concluye Se determinó la relación entre la gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores de Dirección Regional de Salud DIRESA, Huaraz 2020, donde se realizó la prueba de correlación de Rho de Spearman obteniendo un $Rho = 0.489$ y una significancia de 0.000 menor a 0.05, por ende, la hipótesis nula es rechazada y se acoge la hipótesis alternativa; es decir existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020. Llegando

aceptar la hipótesis, donde indica: “Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020”.

Variable 2: Clima Laboral

Livias (2019) en su investigación *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Acochaca, provincia de Asunción, departamento de Ancash, 2019*, tuvo como objetivo, determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de dichos trabajadores. La investigación fue cuantitativa, descriptiva correlacionar. Para el recojo de información se utilizó una población muestra conformada por 25 trabajadores. Se utilizó la técnica encuesta y el instrumento de cuestionario 6 preguntas, obteniendo el siguiente resultado. El 80% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acochaca, manifestaron un nivel favorable respecto al clima organizacional. El 92% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acochaca, manifestaron percibir un nivel alto respecto al desempeño laboral.. El 92% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acochaca, Asunción - Ancash manifestaron un nivel favorable respecto al clima organizacional en su dimensión comunicación interpersonal. El 92% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acochaca, Ancash manifestaron un nivel favorable respecto al clima organizacional en su dimensión autonomía para la toma de decisiones. El 64% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acochaca, Asunción - Ancash manifestaron un nivel favorable respecto al clima organizacional en su dimensión motivación laboral. Se concluye que, a nivel general, el Clima Organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acochaca, Asunción - Ancash,

2019, lo que significa que a cualquier cambio que se dé en el Clima Organizacional, también habrá cambios en el Desempeño Laboral en dicha institución de forma directa.

Muñoz (2021) en su investigación *Clima laboral y calidad de servicio en los asesores de negocios en Mibanco agencia Huaraz, 2021*, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima laboral y la calidad de servicio en los asesores de negocios de Mibanco agencia Huaraz. La investigación fue cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo correlacional. Para el recojo de información se utilizó una población de 27 personas y una muestra de 27 asesores. Se utilizó la técnica encuesta y el instrumento de cuestionario elaborado por 7 preguntas, obteniendo los siguientes resultados. El 48.10% perciben que el clima laboral es eficiente. El 59.30% la calidad de servicio los asesores de negocios agencian Huaraz es eficiente. el 63% no se encuentran satisfechos con el clima laboral de la empresa. El 88.9% tienen un eficiente sentido de permanencia. El 44% tiene una buena retribución. El 74.1 % tiene estabilidad laboral. El 55.6% sabe trabajar en equipo. Se concluye que Existe una alta relación significativa entre clima laboral y calidad de servicio en los asesores de negocios Mibanco agencia Huaraz. Teniendo una correlación positiva alta (Pearson = 0,755 y $p=0,000$); es decir, según se optimice o maximice el clima laboral, mejor será la atención en calidad de servicios de los asesores de negocios Mibanco agencia Huaraz.

Jara y Sánchez, (2018) en su investigación *Clima laboral en el cumplimiento de las metas de los colaboradores del Banco de Crédito Agencia Huaraz - Periodo 2018*, tuvo como objetivo general determinan la eficiencia y eficacia de los colaboradores del BCP. La investigación fue correlacional. Para el recojo de información se utilizó una población de

40 personas y una muestra de 40 colaboradores. Se utilizó la técnica encuesta y el instrumento de cuestionario elaborado por 7 preguntas, obteniendo los siguientes resultados. a. El 75.9% de colaboradores están de acuerdo con que la imagen corporativa guarda relación con el cumplimiento de sus metas. El 73.3% de colaboradores están de acuerdo que la estructura corporativa guarda relación con el cumplimiento de sus metas. El 71.4% de colaboradores están de acuerdo que las condiciones de trabajo y guardan relación con el cumplimiento de sus metas. El 77.4% de colaboradores están de acuerdo que el Liderazgo guarda relación con el cumplimiento de sus metas. El 73.3% de colaboradores están de acuerdo que el Desarrollo humano guarda relación con el cumplimiento de sus metas. El 74.1% de colaboradores están de acuerdo que las condiciones laborales guardan relación con el cumplimiento de sus metas. Se concluye que hay que continuar avanzando con las estrategias para el logro de un mejor clima laboral en el BCP Agencia Huaraz, plasmando para ello los seis factores que propone García. Si bien es cierto que un porcentaje mayoritario de colaboradores, perciben que el clima laboral del BCP como favorable para el cumplimiento de sus metas, es indispensable continuar trabajando para incrementar el porcentaje de colaboradores que perciban que el BCP Agencia Huaraz tiene un clima laboral óptimo.

Antecedentes Locales

Variable 1: motivación de Personal

Williams (2018) en su investigación *Motivación laboral y satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018*, tuvo como objetivo general Determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P Jesús Maestro, Nuevo Chimbote 2018. La investigación fue correccional no experimental. Para el recojo de información población 61 personas y una muestra de 61 docentes. Se utilizó la técnica encuesta y el instrumento de cuestionario elaborado por 7 preguntas, obteniendo los siguientes resultados. El 39.30% del personal docente percibe un regular nivel de motivación laboral. El 29.50% del personal docente percibe un regular nivel de motivación interna. El 32.80% del personal docente percibe un regular nivel de motivación externa. El 26.20% del personal docente percibe un buen nivel de relaciones interpersonales. El 24.60% del personal docente percibe un regular nivel de remuneraciones y beneficios. El 24.60% del personal docente percibe un buen nivel sobre las condiciones físicas y materiales. El 23.00% del personal docente percibe un buen nivel de las políticas y reglas. Se concluyó que la percepción que se tiene respecto a la motivación laboral del personal docente se encuentra mayoritariamente en un nivel regular con un 39.30% (24) tal como lo expresa la tabla N° 4. Cabe decir que la dimensión motivación interna, según lo expresado en la tabla N° 5, se encuentra mayormente en un nivel malo con un 41% (25), por otro lado, la dimensión motivación externa, según lo expresado en la tabla N° 6, se encuentra mayormente en un nivel malo con un 34.40% (21).

Martel (2020) en su investigación *Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los analistas de crédito de la financiera compartamos, Nuevo Chimbote – 2020*, tuvo como

objetivo determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los Analistas de Crédito de la Financiera Compartamos de Nuevo Chimbote, en el año 2020. La investigación fue no experimental – correlacional de corte transversal. Para el recojo de información población de 30 personas y una muestra de 30 trabajadores. Se utilizó la técnica encuesta y el instrumento de cuestionario 22 preguntas, obteniendo el siguiente resultado. El 53.3% opina que la empresa les brinda las herramientas necesarias para realizar sus actividades con eficiencia. El 50% Sienten un entorno amigable, acogedor y dinámico que les motive a la realización de sus labores diarias. El 53.3% Considera que el sueldo que percibe es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas. El 50% Está de acuerdo con los horarios establecidos en su trabajo. El 53% Está conforme y entiende las políticas de la empresa. El 53% Siente que su desempeño es más eficiente si recibe el apoyo continuo de su supervisor. El 53% Cree que es importante la supervisión constante en su área de trabajo. El 53% Les ofrecen seguros que cubran su integridad física conforme a la Ley. El 53% Siente que la empresa realiza mejoras constantes en cuanto a condiciones de trabajo y seguridad de sus trabajadores. El 53% Mantiene una buena relación y comunicación con sus compañeros y jefes de trabajo. El 53% demuestras total agrado y responsabilidad en tus funciones. El 53% le agrada cuándo su empresa le asigna mayores responsabilidades en sus puestos. El 53% las funciones que desarrolla en su trabajo le permiten explotar el máximo de sus capacidades y habilidades. El 53% siente que las metas y objetivos de la empresa están alineados a los logros que desea alcanzar. El 53% siente que puede auto realizarse en el cargo que desempeña. El 53% opina que su puesto de trabajo le permite ser creativo. El 53% tiene la libertad de realizar sugerencias de mejora en las actividades que le asigna la empresa. El 53% considera que el esfuerzo en el desarrollo de sus labores siempre es reconocido y valorado. El 53% les ofrecen incentivos o reconocimientos para motivarlos y

mejorar su desempeño. El 53% están de acuerdo en que su crecimiento profesional dentro de la empresa esté en base a la meritocracia. El 53% reciben constantes capacitaciones para su desarrollo profesional con posibilidades de ascenso. Se concluye que basándose en el objetivo específico se identificó que el nivel de motivación laboral de los Analistas de Crédito de la Financiera Compartamos de Nuevo Chimbote muestra un nivel medio con un 53.30%, lo cual equivale que esta variable no está adecuadamente direccionada hacia una motivación completa en los trabajadores, demostrando que esta variable debe ser reforzada, y que sientan una fuerza interna que los conduzca al logro de sus metas establecidas.

Rojas y Velásquez (2018) en su investigación *Motivación laboral y productividad de los trabajadores del Banco Falabella Chimbote, 2018*, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores de Banco Falabella Chimbote, 2018. La investigación fue diseño no experimental, transaccional y correlacional. Para el recojo de información se utilizó una población de 23 personas y una muestra de 23 colaboradores. Se utilizó la técnica encuesta y el instrumento de cuestionario de 6 preguntas, obteniendo el siguiente resultado. El 56.5% los trabajadores despliegan habilidades personales que les generan motivación y satisfacción hacia el trabajo. El 56.5% los trabajadores sienten que poseen la autonomía laboral para desempeñarse mejor dentro de la organización. El 56.5% la responsabilidad asumida por los trabajadores contribuye a generar una satisfacción positiva hacia el trabajo. El 56.5% el logro de metas y objetivos alcanzados por los trabajadores contribuye a generar una satisfacción positiva hacia el trabajo. Se concluye que Se identificó el nivel de motivación laboral de los trabajadores del Banco Falabella Chimbote, donde se presenta un nivel medio con un porcentaje de 60.9%, lo que significa que la dimensión factores higiénicos no se direcciona

adecuadamente ya que obtuvo un nivel medio con un 56.5% y la dimensión factores motivacional también presenta un nivel medio con 56.5%, esto nos demuestra que las dimensiones de la motivación laboral en el Banco Falabella Chimbote 2018 están presentes pero no están siendo direccionadas de forma efectiva (tablas 3, 9 y 10).

Variable 2. Clima laboral

Gálvez y Loyola (2019) en su investigación *el estrés y clima laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote – 2019*, tuvo como objetivo general determinar la relación del estrés y clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2019. La investigación fue de diseño no experimental de nivel correlacional. Para el recojo de información se utilizó una población de 200 personas y una muestra de 200 trabajadores. Se utilizó la técnica encuesta y el instrumento de cuestionario de 15 preguntas, obteniendo el siguiente resultado. El 51% de los trabajadores tienen un nivel de estrés entre muy alto y alto. El 51% de los trabajadores opinaron tener síntomas físicos en un nivel entre altos y muy altos. El 51% de los trabajadores opinaron que muestra un nivel alto y muy alto síntomas psicológicos. El 52% de los trabajadores opinaron que su conducta tiene un nivel alto y muy alto. El 43% de los Trabajadores tienen un desgaste emocional bajo. El 57% opinaron que el clima laboral es malo y muy malo en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote. El 66% opinaron que es malo y muy malo la estructura en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote. El 57% opinaron que es malo y muy malo la responsabilidad en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote. El 58% opinaron que es malo y muy malo la recompensa en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote. El 61% opinaron que los desafíos son malo y muy malo en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote. El 59% opinaron que son malo y muy malo las relaciones en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote. El 61% opinaron que es malo y muy malo

la cooperación en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote. El 71% opinaron que son malo y muy malo los estándares en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote. El 63% opinó que es malo y muy malo el nivel de conflicto en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote. El 57% opinaron que tiene una mala y muy mala identidad en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote. Se concluye que, al analizar la relación de ambas variables, el 9.5% de los trabajadores encuestados manifestaron muy alto nivel de estrés, asimismo, el clima laboral es muy malo, mientras el 7,0% un nivel de estrés bajo, y opinaron que el clima laboral es muy bueno, finalmente el 11,5% de los trabajadores manifestaron que tienen muy bajo nivel de estrés por lo tanto tienen un mal clima laboral que brinda la Municipalidad Distrital de Nuevo.

Alanya (2018) en su investigación *Clima organización y el desempeño laboral del personal del Restaurante Negrita – Nuevo Chimbote: 2018*, tuvo como objetivo general Contrastar la relación que existe entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal del restaurante Negrita, Nuevo Chimbote, 2018. La investigación fue correlacional con un diseño no experimental, de corte transversal. Para el recojo de información se utilizó una población de 20 personas y una muestra de 20 trabajadores. Se utilizó la técnica encuesta y el instrumento de cuestionario de 6 preguntas, obteniendo el siguiente resultado. El 53,1% de casos que hay en el clima organizacional es de un nivel alto. El 56,3% de casos que hay en el desempeño laboral es también de un nivel alto. El 60.3% necesita mejorar y desarrollar un buen desempeño laboral. El 26.4% tiene un buen desarrollo de la autoestima en el personal. El 13.5 % necesita poner en práctica un buen desarrollo de la comunicación en el personal. El 14.6 % necesita poner en práctica un buen desarrollo para evitar los conflictos y maximizar la cooperación en el personal. Se concluye que El grado de relación entre las

variables clima organizacional y desempeño laboral, es moderado positivo tal como lo indica la técnica de análisis estadístico Tau-bKendall con un valor de (0.504), y tal como indica la técnica análisis estadístico chi cuadrado, el valor de (p) es (0.02) menor que alfa (0.05), en consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis Nula.

López y Rojo (2018) en su investigación *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Promart Nuevo Chimbote 2018*, tuvo como objetivo general Determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral según los colaboradores en la Empresa Promart - Nuevo Chimbote, 2018. La investigación fue de diseño no experimental – Transversal nivel correlacional. Para el recojo de información se utilizó una población de 137 personas y una muestra de 137 colaboradores. Se utilizó la técnica encuesta y el instrumento de cuestionario de 25 preguntas. El 31% de ellos que opinan que existe un clima organización regular en la empresa Promart Nuevo Chimbote. El 51% de los colaboradores de la empresa Promart opinan que dentro de su centro laboral se encuentran totalmente en acuerdo con la dimensión Autonomía. El 43.8% de ellos que opinan que existe un nivel muy bueno. El 51.1% respondieron que las responsabilidades y el poder de decisión se encuentran en el nivel muy bueno. El 59.9% que indicaron que se encuentra en un nivel muy bueno. El 56.2% respondieron que existe un nivel muy bueno sobre planificación. El 44.5% adaptación a los cambios y la retroalimentación que respondieron que existe un nivel buen. El 56.9% respondieron que existe un nivel muy bueno sobre valores y reglamentos. El 33.6 % que respondieron que existe un nivel muy bueno. El 48.2% respondieron que existe un nivel muy bueno sobre toma de decisiones. El 66% de los encuestados respondieron que están totalmente en acuerdo con que están definidas las funciones del puesto y responsabilidades. El 61% manifestaron que están

totalmente en acuerdo respecto a si sienten que forman parte de un equipo que trabaja hacia una meta común. El 53% respondieron que están totalmente en acuerdo si existe algún programa que fomente o refuerce las relaciones entre los colaboradores. El 56% respondieron que están totalmente en acuerdo respecto a si la empresa les permite cumplir con todas sus funciones. El 43% respondieron que están totalmente en acuerdo acerca de si tienen claro cuáles son los valores en la empresa. El 33% respondieron que están totalmente en acuerdo acerca de la autoestima y la empatía. El 26 % de los colaboradores de Promart indican que existe un nivel muy bueno de satisfacción laboral. El 52% de colaboradores mostraron estar indecisos. El 32.8 % existe un nivel muy bueno de autoestima y la empatía. El 51.8% el manejo de conflictos es regular. El 27% respondió que existe un nivel regular sobre reconocimientos y ascensos. El 61% del total de encuestados respondieron que están totalmente en acuerdo acerca del ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo. El 57% manifestaron que están totalmente en acuerdo acerca de si considera que su trabajo es reconocido y considerado por su jefe y compañeros. El 68% expresaron que están totalmente en acuerdo respecto a la realización de reuniones de reconocimiento. El 32% de los colaboradores opina que el nivel del clima organizacional es regular. Se concluye que de acuerdo con el tercer objetivo específico, se pudo concluir que si existe una correlación entre ambas variables. Corroborando con la tabla de contingencia podemos observar que ambas variables arrojaron un 10% en el nivel muy bueno tanto en clima organizacional como en satisfacción laboral, un 8% en el nivel regular y un 2% en nivel bajo.

2.2 Bases teóricas de la investigación

Variable1. Motivación de personal

Pérez(2020)En su investigación La motivación personal o automotivación de tener el impulso y el entusiasmo para lograr algo sin la supervisión o influencia de otros, cuando el trabajador está motivado, se siente más realizado, más feliz y es posible de alcanzar sus objetivos , tenemos la capacidad de automotivación eso es una gran ventaja, ya que mejorara la calidad de vida, además desempeñan un papel importante en el desarrollo profesional, productividad e incluso la satisfacción laboral y personal del individuo.

Rivera (2019), nos cuenta que se han propuesto muchas definiciones de motivación en la literatura científica, por ejemplo, la motivación, como estudio, hace referencia a la indagación de la razón por la que las personas piensan y se comportan de la manera en la que actúan; en pocas palabras la motivación es un tema un poco complejo y es afectado por una gran cantidad de factores en el entorno organizacional.

Pérez & Rojas (2018)En su investigación Nos dice que actualmente la motivación tiene diversas definiciones, porque es un tema de preocupación generalizada en el campo académico como en el campo psicológico y administrativo, en otras palabras, nos quiere decir lo que impulsa al ser humano a cometer actividades explícitas o dejar de hacerlas es para poder alcanzar un fin; en ese sentido, la motivación al personal es y será un tema complejo desde el punto de vista psicológico y desde el punto de vista temático empresarial, para comprometer responsabilidades en función a las mejoras de las actitudes, los comportamientos, las aptitudes, las habilidades, las destrezas y otros elementos que influye en la capacidad del trabajador y su entorno.

La motivación se construye en 3 dominios, por ejemplo:

- La visión profesional: es el estímulo energizante, podría definirse como la capacidad de las personas de ser realistas sobre sí mismas y sus carreras, las personas con esta cualidad que es un alto conocimiento de la carrera tienen una comprensión precisa de sus fortalezas y debilidades estableciendo objetivos profesionales y sobre todo más fluidos. (Pérez, 2020)
- La identidad profesional: aporta el componente de dirección. Esta es la medida en que las personas se definen por sus carreras y está vinculada conceptualmente con el compromiso laboral, el compromiso organizacional y la ciudadanía organizacional, estas personas se esfuerzan por estar siempre a la vanguardia, el reconocimiento y buscan un papel de liderazgo. (Pérez, 2020)
- La resiliencia profesional: Nos comenta que es la capacidad de adaptarse a las condiciones cambiantes y poder superar las barreras profesionales, también tiene relación con la necesidad de tranquilidad, paz y la capacidad de superar todo tipo de barreras, tener auto eficacia y la asertividad para la motivación del logro; estas personas tienen una alta capacidad de recuperación profesional, creen en sí misma y, tratan de alcanzar sus metas laborales y están muy comprometidas en asumir riesgos razonables para hacerlo. (Pérez, 2020)

Dimensión 1. Satisfacción en la motivación del personal

La satisfacción en la motivación laboral tiene mucho que ver con los aspectos que son valorados como salario emocional, aunque el dinero que se cobra es fundamental y primordial, como otros elementos que tenemos en cuenta. (Opziona, 2019)

-Ambiente laboral positivo: Nos dice que es una condición *que*, para muchos empleados muy complicado y escaso, de hecho, un 17% de los trabajadores consideran que este es el

principal problema, por ello existen diferentes formas de manejar el ambiente laboral y en estos casos un coach profesional puede ayudar a mejorarlo. (Opziona, 2019)

-Liderazgo asertivo: Es de suma importancia, ya que para ser un buen manager ha de ser una persona empática, sin embargo, hay que decir que la figura del mal jefe sigue existiendo y, de hecho, es el inconveniente que más problemas da, que señala el 29% de los empleados. (Opziona, 2019)

- Conciliación: Es un aspecto que motiva a los trabajadores, sobre todo cuando tienen un cierto grado de cualificación, para poder compatibilizar la vida profesional y personal es fundamental, ya que el desarrollo de las nuevas tecnologías y la digitalización permiten desarrollar el denominado el teletrabajo y prescindir de la oficina como punto fijo. (Opziona, 2019)

- Falta de progresión laboral: El síndrome del trabajador estancado es uno de los principales problemas en el mundo de los Recursos Humanos porque supone una bajada de productividad, un trabajador productivo es aquel que ve posibilidades y oportunidades de mejora interna o nuevos proyectos, además es importante poner a disposición de nuestros empleados cursos que les permitan formarse y mejorar sus habilidades profesionales. (Opziona, 2019)

Indicadores

Cumplimiento en la motivación del Personal

La motivación del personal y cumplir con esa palabra quizá es uno de los problemas más comunes a los que debe hacer frente el departamento de recursos humanos de una empresa en la actualidad, por eso, se puede mantener o incrementar el rendimiento de tu equipo,

teniéndolos altamente motivados eso aumentara su productividad y se sentirán con mayor compromiso con la compañía, esquivando la desorganización y apatía por parte de los integrantes de tu fuerza laboral. (Jara, 2022)

Dimensión 2. Niveles intrínseca y Extrínseca

- La motivación intrínseca es el medio para encontrar la satisfacción dentro de uno mismo, los motivadores intrínsecos pueden ser la curiosidad o la aceptación de un desafío nuevo, les gusta nuevos retos que siempre y cuando lleguen al éxito. (Asana, 2021)
- La motivación extrínseca nos dice que implica evitar el castigo externo o buscar recompensas, estos factores externos que motivan a los miembros del equipo pueden incluir recompensas extrínsecas, como los incentivos de ventas o los méritos de desempeño. (Asana, 2021)

Indicadores

Premiaciones en la motivación del Personal

Para impulsar y motivar tus esfuerzos hay algunos principios que te servirán para conocer y fortalecer a tu personal, para poder demostrarle que saben y el trabajo que vienen laborando en forma productiva, de la misma forma demostrar que tú te sientes agradecido de tenerlos en tu equipo, estas ideas servirán de mucho para la motivación del personal atrayendo productividad en tu empresa. (Morales, 2022)

- Escuchar a tu equipo, es de suma importancia hacerlo, ya sea de manera virtual o de la presencial, lo primordial es poder escuchar lo que dice la persona y sobre todo escucharlo con empatía, buscando entender qué lo motiva y qué lo haría sentirse especial y dentro del grupo, no a todos nos gustan, ni nos motivan las mismas cosas. (Morales, 2022)
- Dar mayor autonomía, nos dice que es la libertad y capacidad de control que siente un empleado en su trabajo, se puede interpretar que el personal seleccione sus horarios y trabajar de la forma que a él le parezca, también se le puede permitir en escoger sus instrumentos preferidas, el paso a paso de una fase del proyecto, o empezar a buscar clientes de un sector que les llame la atención y los motive a seguir trabajando. (Morales, 2022)
- Tiempo libre, sabemos que una de las cosas que más le gusta al personal es la flexibilidad de horarios y el tiempo libre, por ello, los colaboradores más destacados en nuestro programa de reconocimiento les damos días adicionales de vacaciones y horas libres, de esta manera la empresa también facilita el equilibrio entre la vida y el trabajo de su personal. (Morales, 2022)
- Empleado del mes, ofrecer un premio mensual, trimestral o anual donde los líderes o jefes escojan al mejor trabajador que viene haciendo una gran labor ejemplar en la organización, este premio puede ser muy significativo para ellos, mediante bonos o tarjeta de alimentos. (Morales, 2022)
- Aplausos en las reuniones, en la mayoría de las oficinas es muy común celebrar con un aplauso el logro de todo un equipo para reconocer su esfuerzo, eso es muy importante ya que los trabajadores se sentirán muy apreciados. (Morales, 2022)

- Un uniforme, esta es una de las formas más antiguas de crear unión en una organización y sobre todo en el equipo, esto es de suma importancia para una empresa. (Morales, 2022).
- Día del voluntario, a la mayoría de los colaboradores les encanta ayudar a la comunidad, sería una buena idea un día de voluntariado en el que todos vayan apoyar en lugares de escasos recursos para que puedan realizar buenas acciones en conjunto. (Morales, 2022)
- Trofeo o premio de equipo, sería una buena idea premiar al mejor equipo la persona que creen que merece este "trofeo" ya sea mensual, trimestral o anual, hacer una votación, de acuerdo a sus contribuciones o reflejo de los valores del equipo.(Morales, 2022)
- Notas adhesivas, dejar notitas motivacionales ya sea en la computadora, teclado o la taza favorita de tu compañero de trabajo, esto será una sorpresa muy agradable y significativa, descubrir estas amables palabras durante todo el día es de mucha ayuda. (Morales, 2022)

Dimensión 3. Beneficios de la motivación al personal

El beneficio de la motivación en nuestra vida va más allá de lograr nuestro objetivo, estar motivado es lo mejor y eso nos impulsara hacia el éxito que nos brindara excelentes beneficios y hacernos personas más consientes, proactivas, perseverantes y sobre todo personas seguras de sí mismo. (Antiques, 2021)

Para lograr estos beneficios tenemos los siguientes objetivos que deberíamos plasmarnos:

- Tener claro nuestros objetivos, es de suma importancia ya que la motivación radica de nuestros objetivos esto nos sirve que sepamos en que estamos trabajando y asi poder identificar cuáles son los puntos de nuestro plan que debemos eliminar, reforzar o mejorar. (Antiques, 2021)

- Tener prioridades en nuestra vida, este punto es muy importante ya que cuando estamos motivados haremos de nuestro objetivo nuestra prioridad por ejemplo si nuestro objetivo es bajar de peso o tener una vida saludable, dedicaremos mayor tiempo comer sano y realizar ejercicio físico, la motivación hará que nosotros mismo debemos cumplir lo que nos hemos propuesto. (Antiques, 2021)
- No podemos rendirnos, es algo inevitable que en el camino hacia nuestra meta sintamos en algún momento desmotivación y dudemos sobre la posibilidad de cumplirlo, pero la motivación no nos dejara que tiremos la toalla, más bien nos impulsara a continuar y seguir adelante, intentar cuantas veces sea necesario aprendiendo ser perseverantes y jamás rendirnos. (Antiques, 2021)
- Tener el autoestima alto, la motivación nos eleva el autoestima y eso nos hace sentir bien y sobre todo imparables en el camino hacia el éxito, cada paso que demos así sea pequeño o mínimo que logramos dar para alcanzar la meta nos hace sentir que no hay nada que pueda impedirnos en lograr nuestro objetivo e incluso nos hace sentir más desafiantes que sabremos superar todo lo que nos propongamos. (Antiques, 2021)

Indicadores

Reconocimientos en la motivación del Personal

El reconocimiento laboral definitivamente influye en la productividad de los trabajadores, por lo que es fundamental que las empresas deben contar con un plan de reconocimientos alineado a su cultura organizacional el cual permitirá visualiza y premiar el esfuerzo y dedicación de cada trabajador, generando un alto nivel de motivación y querer seguir proyectándose. (Morales, 2022)

Variable2. Clima Laboral

El clima laboral incluye desde la forma de la relacionarse de los empleados hasta la satisfacción de los mismos, en pocas palabras, el clima laboral es el medio en el que se desarrolla un trabajo, es el ambiente que respira cada trabajador, dependiendo de cada organización, así como la calidad de dicho ambiente, este puede ser más o menos bueno, en tal sentido, el clima laboral tiene un gran impacto en la empresa, así como en los empleados, pues en función de este y los medios que este ofrece, un empleado podrá desarrollar su trabajo a un mayor o menor rendimiento dependiendo del clima laboral que tenga. (Cool, 2018)

La excelencia en la atención al usuario se relaciona directamente con un clima laboral adecuado, dando como resultado una satisfacción al personal de salud, dentro de cada una de las instituciones el crecimiento se ve enfocado en el desarrollo de actividades con un buen ambiente de trabajo. (Carrión, Castelo, Alcívar, Quiñones, & Llambo, 2021)

Realizaron una indagación referente a “Clima Organizacional y Estrés Laboral en funcionarios técnico-Administrativos universitarios” en México el método utilizado en la investigación es transversal y una muestra de 205 técnicos-administrativos siendo su instrumento de medida la escala de estrés en el trabajo motivación y clima laboral, teniendo como resultado que el 82.9% de las muestras son tolerables índices de estrés y 17% en preocupantes índices. El vínculo entre trabajadores fue el factor del clima laboral positivamente con una mejor evaluación, y el índice de apoyo de jefes y el resto de personal de la empresa fueron quienes predijeron el estrés laboral. En ambos factores se basa el soporte social, este señala la impresión de la calidad en vínculos interpersonales. (Cruz, Sousa y Souza ,2018)

Dimensiones 1. Técnicas del clima laboral

Una buena remuneración económica es un factor principal para una organización, otro factor determinante es el clima laboral para asegurar la estabilidad de la empresa, por ellos cada empleador debe encargarse de generar y garantizar un ambiente positivo para sus trabajadores así logra influenciar positivamente el estado anímico de su equipo y por ende el rendimiento y productividad de su empresa. Aquí le daremos algunas ideas de como motivar a la persona. (Conexión Easan, 2018)

- Generar un ambiente de apoyo, la motivación tiene como objetivo lograr que el empleado cumpla sus funciones asignadas, el apoyo es muy fundamental para los empleados ya que ellos son seres humanos y no recursos, por lo tanto el líder debe ser solidario y empático mostrando preocupación por los trabajadores en general y no solo en su desempeño sino también en la vida personal así refuerzan la relación de confianza entre jefe y empleado. (Conexión Easan, 2018)
- Tiempo flexible en el trabajo, una buena organización respeta los horarios y promesas flexibles, hoy en día tienen estrategias flexibles que permiten al empleado equilibrar sus vidas profesionales y personales a la vez, eso nos ayuda a trabajar donde sea necesario. (Conexión Easan, 2018)
- Reconocer los logros de los trabajadores, un buen clima laboral es la clave para el éxito de cualquier compañía a mediano o largo plazo, así como para la retención de empleados, en vez de centrarse en gran medida en los incentivos de motivación, se deben establecer un conjunto de objetivos claramente definidos y programados para que posteriormente, cuando se cumplen esos objetivos, se debe celebrar el trabajo bien hecho, el reconocimiento es muy importante y sobre todo reconocer los logros de los trabajadores ayuda a crear un clima laboral positivo y también alienta a los

empleados a sobresalir en sus tareas..(Conexión Easan, 2018)

- Dar autonomía a los trabajadores, parte de la construcción de una base de apoyo es aprender a confiar en que los trabajadores utilizarán sus horas laborales para lograr sus objetivos, eso crea un fuerte sentido de autonomía y seguridad ya que los trabajadores se sentirán empoderados con iniciativa de desarrollar sus trabajos eficientemente. (Conexión Easan, 2018)

Indicadores

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo responde a una manera organizada y coordinada de trabajar entre varias personas con la finalidad de alcanzar metas comunes esto se puede considerar una herramienta laboral maravillosa, a través de las habilidades complementarias de cada uno de los integrantes, todos los miembros del equipo mantienen una responsabilidad individual y mutua para dirigir todos los esfuerzos a un objetivo común, como un gran resultado encontramos un mayor rendimiento, productividad y satisfacción personal y laboral. Por ello en el trabajo en equipo el liderazgo es compartido por todos, por ello, es muy importante el estilo de comunicación que se adopta. (Torres, 2022)

Dimensiones 2. Desarrollo del clima laboral

Cuando las personas se conocen como profesionales sus fortalezas, debilidades y talentos también se conocen como personas, eso influye en el desarrollo del clima laboral, por eso se hace imprescindible el autoconocimiento para mejorar como persona, pero también como profesional, explotando nuestros puntos fuertes y minimizando los débiles. La formación continua es imprescindible para lograr el desarrollo profesional, esta es una de las formas

de crecimiento en el mercado y clima laboral que es la formación constante. El aprendizaje puede enriquecer nuestra profesión, contribuir a desarrollarnos profesionalmente de nosotros mismos. (Pull, 2020)

Indicadores

Comunicación

La comunicación es un proceso que consiste en la transmisión e intercambio de mensajes entre un emisor y un receptor, es también el intercambio de palabras, respetando las ideas y opiniones de cada individuo, aprendiendo escuchar y sobre todo compartir las ideas de otros. (Delgado, 2018)

El proceso comunicativo es esencial para la vida en sociedad y en lo laboral: permite que los seres humanos se expresen y compartan información entre sí, establezcan relaciones, lleguen a acuerdos y sean capaces de organizarse. (Delgado, 2018)

Dimensión 3. Calidad del clima

El clima organizacional es un conjunto de atributos, cualidades, valores y propiedades permanente de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas por las personas que son parte de una organización y eso influye en su conducta, en este presente trabajo de investigación trata del Clima organizacional y las consecuencias que trae en la calidad de vida del personal administrativo el cual juega un papel importante para tener éxito en la gestión de hoy y cuando nos referimos a la calidad de vida es una filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidad de desarrollo y progreso personal. (Vargas, 2019)

Indicadores

Cualidades

Las cualidades son las características que distinguen y definen a las personas los seres vivos en general y las cosas. El término proviene del latín *qualitas* y permite hacer referencia a la manera de ser de alguien o algo. (Pérez, 2021)

MARCO CONCEPTUAL

Motivación de personal

La motivación personal o automotivación es tener el impulso y el entusiasmo para lograr algo sin la supervisión o influencia de otros por ejemplo cuando un individuo está motivado, se siente más realizado, feliz y apto para cualquier reto que se le presente y ve posible alcanzar sus objetivos, ya que los trabajadores son el motor de la empresa y desempeñan un papel importante en el desarrollo profesional. (Pérez, 2020)

Clima laboral

Nos comenta que el clima laboral también es un conjunto de propiedades que se miden acerca del trabajo que uno hace directa o indirectamente, que influye en su motivación y su comportamiento, la excelencia en la atención al usuario se relaciona también directamente con un clima laboral adecuado, dando como resultado una satisfacción al personal de salud. Dentro de cada una de las instituciones el crecimiento se ve enfocado en el desarrollo de actividades con un buen ambiente de trabajo para el buen desarrollo de la empresa. (Carrión, Castelo, Alcívar, Quiñones, & Llambo, 2021)

MYPES

No dicen que la mype es una unidad económica constituida por una persona natural y

jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios, también las mypes son de vitales en la importancia para la economía de nuestro país ya que aportan un 40% al PBI y un 80% de la oferta laboral. (Huamán, 2018)

VISION

Nos comentan que la visión es la capacidad de ver más allá, en tiempo y espacio, y por encima de los demás, significa visualizar, ver con los ojos de la imaginación, en términos del resultado final que se pretende alcanzar, la declaración de visión, ya sea en el plano personal o como componente del proceso de administración estratégica de una organización, es un complemento de la misión, la cual puede ser entendida como la brújula, esa herramienta que otorga la confianza de que se marcha en el sentido correcto. (Cuevas, 2020)

III. HIPÓTESIS

Las hipótesis nos dice que son explicaciones tentativas del fenómeno o problema investigado formuladas como proposiciones o afirmaciones y constituyen las guías de un estudio lo que trata de decir es lo que tratamos de probar, por así decirlo, toman la estafeta de parte del planteamiento del problema para determinar el curso de la indagación, las variables adquieren valor para la investigación científica cuando llegan a relacionarse con otras variables en las hipótesis, en este caso, se les suele denominar construcciones hipotéticas, pero no toda investigación necesita hipótesis, como lo hace la investigación descriptiva, no los necesitan porque basta con hacer unas pocas preguntas de investigación (Sampiere & Mendoza, 2018).

La presente investigación titulada *Propuesta de mejora de la motivación del personal y clima laboral en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022*. No se planteó Hipótesis por ser una investigación descriptiva – de propuesta de mejora.

IV. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de Investigación

La investigación fue de diseño no experimental- transversal- descriptivo- de propuesta.

No experimental

- Según Mata (2019) nos dice que, en el caso de los estudios no experimentales, no existe ningún tipo de incidencia, por parte de quien investiga, sobre las variables independientes; por tanto, contrario a la experimentación, se realizó análisis causa-efecto sin mediación alguna sobre las causas.
- Fue no experimental, por no se manipulo deliberadamente ninguna de las variables de motivación de personal y clima laboral de la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022. Se recogió la información tal como se encontró en la realidad sin sufrir ningún tipo de modificaciones.

Transversal

- Según Hernández y Mendoza (2018) menciona que el diseño trasversal se aplica en un espacio de tiempo; el estudio se realizará en un ambiente de su estado natural obteniendo datos de la realidad en la investigación, las investigaciones trasversales son fáciles de elaborar, las variables en estudio se recolectan en un periodo determinado, con punto de inicio para futuras

investigaciones que se elaboren.

- Fue transversal, porque se recogió información de las variables motivación de personal y clima laboral de la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022. y porque se desarrolló en un espacio de tiempo establecido, teniendo una fecha de inicio y una fecha fin que especifica octubre del 2022

Descriptivo

- Según los autores Monroy y Sánchez (2018) definen que la investigación descriptiva consiste en una caracterización de un hecho, de un fenómeno de un individuo o grupo con la finalidad de establecer su estructura. Donde los resultados de la investigación descriptiva que se ubican en nivel intermedio (p.107)
- La presente investigación fue descriptivo con propuesta, su propósito fue describir las principales características de la motivación y clima laboral para luego proponer una propuesta de mejora de ambas variables para el desarrollo y sostenibilidad de la pequeña empresa en estudio.

De propuesta

- Nos dice propuestas tienen como objetivo convencer a la gente de que sus ideas y proyectos son importantes. Se esfuerzan por explicar cómo se puede completar satisfactoriamente el proyecto. Una propuesta de investigación debe permitir que la gente sepa por qué el proyecto es una idea buena y / o necesaria y que usted comprende qué información y estudios ya existen. Tenga en cuenta que la forma en que está redactada la propuesta también es importante, ya que la gramática, la estructura y el contenido pueden marcar la diferencia en la aceptación o el rechazo de la propuesta. (Rodrigo, 2020)
- La investigación fue de propuesta porque se elaboró una propuesta y un plan de mejora, con los resultados obtenidos de la investigación propuesta de mejora de la motivación y clima laboral en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022.

4.2 Población y Muestra

Población: Según Tamayo (2018) la población es una universalidad de sujetos con peculiaridades habituales. Referente a esta investigación, Se utilizó una población de 15 trabajadores de la pequeña empresa Jaeger SAC, para ambas variables Motivación de Personal y Clima Laboral.

Muestra: Según López (2018) nos dice que la muestra es un subconjunto de datos perteneciente a una población de datos. Estadísticamente hablando, debe estar constituido por un cierto número de observaciones que representen adecuadamente el total de los datos. Se utilizó una muestra de 15 trabajadores de la pequeña empresa Jaeger SAC, para ambas variables Motivación de Personal y Clima Laboral.

Criterio de inclusión: no considerar a trabajadores sino de acuerdo a quienes se va encuestar

- a. Aquellos trabajadores que contratan nuestro Servicio de la Pequeña Empresa Corporación Jaeger SAC.
- b. Los participantes que llenen de forma correcta las encuestas brindadas para el estudio.

Criterio de exclusión:

- a. Aquellas personas que no asistan de la Pequeña Empresa Corporación Jaeger SAC.
- b. Aquellos ex trabajadores de la Pequeña Empresa Corporación Jaeger SAC.

4.3 Definición y operacionalización de variable

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	ITEMS	FUENTE	ESCALA DE MEDICION
MOTIVACION LABORAL	La motivación personal o automotivación es tener el impulso y el entusiasmo para lograr algo sin la supervisión o influencia de otros. Cuando un individuo está motivado, se siente más realizado y ve posible alcanzar sus objetivos y los niveles de la motivación. Contar con capacidad de automotivación es una gran ventaja, ya que puede mejorar la calidad de vida, además de desempeñar un papel importante en el	Satisfacción en la motivación del personal	La satisfacción en la motivación laboral tiene mucho que ver con los aspectos que son valorados como salario emocional. Aunque el dinero que se cobra es fundamental, hay otros elementos que tener en cuenta. (Opziona, 2019)	Cumplimiento	1.¿ usted está satisfecho con su horario de trabajo que le asigna la empresa?	trabajadores	Likert
					2.¿Usted cree que la empresa cumple con el salario por el desempeño de sus actividades?		
					3. ¿usted cree que la empresa cumple con Las capacitaciones para un buen desarrollo laboral?		
					4. Usted cree que la empresa cumple con las políticas plasmadas?		

desarrollo profesional, la productividad e incluso la satisfacción laboral del individuo. (Pérez, 2020)	Niveles intrínsecos y extrínsecos	La motivación intrínseca es el medio para encontrar la satisfacción dentro de uno mismo. Los motivadores intrínsecos pueden ser la curiosidad o la aceptación de un desafío nuevo. La motivación extrínseca implica evitar el castigo externo o buscar recompensas. Los factores externos que motivan a los miembros del equipo pueden incluir recompensas extrínsecas, como los incentivos de ventas o los méritos de desempeño. (Asana, 2021)	Premiaciones	5.¿Usted cree que empresa debería entregar bonos en fechas festivas y mejores beneficios sociales? 6. ¿Considera que la empresa debería brindar premios por el buen desempeño de cada trabajador? 7.¿Usted cree que la empresa debería mejorar en el aspecto de premiaciones para motivar al personal?	Trabajadores
	beneficios de la motivación al personal	Los beneficios de la motivación en nuestras vidas van más allá de lograr nuestros objetivos. Aunque estar motivados es lo que nos impulsará hacia el éxito, también nos brinda excelentes beneficios que nos hacen ser personas más conscientes,	Reconocimientos	8.¿Considera usted que recibe reconocimientos a su buen desempeño? 9. ¿Considera usted que es necesario reconocer los logros de los trabajadores?	trabajadores

			perseverantes y seguras. (Antiques, 2021)		10.¿Considera usted que la empresa reconoce su esfuerzo y dedicación?		
--	--	--	--	--	---	--	--

Operacionalización de variables e Indicadores

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	ITEMS	FUENTE	ESCALA DE MEDICION
CLIMA LABORAL	El clima laboral incluye desde la forma de la relacionarse de los empleados hasta la satisfacción de los mismos. En otras palabras, el clima laboral es el medio en el que se desarrolla un trabajo. Dependiendo de la organización, así como la calidad de dicho ambiente, este puede ser más o menos bueno. En este sentido, el clima en la empresa tiene un gran impacto en la empresa, así como en los empleados. Pues, en función de este y los medios que este ofrece, un empleado podrá desarrollar su trabajo a un mayor o menor rendimiento. (Cool, 2018)	técnicas del clima laboral	Además de una justa remuneración económica, otro factor determinante es el clima laboral es usar técnicas para lograr todo planeado, para asegurar la sostenibilidad de una compañía, cada empleador debe garantizar un ambiente laboral positivo para sus colaboradores. Así se logra influenciar positivamente en el estado de ánimo del equipo y, por ende, el rendimiento y productividad de la empresa. (CONEXIÓN ESAN, 2018)	Trabajo en equipo	11.¿Considera usted que trabajan en equipo? 12.¿Usted cree que hay compañerismo en su área de trabajo? 13.¿Usted cree es indispensable el trabajo en equipo?	Trabajadores	LIKERT
		desarrollo del clima laboral	Las empresas mexicanas se encuentran en un escenario muy competitivo y globalizado, por tal motivo, es necesario estipular	Comunicación	14.¿Usted considera que tiene buena comunicación con su jefe?		

			<p>estrategias de cambio a través del Desarrollo Organizacional (DO) y en beneficio del principal pilar de toda organización: “el elemento humano”. Es por ello, que los directivos de las organizaciones deben mostrar más interés en conocer el clima laboral, haciendo hincapié en que el resultado del rendimiento organizacional, y la productividad de la organización dependerá en gran medida de la gestión de los recursos humanos y del clima que dicha gestión genere. (Contreras ,2018)</p>		<p>15. ¿Su jefe debería capacitar y ofrecer charlas mensuales para que fluya la comunicación entre trabajadores?</p>	trabajadores	
		<p>calidad del clima</p>	<p>El clima organizacional es el conjunto de cualidades, atributos, o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta. Nuestro presente</p>		<p>16. ¿Usted considera que tiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo?</p>		
				<p>Cualidades</p>	<p>17.¿Su jefe debería capacitar y ofrecer charlas mensuales para que fluya la</p>		

			<p>trabajo de investigación trata del Clima organizacional y las consecuencias que trae en la calidad de vida del personal administrativo el cual juega un papel importante para tener éxito en la gestión de hoy y cuando nos referimos a la calidad de vida es una filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidad de desarrollo y progreso personal Esta filosofía es un set de creencias que engloban todos los esfuerzos por incrementar la productividad y mejorar la moral (motivación) de las personas enfatizando la participación de las personas, la preservación de su dignidad, y por eliminar los aspectos disfuncionales de la jerarquía organizacional. (Vargas,2019)</p>		<p>comunicación entre trabajadores?</p>		
					<p>18.¿Usted considera que tiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo?</p>		
					<p>19. ¿Considera que el clima laboral de la empresa es bueno para poder desarrollar sus habilidades y cualidades?</p>		
					<p>20. ¿Usted cree que mejoran continuamente los métodos de trabajo para el desarrollo de sus cualidades?</p>		

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Para el desarrollo de datos se utilizó como técnica la encuesta. Según Salas (2020) manifiesta que es la técnica más empleada en las investigaciones realizadas por los investigadores. Se utiliza para recolectar información de los investigados respecto a las características o variables en estudio.

La técnica que se utilizó para el recojo de la información fue la encuesta que estuvo dirigido a los trabajadores de la empresa Corporación Jaeger SAC. del distrito de Nuevo Chimbote.

Instrumento

Según Leo (2021) manifiesta que el cuestionario permite recolectar información y datos para su tabulación, clasificación, descripción y análisis en un estudio o investigación.

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario estructurado con 20 preguntas que se encuentran en el anexo 3. Las primeras 10 preguntas estaban dirigidas de la motivación de personal y las 10 últimas a clima laboral, asimismo se aplicó a los trabajadores de las Mypes.

4.5 Plan de Análisis

Según Westreicher (2020) el plan de análisis de datos consiste en someter los datos a la realización de operaciones, el análisis de datos es el estudio exhaustivo de un conjunto de información cuyo objetivo es obtener conclusiones que permitan a una empresa o entidad tomar una decisión.

Después de obtener los datos, se elaboró un plan de análisis, por lo cual se realizó la tabulación

de los resultados de acuerdo a cada una de las variables y teniendo en cuenta sus dimensiones, se calculó las frecuencias y porcentajes y se empleara el programa Microsoft Excel. Posteriormente se realizó el análisis e interpretación de los datos recopilados, a través de la encuesta, también se utilizó el programa Microsoft Word para la redacción digital de trabajo de investigación, además se utilizó el programa PDF para presentar el trabajo de investigación final, así mismo se utilizó el programa Turnitin para verificar que no exista plagio en la investigación, finalmente se utilizó el programa Power Point para la presentación de la ponencia.

4.6 Matriz de Constancia

Titulo	Enunciado	Objetivos	Variables	Población y Muestra	Metodología	Técnicas e instrumento	Plan de análisis
<p>Propuesta de mejora de la motivación del personal y clima laboral en la pequeña empresa corporación jaeger S.A.C., distrito de nuevo Chimbote, 2022</p>	<p>¿Cuál es la propuesta de mejora de la motivación al personal y clima laboral de la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022?</p>	<p>OBJETIVOS GENERALES: Establecer una propuesta de mejora de la motivación del personal y clima laboral de la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C, distrito de Nuevo Chimbote, 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Variable 1. Motivación al personal</p> <p>-Determinar las características de Satisfacción en la motivación en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022.</p> <p>-Identificarlas características los niveles intrínsecos y extrínsecos que ofrecen motivación del personal en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022.</p> <p>-Describir las características los beneficios de la motivación al personal en la pequeña empresa corporación Jaeger S.A.C., distrito de nuevo Chimbote, 2022</p> <p>Variable 2. Clima laboral</p>	<p>Variable 1. Motivación Laboral</p> <p>Variable 2. Clima Laboral</p>	<p>Población La población está representada en la pequeña empresa, que para fines de cuantificar su tamaño se realizó una encuesta de 15 trabajadores.</p> <p>Muestra La muestra fue conformada por 15 trabajadores.</p>	<p>Diseño de Investigación Se utilizó el diseño de investigación: No experimental transversal descriptivo- de propuesta</p>	<p>Técnicas Encuesta Instrumento Cuestionario</p>	<p>Plan de análisis Se utilizó los diferentes programas de Microsoft (Word, Excel, PDF, Power point y Turnitin.</p>

		<p>-Detallar las características las técnicas del clima laboral en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022.</p> <p>-Determinar las características del desarrollo del clima laboral en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022.</p> <p>-Determinar las características de la calidad del clima laboral en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022.</p> <p>-Elaborar una propuesta de un plan de mejora de la motivación al personal en la pequeña empresa corporación Jaeger S.A.C., distrito de nuevo Chimbote, 2022.</p>					
--	--	---	--	--	--	--	--

4.7 Principios éticos

Este trabajo de investigación se realizó con total transparencia al momento de realizar la recolección de datos de la población en estudio; se hizo hincapié en la autenticidad de los resultados obtenidos, la confidencialidad de las encuestas aplicadas fue de estricto carácter de estudio y honestidad al momento de realizar los análisis con un respeto que se merece cada encuestado. El informe final que se presenta toma los principios éticos emanados del Reglamento de Ética de la Universidad Católica Uladech, los cuales se citan a continuación:

Protección a las personas. - En esta investigación se protegió a los participantes y respetamos la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad, sino que en este proyecto de investigación se esperó obtener en base a las variables en estudio motivación laboral y clima laboral, obteniendo la aprobación del encuestado con una firma y aprobación en el consentimiento informado.

Beneficencia no maleficencia. - Al realizar el trabajo nosotros debemos asegurar el bienestar de las personas que participan en las investigaciones, en ese sentido, la hora de solicitar la información requerida en cada una de las encuestas, como investigador, se trató con el debido respeto a las personas que colaboraron brindando información, asimismo se les brindara la confianza que necesitan para obtener la información requerida.

Libre participación y derecho a estar informado. Este principio nos facilitó que las personas que desarrollan las actividades de investigación tengan el derecho a estar bien informados con finalidades de la investigación que desarrollan, o en la que participan; ya que se le explico la importancia de la investigación en el consentimiento

informado generando la confianza al encuestado y seguridad al momento de brindar la información.

Justicia. –En este principio nosotros debemos ejercer un juicio razonable, ponderable y tomar las precauciones necesarias para asegurar la información que requerimos, en el momento de recoger la información, se trató con respeto y se les hizo mención sobre las pautas del cuestionario, previo consentimiento del encuestado al realizar o aplicar la encuesta a los trabajadores, con la información ya obtenida se llevará a cabo el desarrollo satisfactorio del proyecto de investigación.

Integridad científica: En este principio cuidaremos la integridad o rectitud, que deben regir no sólo la actividad científica de un investigador, comprometiéndonos con cada uno de los encuestados a respetar la integridad, quienes colaboraron con información al momento del recoger la información lo cual fue de vital importancia para la investigación, cuidando la información brindada.

V. RESULTADOS

5.1 Resultados

Tabla 1

Características de la Satisfacción en la motivación en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022

Satisfacción (cumplimiento en la motivación de personal)	N	%
satisfecho con su horario de trabajo que le asigna la empresa		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
Algunas veces	5	33.00
Muy pocas veces	2	13.00
Nunca	8	54.00
Total	15	100.00
cumple con el salario por el desempeño de sus actividades		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	3	20.00
Algunas veces	5	33.00
Muy pocas veces	7	47.00
Nunca	0	0.00
Total	15	100.00
Cumple con capacitaciones para un buen desarrollo laboral		
Siempre	13	87.00
Casi siempre	2	13.00
Algunas veces	0	.00
Muy pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	15	100.00
Satisfecho con el puesto de trabajo		
Siempre	3	20.00
Casi siempre	5	33.00
Algunas veces	7	47.00
Muy pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	15	100.00

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022

Tabla 2

- Características de los niveles intrínsecos y extrínsecos que ofrecen motivación del personal en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022.

Niveles	Intrínsecos	y	N	%
Extrínsecos(premiaciones)				
entregar bonos en fechas festivas y mejores beneficios sociales				
Siempre			15	67.00
Casi siempre			0	0.00
Algunas veces			0	0.00
Muy pocas veces			0	0.00
Nunca			0	0.00
Total			15	100.00
premios por el buen desempeño de cada trabajador				
Siempre			8	53.00
Casi siempre			4	27.00
Algunas veces			3	20.00
Muy pocas veces			0	0.00
Nunca			0	0.00
Total			15	100.00
Mejorar en el aspecto de premiaciones para motivar al personal				
Siempre			15	100.00
Casi siempre			0	0.00
Algunas veces			0	0.00
Muy pocas veces			0	0.00
Nunca			0	0.00
Total			15	100.00

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los representantes de la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022

Tabla 3

- Características los beneficios de la motivación al personal en la pequeña empresa corporación Jaeger S.A.C., distrito de nuevo Chimbote, 2022

Beneficios (reconocimiento)	N	%
Recibe reconocimientos a su buen desempeño		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	2	13.00
Algunas veces	3	20.00
Muy pocas veces	4	27.00
Nunca	6	40.00
Total	15	100.00
Necesario reconocer los logros de los trabajadores		
Siempre	8	53.00
Casi siempre	5	33.00
Algunas veces	2	14.00
Muy pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	15	100.00
reconoce su esfuerzo y dedicación		
Siempre	15	100.00
Casi siempre	0	0.00
Algunas veces	0	0.00
Muy pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	15	100.00

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los representantes de la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022

Tabla 4

- Características de las técnicas del clima laboral en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022.

Técnicas del clima laboral (trabajo en equipo)	N	%
Trabajan en equipo		
Siempre	2	13.00
Casi siempre	0	0.00
Algunas veces	10	67.00
Muy pocas veces	3	20.00
Nunca	0	0.00
Total	15	100.00
compañerismo en su área de trabajo		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	3	20.00
Algunas veces	7	47.00
Muy pocas veces	2	13.00
Nunca	3	20.00
Total	15	100.00
indispensable el trabajo en equipo		
Siempre	12	80.00
Casi siempre	1	7.00
Algunas veces	0	0.00
Muy pocas veces	0	0.00
Nunca	2	13.00
Total	15	100.00

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los representantes de la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022

Tabla 5

- Características de las características del desarrollo del clima laboral en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022.

Desarrollo del clima laboral (comunicación)	N	%
buena comunicación con su jefe		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	2	13.00
Algunas veces	9	60.00
Muy pocas veces	0	0.00
Nunca	4	27.00
Total	15	100.00
capacitar y ofrecer charlas mensuales para que fluya la comunicación entre trabajadores		
Siempre	3	20.00
Casi siempre	10	67.00
Algunas veces	0	0.00
Muy pocas veces	0	0.00
Nunca	2	13.00
Total	15	100.00
buena comunicación con sus compañeros de trabajo		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
Algunas veces	6	40.00
Muy pocas veces	1	7.00
Nunca	8	53.00
Total	15	100.00

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los representantes de la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022

Tabla 6

- Características de las características de la calidad del clima laboral en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022.

Calidad del clima laboral(Cualidades)	N	%
Cuenta con cualidades para formar parte de la empresa		
Siempre	15	100.00
Casi siempre	0	0.00
Algunas veces	0	0.00
Muy pocas veces	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	15	100.00
brinda apoyo para mejorar las cualidades que posee		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	2	13.00
Algunas veces	6	40.00
Muy pocas veces	3	20.00
Nunca	4	27.00
Total	15	100.00
Clima laboral bueno para poder desarrollar sus habilidades y cualidades		
Siempre	7	47.00
Casi siempre	0	0.00
Algunas veces	3	20.00
Muy pocas veces	0	0.00
Nunca	5	33.00
Total	15	100.00
métodos de trabajo para el desarrollo de sus cualidades		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
Algunas veces	1	7.00
Muy pocas veces	6	40.00
Nunca	8	53.00
Total	15	100

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los representantes de la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022

Tabla 7

- *Propuesta de un plan de mejora de la motivación al personal y clima laboral en la pequeña empresa corporación Jaeger S.A.C., distrito de nuevo Chimbote, 2022.*

Indicadores	Problemas encontrados	Causas del problema	Consecuencia del problema	Acciones de mejora	Responsables
Cumplimiento en la motivación del personal	El 54% nunca está satisfecho con su horario de trabajo.	La empresa no respeta el horario asignado, porque no tiene un horario fijo de salida, causando malestar entre los trabajadores	- Personal desmotivado. - Desinterés al desempeñar sus funciones	Realizar un programa de sugerencias y reuniones que ayuden a mejorar el entorno laboral respecto al tema de los horarios, generando mayor comprensión en cuanto al empleador y el colaborador dentro de situaciones adversas.	empleador
	El 47% muy pocas veces cumple con el salario por el desempeño de sus actividades	La empresa no cumple con su salario de acuerdo al desempeño de cada trabajador al realizar sus actividades.	- Genera bajo rendimiento. - El personal se siente descontento ya que el salario no refleja o cumple con sus expectativas al realizar sus actividades. - No cumplen con los objetivos de la empresa	-Ofrecerles oportunidades de crecimiento -Pagar puntualmente la remuneración del trabajador. - Realizar reuniones con los colaboradores sobre las remuneraciones y el buen uso del presupuesto.	
	El 47% algunas veces no están satisfechos con su puesto de trabajo.	La empresa tiene desconocimiento al momento de rotar a su personal y brindarle las funciones que le corresponde.	- Crea un clima laboral pésimo y problemático esto causara un malestar entre trabajadores obteniendo un mal desempeño.	-Asignarle un puesto adecuado de acuerdo a su perfil -Ofrecerles oportunidades de crecimiento -adecuar los incentivos salariales a	

				los diferentes perfiles de cada trabajador.	empleador
Premiaciones	El 67% casi siempre brinda premiaciones para motivar al personal	Falta implementar un plan de premios ya sea el empleado del mes, o con mayor desempeño para motivar al personal	Bajo rendimiento en la área de trabajo y una desmotivación ente trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> --Mejorar la motivación, satisfacción e incentivos del colaborador para un desempeño laboral. -Brindando premios e incentivos retendríamos a los colaboradores antiguos y atraer futuros colaboradores. -Generar un entorno laboral de apoyo. -Reforzar los valores organizacionales. 	
reconocimiento	El 40% nunca reconoce el buen desempeño	Desconocimiento del empleador de cómo implementar un plan estratégico de incentivos o bonos.	<ul style="list-style-type: none"> -Personal con baja actitud laboral -Personal descontento con la empresa por no buscar reconocer al personal. 	<ul style="list-style-type: none"> -Reconocer cada cierto tiempo el desempeño del trabajador -Publicar los objetivos y el plan de reconocimiento 	
Trabajo en equipo	El 67% algunas veces el grupo trabaja en equipo	El empleador no ejerce un liderazgo empático, ni aplica un plan estratégico para fomentar el trabajo en equipo.	Mala imagen para la empresa tanto a nivel interno como externo, incluso puede llegar a perjudicarlos en el tema de sus licitaciones con sus clientes, en forma de	<ul style="list-style-type: none"> -Desarrollar el valor de la empatía y trabajo en equipo mediante charlas grupales. -Promover la colaboración como un valor. - Se dedicara tiempo a fortalecer vínculos de 	

			aumento de quejas y reclamaciones por el comportamiento de sus trabajadores.	quipo.	empleador
	El 47% algunas veces hay compañerismo en su área de trabajo	La falta de empatía por parte del empleador y también de sus empleados	-Genera un clima laboral turbio. -Se contagian de la falta de empatía al momento de realizar sus actividades.	-Promover la colaboración como un valor. - Se dedicará tiempo a fortalecer vínculos de quipo. Realizar charlas de que importante es el compañerismo en una empresa.	
Comunicación	El 60% algunas veces tiene buena comunicación con su jefe	El dueño desconoce de estrategias de comunicación para un buen clima laboral.	-Si no hay buena comunicación las tareas cotidianas de cada trabajador no se podrán desarrollar bien, causando frustración, retrasos e insatisfacción	-El dueño debe considerar la opinión de los empleados a través de encuestas que permitan obtener información útil y enfocada sobre las medidas a adoptar. -Mantener una comunicación fluida entre empleados y alta directiva, dado que permite a la plantilla conocer qué están haciendo bien y qué podrían hacer mucho mejor.	
	El 67% casi siempre deberían capacitar y ofrecer charlas	El dueño le falta implementar un	-No podrán realizar un trabajo en equipo.	Implementar charlas motivacionales, charlas de	

	mensuales para que fluya la comunicación entre trabajadores	plan de capacitaciones mensuales o trimestrales para reforzar la comunicación entre trabajadores.	Generaran malos entendidos por la falta de comunicación, al momento de desarrollar una actividad.	comunicación para la fluidez de trabajador y su empleador.
	El 53% nunca tiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo	La empresa desconoce de estrategias de comunicación para un buen clima laboral.	Si los canales de comunicación no son tan fluidos, generara que las relaciones laborales entre trabajadores serán densos, generando el descuido de los objetivos de la empresa, al no realizar correctamente de sus actividades.	Implementar un sistema de canales de comunicación, para que los trabajadores socialicen mejor entre compañeros de trabajo, generando una mayor fluidez de información, maximizando el rendimiento en las diferentes áreas.
Cualidades	El 40% algunas veces brinda apoyo para mejorar las cualidades que posee	La falta de interés de la empresa por no apoyar a sus trabajadores a desarrollar sus cualidades.	<ul style="list-style-type: none"> - No conseguirán los objetivos que la empresa se propone. - Tendrán el autoestima baja por no creer en sus capacidades para superar las adversidades y eso afectara el desarrollo 	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar charlas motivacionales para enfocarnos en lo positivo y así desarrollar un buen trabajo en la empresa. -Implementar una charla social para dejar los miedos y progresar en nuestra área de trabajo.

			de la empresa y de ellos mismos.		
	El 53% nunca utiliza métodos de trabajo para el desarrollo de sus cualidades	- Al dueño le falta implementar nuevos métodos de trabajo.	- Desconforme del personal en cuanto al apoyo de la empresa. - Descuido de la calidad del trabajo realizado.	Realizar un programa de métodos de trabajo, que ayuden a mejorar el entorno laboral, generando mayor desarrollo de sus cualidades y habilidades del trabajador.	

5.2 Análisis de Resultado

Tabla 1. Características de la Satisfacción en la motivación en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022

Satisfecho con su horario de trabajo que le asigna la empresa: El 54% de los trabajadores nunca están satisfechos con el horario de trabajo que le asigna la empresa (Tabla 1) estos resultados contrasta con lo encontrado en la investigación realizada por Toledo (2018) quien señalo que el 63% quiere tener un horario que le permitiera realizar actividades personales o de recreación, del mismo modo contrasta con Martel (2020) el cual manifestó que el 50% está de acuerdo con los horarios establecidos en su trabajo. Esto demuestra que la mayoría relativa de los trabajadores no está de acuerdo con el horario de trabajo por el tema de que sobre pasan las horas que tienen que laborar, sin dar a cambio un incentivo extra.

Cumple con el salario por el desempeño de sus actividades: El 47% de los trabajadores muy pocas veces consideran que cumplen con el salario por el desempeño de sus actividades (Tabla 1) estos resultados contrastan con lo encontrado en la investigación realizada por Toledo (2018) quien señalo que el 55% desea recibir la retribución adecuada, acorde con el nivel de responsabilidad que desempeño, contrasta con la tesis desarrollada de Romero (2021) el cual manifestó que el 56% está de acuerdo que las remuneraciones que perciben sus colegas, está acorde al mercado, del mismo modo contrastan con Romero (2021) que señala que el 48% cree que las remuneraciones que perciben sus compañeros están acorde al puesto y responsabilidades del cargo, que a la vez contrasta con Norabuena (2018) el cual determino que el 68.3% de los encuestados está de acuerdo con que el salario que percibe se ajusta a las funciones que desempeña. Esto demuestra que la minoría de los trabajadores no esté de acuerdo con el salario que brindan por el desempeño de sus actividades debido a que

sus sueldos son bajos y eso le causa inconformidad a la hora de laborar.

Cumple con capacitaciones para un buen desarrollo laboral: El 87% de los trabajadores siempre la empresa cumple con capacitaciones para el buen desarrollo laboral (Tabla 1) estos resultados contrastan con lo encontrado en la investigación realizada por Tamayo y Romero (2018) quien señalo que el 41,2% de los encuestados manifiestan que la empresa brinda motivaciones, pero no son constantes, a pesar de ello reciben capacitaciones y charlas para mejorar sus métodos de trabajo, del mismo modo Molina (2020) el cual manifestó que el 69% no prioriza los factores como la capacitación permanente, posibilidad de ascenso y la línea de carrera. Esto demuestra que la mayoría de los trabajadores está de acuerdo que la empresa cumple con las capacitaciones para el buen desarrollo laboral, evitando accidentes y obteniendo un mayor manejo de las actividades que realizan.

Satisfecho con el puesto de trabajo: El 47% de los trabajadores algunas veces están satisfecho con el puesto de trabajo (Tabla 1) estos resultados contrastan con lo encontrado en la investigación realizada por López y Rojo (2018) quien señalo que el 66% de los encuestados respondieron que están totalmente en acuerdo con que están definidas las funciones del puesto de trabajo y responsabilidades. Esto demuestra que la minoría de los trabajadores no está satisfecho con el puesto de trabajo, por el mismo hecho que hay verdaderos profesionales que pueden ocupar puestos mayores pero la empresa no lo reconoce generando malestar y conflicto en el área

Tabla 2. Características de los niveles intrínsecos y extrínsecos que ofrecen motivación del personal en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022.

Entregar bonos en fechas festivas y mejores beneficios sociales: El 67% de los trabajadores siempre perciben sus bonos en fechas festivas (Tabla 2) estos resultados contrastan con lo encontrado en la investigación realizada por Abanto (2020) quien señalo que el 43% casi nunca recibe todos beneficios sociales de Ley, contrasta con la tesis desarrollada de Norabuena(2018) el cual manifestó que el 70.7% de los encuestados está de acuerdo con que tiene acceso al sistema de salud y beneficios de ley por la forma de contratación, del mismo modo contrasta con Martel (2020) el cual determino que el 53% les ofrecen seguros que cubran su integridad física conforme a la Ley, del mismo modo contrasta con Williams (2018) quien señalo que el 24.60% del personal percibe un regular nivel de remuneraciones y beneficios, que a su vez contrastan con Romero (2021) que nos dice que el 40% la empresa otorga buenos y equitativos beneficios a los trabajadores Esto demuestra que la mayoría relativa de los trabajadores si está de acuerdo con los bonos y beneficios sociales que pueda brindar la empresa, ya que esos incentivos les motiva a trabajar y desempeñar muy bien sus labores.

Premios por el buen desempeño de cada trabajador: El 53% de los trabajadores siempre debería brindar premios por el buen desempeño de cada trabajador (Tabla 2) tal como señala Morales (2022) que nos dice que para reconocer a tu personal y demostrarle que sabes y cuán bien hacen su trabajo y que te sientes agradecido de tenerlos en tu equipo, es bueno motivarlo e incentivarlo con premios, esta idea servirá de mucho para la motivación del personal. Esto demuestra que la mayoría relativa de los trabajadores esta de acuerdo que deberían brindar premios por el buen desempeño del trabajador porque ayuda

a motivarlos atrayendo productividad a la empresa.

Mejorar en el aspecto de premiaciones para motivar al personal: El 100% de los trabajadores siempre deberían mejorar en el aspecto de premiaciones para motivar al personal (Tabla 2) tal como señala Morales (2020) que nos dice que para reconocer a tu personal y demostrarle que sabes y cuán bien hacen su trabajo y que te sientes agradecido de tenerlos en tu equipo, es bueno motivarlo e incentivarlo con premios, esta idea servirá de mucho para la motivación del personal. Esto demuestra que la totalidad está de acuerdo que deberían mejorar respecto a los premios otorgados a sus representantes, ya que estos premios influirán positivamente en ellos creando un magnifico clima laboral y un eficiente desempeño.

Tabla 03. Características de los beneficios de la motivación al personal en la pequeña empresa corporación Jaeger S.A.C., distrito de nuevo Chimbote, 2022

Recibe reconocimientos a su buen desempeño: El 40% de los trabajadores nunca recibe reconocimientos a su buen desempeño (Tabla 3) estos resultados contrastan con lo encontrado en la investigación realizada por Barrios y Frassati (2019) quien señalo que el 39% admiten que existe un mayor reconocimiento por parte de sus líderes o jefe, contrasta con la tesis desarrollada de Toledo (2018) el cual manifestó que el 49% desea recibir algún reconocimiento cuando realizo de manera correcta mi trabajo, del mismo modo contrasta con Tamayo y Romero (2018) el cual determino que el 33,0% manifestaron que la empresa a veces genera el reconocimiento de su desempeño laboral y el supervisor del área muestra el liderazgo para encaminar a los demás en el día a día de sus actividades, que a la vez contrasta con Romero (2021) quien señala que el 64% opina que su jefe valora y reconoce su trabajo en la empresa, además contrasta López y Rojo (2018) quien señalo que el 27%

respondió que existe un nivel regular sobre reconocimientos y ascensos, que contrasta con Toledo (2018) quien señalo que el 47% quiere obtener bonos de productividad por lograr los objetivos establecidos, del mismo modo contrasta con Martel (2020) el cual determino que el 53% les ofrecen incentivos o reconocimientos para motivarlos y mejorar su desempeño. Esto demuestra que la minoría de los trabajadores recibe reconocimientos a su buen desempeño, y es por falta de empatía de los jefes hacia sus empleados, al no reconocer su desempeño, creara malestar en los trabajadores, perdiendo buenos profesionales y a la vez perdiendo oportunidades de ser una empresa líder.

Necesario reconocer los logros de los trabajadores: El 53% de los trabajadores siempre considera que es necesario reconocer los logros de los trabajadores (Tabla 3) estos resultados contrastan con lo encontrado en la investigación realizada por Abanto (2020) quien señalo que el 43,5% con frecuencia es reconocido en forma no económica adecuada por sus logros Esto demuestra que la mayoría relativa de los trabajadores considera que es necesario reconocer los logros de los trabajadores , eso los motiva más , generando buenas expectativas para la empresa y para ellos como trabajadores.

Reconoce su esfuerzo y dedicación: El 100% de los trabajadores siempre manifiesta que su jefe reconoce su esfuerzo y dedicación (Tabla 3) estos resultados contrastan con lo encontrado en la investigación realizada por Martel (2020) quien señalo que el 53% considera que el esfuerzo en el desarrollo de sus labores siempre es reconocido y valorado, contrasta con la tesis desarrollada de López y Rojo (2018) el cual manifestó que el 57% manifestaron que están totalmente en acuerdo acerca de si considera que su trabajo es reconocido y considerado por su jefe y compañeros, del mismo modo contrasta con Toledo (2018) el cual determino que el 55% quiere que se reconozca mi esfuerzo y compromiso en mi trabajo. Esto demuestra que la mayoría de los trabajadores considera que la empresa

reconoce su esfuerzo y dedicación generando un clima laboral bueno y sobre todo un desempeño positivo para cada trabajador.

Tabla 4. Características de las técnicas del clima laboral en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022.

Trabajan en equipo: El 67% de los trabajadores algunas veces trabajan en equipo (Tabla 4) estos resultados contrastan con lo encontrado en la investigación realizada por Eliseo (2020) quien señalo que el 90% le gusta trabajar en equipo, contrasta con la tesis desarrollada Parra (2021) el cual manifestó que el 39% está muy de acuerdo que trabajan en equipo, del mismo modo contrasta con Romero (2021) el cual determino que el 56% fomenta y desarrolla el trabajo el equipo en la oficina, a la vez contrasta con Muñoz (2021) quien señalo que el 55.6% sabe trabajar en equipo. Esto demuestra que la mayoría relativa de los trabajadores trabaja en equipo ya que se siente con la capacidad de participar activamente en la prosecución de una meta común subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo.

Compañerismo en su área de trabajo: El 47% de los trabajadores alguna veces hay compañerismo en su área de trabajo (Tabla 4) estos resultados contrastan con lo encontrado en la investigación realizada por Norabuena (2018) quien señalo que el 58.5% de los encuestados está de acuerdo con que el trato es igualitario, el compañerismo y muestras de respeto entre los compañeros de trabajo, contrasta con la tesis desarrollada Eliseo (2020) el cual manifestó que el 55% tiene compañerismo, del mismo modo contrasta con Santana (2021) el cual determino que el 57% tiene una buena relación entre compañeros, a la vez contrasta con Parra (2021) quien señalo que el 72% está muy de acuerdo que es adecuada la relación con sus compañeros de trabajo, del mismo modo Romero (2021) el cual manifestó

que el 60% la relación entre compañeros de trabajo en la empresa es agradable. Esto demuestra que la minoría de trabajadores exista compañerismo en su área de trabajo, esto dificultaría el trabajo en equipo para el buen desempeño de actividades que puedan realizar.

Indispensable el trabajo en equipo: El 80% de los trabajadores siempre cree que es indispensable el trabajo en equipo (Tabla 4) tal como señala Torres (2022), el trabajo en equipo responde a una manera organizada y coordinada de trabajar entre varias personas con la finalidad de alcanzar metas comunes esto se puede considerar una herramienta laboral maravillosa. Esto demuestra que la mayoría de los trabajadores considera que es indispensable el trabajo en equipo ya que a través de ello demuestran las habilidades complementarias de cada uno de los integrantes para dirigir todos los esfuerzos a un objetivo común, obteniendo un gran resultado como mayor rendimiento, productividad y satisfacción personal y laboral.

Tabla 5 Características del desarrollo del clima laboral en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022.

Buena comunicación con su jefe: El 60% de los trabajadores algunas veces tiene buena comunicación con su jefe (Tabla 5) estos resultados contrastan con lo encontrado en la investigación realizada por Romero (2021) quien señalo que el 56% existe comunicación fluida entre mi área y la alta dirección, contrasta con la tesis desarrollada por Martel (2020) el cual manifestó que el 53% Mantiene una buena relación y comunicación con sus compañeros y jefes de trabajo. Esto demuestra que la mayoría de los trabajadores si tiene buena comunicación con su jefe, ya que la comunicación vital y esto fomentaría una buena relación de jefe a empleado generando confianza entre el grupo, y poder trabajar por un objetivo en común.

Capacitar y ofrecer charlas mensuales para que fluya la comunicación entre trabajadores: El 67% de los trabajadores casi siempre debería capacitar y ofrecer charlas mensuales para que fluya la comunicación entre trabajadores (Tabla 5) tal como señala Delgado (2018) , la comunicación es un proceso que consiste en la transmisión e intercambio de mensajes entre un emisor y un receptor, es también el intercambio de palabras, respetando las ideas y opiniones de cada individuo, aprendiendo escuchar y sobre todo compartir las ideas de otros. Esto demuestra que la mayoría de los trabajadores manifiesta que deberían capacitar y ofrecer charlas mensuales para que fluya la comunicación entre trabajadores así obtener mejores resultados al momento de trabajar en equipo, sin que haya malos entendidos a la hora de laborar.

Buena comunicación con sus compañeros de trabajo: El 53% de los trabajadores nunca tiene buena comunicación con sus compañeros (Tabla 5) estos resultados coinciden con lo encontrado en la investigación realizada por Martel (2020) quien señalo que el 53% Mantiene una buena relación y comunicación con sus compañeros y jefes de trabajo. Pero contrasta con la tesis desarrollada por Romero (2021) quien señalo que el 56% existe comunicación fluida entre mi área y la alta dirección, del mismo modo contrasta con Toledo (2018) quien determino que el 65% desea alcanzar acuerdos y comunicar información que contribuyan al mejoramiento de las actividades laborales mediante reuniones del grupo, que a su vez contrasta Santana (2021) el cual manifestó que el 48% de la comunicación interna es excelente, de la misma manera contrasta con Parra (2021) quien señalo que el 47% está de acuerdo que los mecanismos de comunicación son adecuados, que a su vez contrasta con Romero (2021) quien manifiesta que el 60% dice que existe comunicación dentro de mi grupo de trabajo, que a su vez contrasta con Alanya (2018) que determino que el 13.5 % necesita poner en práctica un buen desarrollo de la comunicación en el personal. Esto demuestra que la mayoría relativa de los trabajadores tiene buena

comunicación con sus compañeros de trabajo, generando un ambiente laboral positivo y una buena proyección de sus labores rutinarias.

Tabla 6. Características de la calidad del clima laboral en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022.

Cuenta cualidades para formar parte de la empresa: El 100% de los trabajadores algunas veces cree que cuenta con cualidades para formar parte de la empresa, (Tabla 6) tal como señala, Pérez (2021), Las cualidades son las características que distinguen y definen a las personas, los seres vivos en general y las cosas. El término proviene del latín *qualitas* y permite hacer referencia a la manera de ser de alguien o algo. Esto demuestra que la totalidad de los trabajadores si cuenta con cualidades para formar parte de la empresa ya que se siente con toda la motivación, y sobre todo se siente seguro de si mismo, del poder realizar varias actividades que se les presente al momento de ejecutarlas.

Brinda apoyo para mejorar las cualidades que posee: El 40% de los trabajadores algunas veces manifiesta que su superior brinda apoyo para mejorar las cualidades que posee, (Tabla 6) estos resultados contrastan con lo encontrado en la investigación realizada por Toledo (2018) quien señalo que el 41% quiere recibir apoyo por parte del jefe para corregir los errores que comete en el trabajo. Esto demuestra que la minoría de los trabajadores manifiesta que su superior no brinda apoyo para mejorar las cualidades que posee, esto afectara de manera principal en el desarrollo laboral de cada trabajador, devaluando la productividad de la empresa.

Clima laboral bueno para desarrollar sus habilidades y cualidades: El 47% de los trabajadores siempre considera que el que clima laboral es bueno para desarrollar sus habilidades y cualidades, (Tabla 6) estos resultados contrastan con lo encontrado en la

investigación realizada por Tamayo y Romero (2018) quien señala que el 38,5 % de los encuestados infieren que a veces cuentan con un clima agradable, que del mismo modo contrasta con Livias (2019) el cual manifestó que el 80% de los trabajadores manifestaron un nivel favorable respecto al clima organizacional, a su vez contrasta con Muñoz (2021) que determino que el 63% no se encuentran satisfechos con el clima laboral de la empresa, al mismo modo contrasta con Martel (2020) quien señalo que el 53% las funciones que desarrolla en su trabajo le permiten explotar el máximo de sus habilidades y cualidades. Esto demuestra que minoría de los trabajadores considera que hay un clima laboral bueno para el desarrollo de sus habilidades y cualidades, generando una mayor proyección de sus funciones al momento de ejecutar una laboral.

Mejoran métodos de trabajo para el desarrollo de sus cualidades: El 53% nunca mejoran los métodos de trabajo para el desarrollo de sus cualidades y el 7% algunas veces nunca mejoran los métodos de trabajo para el desarrollo de sus cualidades (Tabla 6). Esto demuestra que la mayoría relativa de los trabajadores considera que mejoran continuamente los métodos de trabajo para el desarrollo de sus cualidades, ya que es primordial brindar capacitaciones o charlas motivacionales para el desarrollo constante de las habilidades de cada trabajador, eso impulsara a que trabajen mejor y correctamente para la productividad de la empresa.

VI. CONCLUSIONES

La mayoría de los trabajadores nunca están satisfechos con el horario de trabajo que le asigna la empresa además señalan que siempre la empresa cumple con capacitaciones para el buen desarrollo laboral. La minoría menciona que muy pocas veces consideran que cumplen con el salario por el desempeño de sus actividades y manifiestan que algunas veces están satisfechos con el puesto de trabajo. En consecuencia, del cumplimiento de la motivación del personal nos enseña que debería aplicarse en todas las empresas, porque es una variable muy importante para el desarrollo y productividad de la empresa, generando mayor rendimiento para los empleados y para la empresa llegando hacer líderes en su rubro.

La totalidad de los trabajadores siempre deberían mejorar en el aspecto de premiaciones para motivar al personal. La mayoría menciona que siempre perciben sus bonos en fechas festivas y manifiestan que siempre deberían brindar premios por el buen desempeño de cada trabajador. Respecto a las premiaciones al personal, sería dable reconocer el desempeño de cada trabajador con un premio, para motivarles y hacerles sentir parte de la empresa y que la empresa los necesita producido para el desempeño de sus funciones.

La totalidad de los trabajadores siempre manifiesta que su jefe reconoce su esfuerzo y dedicación. La mayoría menciona que siempre considera que es necesario reconocer los logros de los trabajadores. La minoría manifiesta que nunca recibe reconocimientos a su buen desempeño. Por lo tanto, reconocer a los trabajadores es una función muy importante, porque gracias a ello, el empleado se sentirá reconocido y que está desempeñando su labor con eficiencia, generando el contagio de buena actitud a sus demás colegas, ocasionando un clima

laboral agradable.

La mayoría de los trabajadores siempre cree que es indispensable el trabajo en equipo y manifiestan que algunas veces trabajan en equipo. La minoría de los trabajadores menciona que algunas veces hay compañerismo en su área de trabajo. Por lo tanto, el trabajo en equipo es de suma importancia porque nos facilita el cumplimiento de objetivos, incrementa la motivación y la creatividad, y favorece las habilidades sociales de cada uno, el trabajo en equipo es una capacidad altamente valorada en el mercado laboral, y es una de las características más demandadas por las empresas.

La mayoría de los trabajadores algunas veces tiene buena comunicación con su jefe, también menciona que casi siempre debería capacitar y ofrecer charlas mensuales para que fluya la comunicación entre trabajadores y mencionan que nunca tiene buena comunicación con sus compañeros. En consecuencia, la comunicación entre trabajadores es importante porque favorece la gestión empresarial, sobre todo la comunicación interna porque es el tipo de comunicación más importante para la empresa, si hace falta la comunicación dentro de la empresa conlleva consecuencias negativas de gran relevancia.

La totalidad de los representantes algunas veces cree que cuenta con cualidades para formar parte de la empresa. La mayoría nunca mejoran los métodos de trabajo para el desarrollo de sus cualidades. La minoría menciona que algunas veces su superior brinda apoyo para mejorar las cualidades que posee y manifiesta que siempre considera que el que clima laboral es bueno para desarrollar sus habilidades y cualidades. Respecto a las cualidades es muy importante fomentarlas dentro de la empresa, ya que estamos convencidos de que una organización que les motiva, forma y desarrolla sus cualidades, tiene la capacidad y fortaleza

suficiente para alcanzar el éxito.

Se elaboró el plan de mejora en base a los resultados de la investigación, con la finalidad de establecer las estrategias que permitan aplicar una adecuada motivación del personal y clima laboral, logrando así que los trabajadores de la pequeña empresa tomen como metas los posibles retos que conlleva el mundo competitivo de hoy en día estando en constantes cambios para lograr reconocimientos internos como externos, llegando al éxito.

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

Recomendaciones

- Realizar reuniones trimestrales en la empresa, para identificar las necesidades insatisfechas de los trabajadores, esto permitirá adoptar soluciones y la corrección de fallos, aumentando la confianza del grupo de trabajo generando un ambiente laboral adecuado.
- Implementar un plan de capacitación y charlas, con la finalidad de impulsar el desarrollo profesional y una comunicación fluida al personal, así como incrementar la productividad y los resultados del personal.
- Aplicar encuestas de satisfacción al trabajador, debido a que es una herramienta de gran ayuda a la hora de medir parámetros directamente relacionados con el trabajo como las actitudes, el grado de satisfacción, las percepciones, el rendimiento, desempeño de la plantilla y desarrollo de cualidades y habilidades del trabajador.

PLAN DE MEJORA

1. Datos generales

Para la pequeña empresa corporación JAEGER S.A.C., distrito de nuevo Chimbote, 2022.

Dirección: Jr. Ricardo Palma Mz. 1 lote. 10 a p.j. 03 de octubre (espalda de la granja linda) Ancash - santa - nuevo Chimbote

2. Misión

- Nuestra misión es ofrecer a nuestros clientes la garantía en el servicio de caldería y soldadura, para lo cual contamos con un capital humano debidamente capacitado para obtener la más alta calidad de servicio ofrecido al menos costo y tiempo posible

3. Visión

- Consolidarse como una empresa líder en el servicio de caldería y soldadura mejorando bienestar de nuestros trabajadores protegiendo nuestro medio ambiente.

4. Objetivos

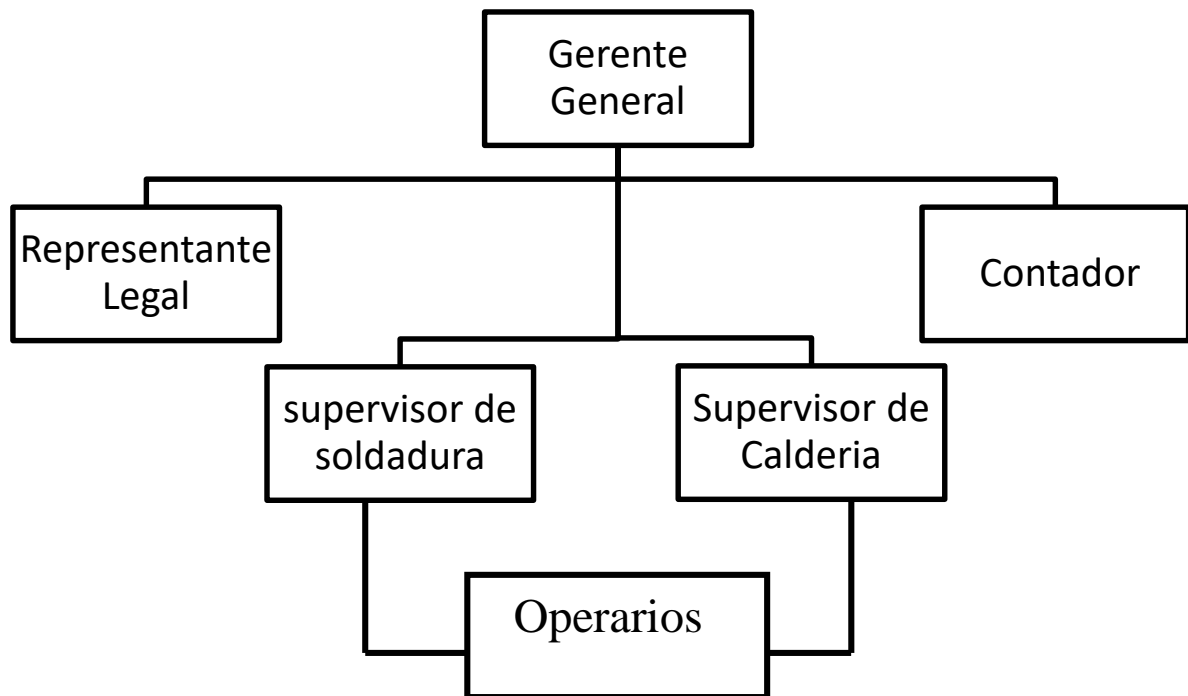
- Satisfacer o superar las expectativas de nuestros clientes, brindando productos de calidad con garantía y precios competitivos.
- Proteger la seguridad y salud de todos los miembros de nuestra organización mediante la prevención de las lesiones dolencias, enfermedades o incidente relacionado al trabajo.
- Garantizar que los trabajadores y sus representantes sean consultados y participen activamente en todos los elementos de sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

- Proteger el medio ambiente
- Cumplir con los requisitos legales y otros requisitos aplicables a nuestro Sistema Integrado de Gestión y otros compromisos que la organización suscriba de forma voluntaria.
- Mejorar continuamente nuestro Sistema Integrado de Gestión
- Mejorar el desempeño ambiental y de seguridad y salud ocupacional

5. Productos y/o servicios

Se dedica al servicio de caldería y soldadura en general.

6. Organigrama de la empresa



Descripción de Cargo

Cargo	Gerente General
Perfil	<ul style="list-style-type: none"> • Lic. En Economía o Lic. Contabilidad. • Maestría en Gestión Pública o en Operaciones logística • Experiencia de 5 años en el cargo de Gerente General.
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercer todas y cada una de las facultades otorgadas por la Ley General de Sociedades y el Estatuto de la empresa. • Proponer al Directorio de la empresa los proyectos necesarios para la correcta conducción de la empresa, así como presentar los informes y reportes que le sean requeridos. • Desarrollar e implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo sustentado en la mejora continua • Establecer y mantener un óptimo sistema de evaluación y control, a fin de garantizar el logro de los objetivos fijados, en las mejores condiciones de calidad, oportunidad y manejo de costo.
Cargo	Representante Legal
Perfil	<ul style="list-style-type: none"> • Abogado • Maestría en Derecho Empresarial o en Derecho Laboral

Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Representar a la Empresa ante las autoridades civiles, judiciales, militares, eclesiásticas, organizaciones y la sociedad civil en general. • Asumir compromisos y tomar decisiones que serán atribuidas a la organización como persona jurídica.
Cargo	Contador
Perfil	<ul style="list-style-type: none"> • Titulado en la carrera de Contabilidad • Estar registrado en el CCP • Maestría en Contabilidad con mención en Auditoría o Maestría en Contabilidad con mención en Tributación.
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenar las operaciones de la empresa. • Establecer procedimientos de información financiera. • Cumplir con los requerimientos directivos. • Cooperar con otros departamentos. • Mantener libros contables actualizados.
Cargo	Supervisor de Soldadura
Perfil	<ul style="list-style-type: none"> • Estudios universitarios culminados, bachiller, titulados, en la carrera de Ingeniera industrial, ingeniera metalúrgica. • Experiencia mínima 2 años • Proactivo • Saber trabajar en equipo.

Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar y verificar la calidad de todo lo relacionado con la fabricación soldada de la empresa. • Supervisar las actividades relacionadas tanto con el soldeo como con el resto de técnicas afines, como los cortes térmicos. • Trabajar en equipo con sus compañeros para el desarrollo del trabajo.
Cargo	Supervisor de Caldería
Perfil	<ul style="list-style-type: none"> • Estudios universitarios culminados, bachiller, titulados, en la carrera de Ingeniera industrial, ingeniería metalúrgica. • Experiencia mínima 2 años • Proactivo • Saber trabajar en equipo.
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisar la maquina caldera para la principal función que es generar grandes cantidades de vapor de agua. • Supervisar las actividades relacionadas a los equipos industriales para los diferentes procesos. • Integrar soluciones y aplica estrategias proactivas en la planificación de operaciones de mantenimiento para predecir fallos intempestivos. • Trabajar en equipo con sus demás compañeros para el desarrollo del trabajo.
Cargo	Operario

Perfil	<ul style="list-style-type: none"> • Estudios universitarios o egresados de la carrera de Ingeniería industrial, ingeniería metalúrgica, o técnicos en soldadura, mecánico de mantenimiento.
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Mantiene, opera y pone en funcionamiento máquinas, equipos e instalaciones industriales, respetando las normas técnicas y especificaciones del fabricante. • Realizar las actividades relacionadas tanto con el soldeo como con el resto de técnicas afines, como los cortes térmicos.

7. Diagnostico General

Análisis FODA	Oportunidades	Amenazas
	<p>O1. Gran demanda para los servicios generales y reparaciones en embarcaciones.</p> <p>O2. Obtener recomendaciones de parte de nuestros clientes por el buen trabajo que realizamos</p>	<p>A1. Pandemia por el COVID 19 y con ello la desaceleración económica a nivel nacional</p> <p>A2. Competencia en el rubro de servicios generales y reparaciones.</p>
<p>Fortalezas</p> <p>F1. Precios acordes a la calidad y acabados de los servicios.</p> <p>F2. Elaboración de las reparaciones de acuerdo con la necesidad de nuestro cliente.</p>	<p>F- O</p> <p>F-O Consolidar los servicios integrales para la reparación de embarcaciones.</p> <p>F-O2 Mantener precios accesibles que permitan al cliente adquirir la mayor cantidad de nuestros servicios y recomendarlos.</p>	<p>F- A</p> <p>F-A1 implementar una estrategia de diferenciación que permita servicios innovadores a precios justos.</p> <p>F-A2 Ofrecer un servicio de calidad, acorde con la necesidad específica del cliente.</p>
<p>Debilidades</p> <p>D1. Alto costo de nuestro servicio respecto a la competencia.</p> <p>D2. Carecemos de publicidad, marketing ya que manejamos la publicidad de boca a boca.</p>	<p>D- O</p> <p>D2O2 Estudiar y usar métodos de marketing que permitan dar a conocer la compañía en el mercado existente, y mejorar los estudios de gestión de calidad y salud en el trabajo.</p> <p>D1O1 Optimizar y potenciar nuestro servicio.</p>	<p>D- A</p> <p>D2-A2 Realizar publicidad televisiva de forma constante para que la corporación pueda ser considerada como una opción favorable dentro del mercado actual.</p> <p>D1-A2 Reforzar los estudios en gestión de seguridad y salud en el trabajo, minimizar costos, y registrar aciertos y desaciertos para encaminar la compañía a competir en el mercado.</p>

8. Indicadores de Gestión

Indicadores	Problemas encontrados	Causas del problema	Consecuencia del problema
Cumplimiento en la motivación del personal	El 54% nunca está satisfecho con su horario de trabajo.	La empresa no respeta el horario asignado, porque no tiene un horario fijo de salida, causando malestar entre los trabajadores	- Personal desmotivado. Desinterés al desempeñar sus funciones
	El 47% muy pocas veces cumple con el salario por el desempeño de sus actividades	La empresa no cumple con su salario de acuerdo al desempeño de cada trabajador al realizar sus actividades.	- Genera bajo rendimiento. - El personal se siente descontento ya que el salario no refleja o cumple con sus expectativas al realizar sus actividades. - No cumplen con los objetivos de la empresa
	El 47% algunas veces no están satisfechos con su puesto de trabajo.	La empresa tiene desconocimiento al momento de rotar a su personal y brindarle las funciones que le corresponde.	Crea un clima laboral pésimo y problemático esto causara un malestar entre trabajadores obteniendo un mal desempeño.
Premiaciones	El 67% casi siempre brinda premiaciones para motivar al personal	Falta implementar un plan de premios ya sea el empleado del mes, o con mayor desempeño para motivar al personal	Bajo rendimiento en la área de trabajo y una desmotivación ente trabajadores.
Reconocimiento	El 40% nunca reconoce el buen desempeño	Desconocimiento del empleador de cómo implementar un plan estratégico de incentivos o bonos.	- Personal con baja actitud laboral - Personal descontento con la empresa por no buscar reconocer al personal.
Trabajo en equipo	El 67% algunas veces el grupo trabaja en equipo	El empleador no ejerce un liderazgo empático, ni aplica un plan estratégico para fomentar el trabajo en equipo.	Mala imagen para la empresa tanto a nivel interno como externo, incluso puede llegar a perjudicarlos en el tema de sus licitaciones con sus clientes, en forma de aumento de quejas y reclamaciones por el comportamiento de sus trabajadores.

	El 47% algunas veces hay compañerismo en su área de trabajo	La falta de empatía por parte del empleador y también de sus empleados	- Genera un clima laboral turbio. - Se contagian de la falta de empatía al momento de realizar sus actividades.
Comunicación	El 60% algunas veces tiene buena comunicación con su jefe	El dueño desconoce de estrategias de comunicación para un buen clima laboral	- Si no hay buena comunicación las tareas cotidianas de cada trabajador no se podrán desarrollar bien, causando frustración, retrasos e insatisfacción
	El 67% casi siempre deberían capacitar y ofrecer charlas mensuales para que fluya la comunicación entre trabajadores	El dueño le falta implementar un plan de capacitaciones mensuales o trimestrales para reforzar la comunicación entre trabajadores.	- No podrán realizar un trabajo en equipo. Generaran malos entendidos por la falta de comunicación, al momento de desarrollar una actividad.
	El 53% nunca tiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo	La empresa desconoce de estrategias de comunicación para un buen clima laboral.	Si los canales de comunicación no son tan fluidos, generara que las relaciones laborales entre trabajadores serán densos, generando el descuido de los objetivos de la empresa, al no realizar correctamente de sus actividades.
Cualidades	El 40% algunas veces brinda apoyo para mejorar las cualidades que posee	La falta de interés de la empresa por no apoyar a sus trabajadores a desarrollar sus cualidades.	- No conseguirán los objetivos que la empresa se propone. Tendrán el autoestima baja por no creer en sus capacidades para superar las adversidades y eso afectara el desarrollo de la empresa y de ellos mismos.
	El 53% nunca utiliza métodos de trabajo para el desarrollo de sus cualidades	- Al dueño le falta implementar nuevos métodos de trabajo.	- Desconforme del personal en cuanto al apoyo de la empresa. Descuido de la calidad del trabajo realizado

9. Problemas

Problemas encontrados	Causas del problema
El 54% nunca está satisfecho con su horario de trabajo.	La empresa no respeta el horario asignado, porque no tiene un horario fijo de salida, causando malestar entre los trabajadores
El 47% muy pocas veces cumple con el salario por el desempeño de sus actividades	La empresa no cumple con su salario de acuerdo al desempeño de cada trabajador al realizar sus actividades.
El 47% algunas veces no están satisfechos con su puesto de trabajo.	La empresa tiene desconocimiento al momento de rotar a su personal y brindarle las funciones que le corresponde.
El 67% casi siempre brinda premiaciones para motivar al personal	Falta implementar un plan de premios ya sea el empleado del mes, o con mayor desempeño para motivar al personal
El 40% nunca reconoce el buen desempeño	Desconocimiento del empleador de cómo implementar un plan estratégico de incentivos o bonos.
El 67% algunas veces el grupo trabaja en equipo	El empleador no ejerce un liderazgo empático, ni aplica un plan estratégico para fomentar el trabajo en equipo.
El 47% algunas veces hay compañerismo en su área de trabajo	La falta de empatía por parte del empleador y también de sus empleados
El 60% algunas veces tiene buena comunicación con su jefe	El dueño desconoce de estrategias de comunicación para un buen clima laboral.
El 67% casi siempre deberían capacitar y ofrecer charlas mensuales para que fluya la comunicación entre trabajadores	El dueño le falta implementar un plan de capacitaciones mensuales o trimestrales para reforzar la comunicación entre trabajadores.
El 53% nunca tiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo	La empresa desconoce de estrategias de comunicación para un buen clima laboral.
El 40% algunas veces brinda apoyo para mejorar las cualidades que posee	La falta de interés de la empresa por no apoyar a sus trabajadores a desarrollar sus cualidades.
El 53% nunca utiliza métodos de trabajo para el desarrollo de sus cualidades	Al dueño le falta implementar nuevos métodos de trabajo.

10. Establece soluciones

Indicadores	Problemas encontrados	Acciones de mejora
Cumplimiento en la motivación del personal	El 54% nunca está satisfecho con su horario de trabajo.	Realizar un programa de sugerencias y reuniones que ayuden a mejorar el entorno laboral respecto al tema de los horarios, generando mayor comprensión en cuanto al empleador y el colaborador dentro de situaciones adversas.
	El 47% muy pocas veces cumple con el salario por el desempeño de sus actividades	-Ofrecerles oportunidades de crecimiento -Pagar puntualmente la remuneración del trabajador. - Realizar reuniones con los colaboradores sobre las remuneraciones y el buen uso del presupuesto.
	El 47% algunas veces no están satisfechos con su puesto de trabajo.	-Asignarle un puesto adecuado de acuerdo a su perfil -Ofrecerles oportunidades de crecimiento -ajustar los incentivos salariales a los diferentes perfiles de cada trabajador.
Premiaciones	El 67% casi siempre brinda premiaciones para motivar al personal	-Mejorar la motivación, satisfacción e incentivos del colaborador para un desempeño laboral. -Brindando premios e incentivos retendríamos a los colaboradores antiguos y atraer futuros colaboradores. -Generar un entorno laboral de apoyo. -Reforzar los valores organizacionales.
reconocimiento	El 40% nunca reconoce el buen desempeño	-Reconocer cada cierto tiempo el desempeño del trabajador -Publicar los objetivos y el plan de reconocimiento
Trabajo en equipo	El 67% algunas veces el grupo trabaja en equipo	Desarrollar el valor de la empatía y trabajo en equipo mediante charlas grupales. -Promover la colaboración como un valor. - Se dedicara tiempo a fortalecer vínculos de equipo.
	El 47% algunas veces hay compañerismo en su área de trabajo	-Promover la colaboración como un valor. - Se dedicará tiempo a fortalecer vínculos de equipo.

		Realizar charlas de que importante es el compañerismo en una empresa.
Comunicación	El 60% algunas veces tiene buena comunicación con su jefe	El dueño debe considerar la opinión de los empleados a través de encuestas que permitan obtener información útil y enfocada sobre las medidas a adoptar. -Mantener una comunicación fluida entre empleados y alta directiva, dado que permite a la plantilla conocer qué están haciendo bien y qué podrían hacer mucho mejor.
	El 67% casi siempre deberían capacitar y ofrecer charlas mensuales para que fluya la comunicación entre trabajadores.	Implementar charlas motivacionales, charlas de comunicación para la fluides de trabajador y su empleador.
	El 53% nunca tiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo	Implementar un sistema de canales de comunicación, para que los trabajadores socialicen mejor entre compañeros de trabajo, generando una mayor fluides de información, maximizando el rendimiento en las diferentes áreas
Cualidades	El 40% algunas veces brinda apoyo para mejorar las cualidades que posee	- Realizar charlas motivacionales para enfocarnos en lo positivo y así desarrollar un buen trabajo en la empresa. -Implementar una charla social para dejar los miedos y progresar en nuestra area de trabajo.
	El 53% nunca utiliza métodos de trabajo para el desarrollo de sus cualidades	Realizar un programa de métodos de trabajo, que ayuden a mejorar el entorno laboral, generando mayor desenvolviendo de sus cualidades y habilidades del trabajador.

11. Recurso para la implementación de estrategias

N	Estrategias	Humanos	Económicos	Tecnológicos	tiempo
1	<ul style="list-style-type: none"> -Realizar un programa de sugerencias y reuniones que ayuden a mejorar el entorno laboral respecto al tema de los horarios, generando mayor comprensión en cuanto al empleador y el colaborador dentro de situaciones adversas. -Ofrecerles oportunidades de crecimiento -Pagar puntualmente la remuneración del trabajador. - Realizar reuniones con los colaboradores sobre las remuneraciones y el buen uso del presupuesto. -Asignarle un puesto adecuado de acuerdo a su perfil -Ofrecerles oportunidades de crecimiento -Adecuar los incentivos salariales a los diferentes perfiles de cada trabajador. 	Gerente General y colaborador	S/ 2800	Uso de las TICS, en este caso uso de las computadoras realizar encuesta de satisfacción a los empleados.	20 días

2	<ul style="list-style-type: none"> -Mejorar la motivación, satisfacción e incentivos del colaborador para un desempeño laboral. -Brindando premios e incentivos retendríamos a los colaboradores antiguos y atraer futuros colaboradores. -Generar un entorno laboral de apoyo. -Reforzar los valores organizacionales. 	Gerente General y colaborador	S/ 2800	Uso de las TICS, en este caso uso de las computadoras realizar encuesta de satisfacción a los empleados.	20 días
3	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocer cada cierto tiempo el desempeño del trabajador -Publicar los objetivos y el plan de reconocimiento 	Gerente General y colaborador	S/ 2800	Uso de las TICS, en este caso uso de las computadoras. Realiza un cronograma de incentivos	20 días
4	<ul style="list-style-type: none"> -Desarrollar el valor de la empatía y trabajo en equipo mediante charlas grupales. -Promover la colaboración como un valor. - Se dedicará tiempo a fortalecer vínculos de quipo. -Promover la colaboración como un valor. - Se dedicará tiempo a fortalecer vínculos de quipo. <p>Realizar charlas de que importante es el compañerismo en una empresa.</p>		S/ 2800	Uso de las TICS, en este caso uso de las computadoras	25 días
5	<ul style="list-style-type: none"> -El dueño debe considerar la opinión de los empleados a través de encuestas que permitan obtener información útil y enfocada sobre las medidas a adoptar. -Mantener una comunicación fluida entre empleados y alta directiva, dado que permite a la plantilla conocer qué están haciendo bien 	Gerente General y colaborador	S/ 2800	Uso de las TICS, en este caso uso de las computadoras	15 días

	<p>y qué podrían hacer mucho mejor.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Implementar charlas motivacionales, charlas de comunicación para la fluidez de trabajador y su empleador. -Implementar un sistema de canales de comunicación, para que los trabajadores socialicen mejor entre compañeros de trabajo, generando una mayor fluidez de información, maximizando el rendimiento en las diferentes áreas . 				
6	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar charlas motivacionales para enfocarnos en lo positivo y así desarrollar un buen trabajo en la empresa. -Implementar una charla social para dejar los miedos y progresar en nuestra área de trabajo. -Realizar un programa de métodos de trabajo, que ayuden a mejorar el entorno laboral, generando mayor desarrollando de sus cualidades y habilidades del trabajador. 	Gerente General y colaborador	S/ 2800	Uso de las TICS, en este caso uso de las computadoras-realizar charlas mensuales para desarrollar las cualidades de cada trabajador.	25 días

12. Cronograma de Actividades

N	Estrategias	Fecha	Termino	AÑO 2022															
				Noviembre				Diciembre				Enero				febrero			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	-Asignarle un puesto adecuado de acuerdo a su perfil -Ofrecerles oportunidades de crecimiento -Pagar puntualmente la remuneración del trabajador.			X	X	X													
2	-Mejorar la motivación y la satisfacción del colaborador para no ocasionar un ambiente laboral turbio. -Retener a los colaboradores antiguos y atraer futuros colaboradores. -Generar un entorno laboral de apoyo. -Reforzar los valores organizacionales.				X	X	X	X	X										
3	- Determinar cada cierto tiempo se otorgarán los incentivos. -adecuar los incentivos salariales a los diferentes perfiles de cada trabajador. -Publicar los objetivos y el plan de incentivos.							X	X	X									
4	-desarrollar la empatizacion con el equipo y defenderlo. -Promover la colaboración como un valor. - Se dedicara tiempo a fortalecer										X	X	X	X					

	vínculos de quipo.																		
5	<p>-Considerar la opinión de los empleados a través de encuestas que permitan obtener información útil y enfocada sobre las medidas adoptar.</p> <p>-Mantener una comunicación fluida entre empleados y alta directiva, dado que permite a la plantilla conocer qué están haciendo bien y qué podrían hacer mucho mejor.</p>												X	X	X				
6	<p>-Realizar charlas motivacionales para enfocarnos en lo positivo y así desarrollar un buen trabajo en la empresa.</p> <p>-Implementar una charla social para dejar los miedos y progresar en nuestra área de trabajo.</p>															X	X	X	X

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abanto S. (2012) *la motivación del personal y el desempeño laboral de los docentes contratados por invitación en la universidad nacional de Cajamarca 2020*.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2211/MOTIVACION%20Y%20DESEMPEÑO%20DE%20LOS%20PROFESORES%20CONTRATADOS%20POR%20INVITACION%20EN%20LA%20UNC%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Adsua G.(2020) Cualidades.<https://www.psicologia-online.com/cualidades-de-una-persona-que-son-cuales-son-y-ejemplos-4893.html>

Antiques J. (2021) *Motivación: Qué Es Y La Importancia De Estar Motivado*.<https://esencializate.com/motivacion-que-es-y-la-importancia-de-estar-motivado/>

Arteaga G. (2020) *Enfoque Cuantitativo métodos Fortalezas y Debilidades*.
<https://www.testsiteforme.com/enfoque-cuantitativo/>

Asana (2021)¿*Qué es la motivación intrínseca y cómo funciona?*
<https://asana.com/es/resources/intrinsic-motivation>

Barrios J, Contreras N., Mendieta M., Range Y. y Frassati Y (2019). *Motivación Laboral Y Trabajo En Equipo En Sector Público De Panamá.*
<https://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104/123>

Carrillo E.(2018). *Ambiente Laboral Y Motivación Del Personal En Empresas Aseguradoras De Lima Metropolitana.*
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3610/TSP_AE-L_013.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Conexión E. (2018) *Estrategias para obtener un buen clima laboral.*<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/estrategias-para-obtener-un-buen-clima-laboral>

Cuevas W. (2018) *Visión.* <https://www.gestiopolis.com/concepto-de-vision/#autores>

Delgado I. (2018) *Comunicación.* <https://www.significados.com/comunicacion/>

Eliseo J. (2020) *El Engagement y su relación con la motivación de los colaboradores de una universidad privada en la ciudad de Xalapa, Veracruz. Gabriel Juan Eliseo.pdf (uv.mx)*

- Gonzales B. (2020) *El desarrollo profesional afecta directamente en el clima laboral*.
<http://www.rhhdigital.com/secciones/empresa/144484/El-desarrollo-profesional-afecta-directamente-en-el-clima-laboral>
- Huamán B. (2018) *Las Mypes en el Peru*.<https://www.gestiopolis.com/las-mypes-en-el-peru/#autores>
- Gálvez E. y Loloy E.(2019) *El Estrés y Clima Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2019*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40864/G%c3%aIlvez_AES-Loloy_MEK-SD.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Jara J. y Sánchez F. (2018) “*Clima laboral en el cumplimiento de las metas de los colaboradores del Banco de Crédito Agencia Huaraz - Periodo 2018*”.https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37191/Jara_AJM-Sanchez_GFW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jara S. (2022) *6 consejos para mejorar la motivación del personal en tu empresa*.<https://cardinal-systems.com/2022/05/12/6-consejos-para-mejorar-la-motivacion-del-personal-en-tu-empresa/>
- Livias T. (2019). “*Clima Organizacional Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Acochaca, Provincia De Asuncion, Departamento De Ancash, 2019*”.

http://www.repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4220/T033_46184140_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martel M. y Pulido B. (2021). *Incidencia de la Motivación en el Desempeño Laboral de los Analistas de Crédito de la Financiera Compartamos, Nuevo Chimbote – 2020.*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/90950/Martel_CM B-Pulido_EBY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mata S. (2019) *Diseño con Enfoque Cuantitativo No experimental.*
<https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>

Miranda C. (2018) *Ambiente Laboral Y Motivación Del Personal En Empresas Aseguradoras De Lima Metropolitana.*
https://pirhua.udel.edu.pe/bitstream/handle/11042/3610/TSP_AE-L_013.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Molina G. (2020) *Gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – DIRESA, Huaraz 2020.*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51761/Molina_AGE%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Montes A. (2020) *Propuesta Metodológica Para Promover Un Buen Clima Laboral Dentro De Las Nuevas Empresas De La Ciudad De*

Bogotá. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/25406/1/PROPUESTA%20METODOLOGICA%20PARA%20PROMOVER%20UN%20BUEN%20CLIMA%20LABORAL%20DENTRO%20DE%20LAS%20NUEVAS%20EMPRESAS%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE%20BOGOT%c3%81..pdf>

Morales F. (2022) *25 ideas para reconocer a tus colaboradores.*
<https://blog.acsendo.com/25-ejemplos-de-reconocimiento-laboral>

Muñoz Y. (2021) *Clima laboral y calidad de servicio en los asesores de negocios en Mibanco agencia Huaraz, 2021.*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82096/Mu%c3%b1oz_CY-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Opziona (2019) *5 Factores que influyen en la satisfacción y la motivación laboral.*
<https://opziona.com/5-factores-que-influyen-en-la-satisfaccion-y-la-motivacion-laboral/>

Ortiz K. 2020. *El impacto de los factores de riesgo en la motivación laboral del personal de salud en la crisis por covid-19*”. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2429/FCAD-ORT-RUI-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Parra D. (2021) *Rotación del personal de nivel jerárquico superior y el clima laboral en el Servicio de Contratación de Obras*

(SECOB).<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32055/1/09%20ADP.pdf>

Pérez A. (2018) *Motivación de Personal: definición e impulso*<https://www.obsbusiness.school/blog/motivacion-personal-definicion-impulso-e-importancia>

Pérez J. (2021) *Cualidades*. Definición de cualidades - Qué es, Significado y Concepto (definicion.de)

Reyes D. (2022) *Motivación del personal operativo y su relación con el desempeño laboral en un restaurante de ate. Lima 2020*.
https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9442/Reyes%20Mari%c3%a1tegui%20Danny%20Percy_.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Rodrigo R (2020). *¿Qué es una propuesta de investigación? – Componentes y ejemplos*
<https://estudiando.com/que-es-una-propuesta-de-investigacion-componentes-y-ejemplos/>

Rojas P. y Velásquez F. (2018) *Motivación laboral y productividad de los trabajadores del Banco Falabella Chimbote, 2018*”.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28668/Rojas_TP_A-Vel%c3%a1squez_RFM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Romero S. (2021) *“El Clima Laboral De La Empresa “Mf Motorcenter” Huánuco - 2021”*.
<http://distancia.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3021/Romero%20Aquino%2c%20Sharol%20Estefani.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rus E. (2021) *Investigación*

Descriptiva. <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html>

Salas, D (2020) La encuesta y el cuestionario. <https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el-cuestionario/>

Sampiere, r., & Mendoza, c. (2018). *Metodología de la investigación*. México:

McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A

Santa M. (2021) *Clima laboral: influencia del liderazgo en el desempeño y eficiencia de los colaboradores en entidades públicas y privadas en la ciudad de Chitré, provincia de Herrera, República de Panamá*. <https://www.revistas.up.ac.pa/index.php/antataura/article/view/2525/2281>

Tamayo Y. y Romero C. (2018) *El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018*. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3695/tesis%20oficial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Toledo S. (2018). *El liderazgo y su relación con la motivación del personal de confianza que labora en la Dirección de Personal de la Universidad Veracruzana*. <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/48404/ToledoBarriosSergio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Torres C. (2022) *Trabajo en equipo: qué es, importancia, características y ventajas*.<https://www.psicologia-online.com/trabajo-en-equipo-que-es-importancia-caracteristicas-y-ventajas-5210.html>

Vargas D. (2019). *El Clima Laboral Y Su Impacto En La Calidad De Vida En La Gerencia De Relaciones Comunitarias De La Unidad Minera Mmg Las Bambas Apurímac* - 2019.<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9815/Rivaocdd.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Westreicher, G. (2022). *Hipótesis*. Recuperado de:
<https://economipedia.com/definiciones/hipotesis.html>

Williams N. (2018) “*Motivación laboral y satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote* - 2018”.https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19148/williams_jn.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexos. 1 cronograma de Actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																
N°	Actividades	Año 2022														
		JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE		
		Semanas				Semanas				Semanas				Semanas		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1	Elaboración del Proyecto	X														
2	Revisión del proyecto por el Jurado de Investigación		X	X	X											
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X												
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación o Docente Tutor				X											
5	Mejora del marco teórico					X										
6	Redacción de la revisión de la literatura.						X									
7	Elaboración del consentimiento informado (*)						X									
8	Ejecución de la metodología							X								
9	Resultados de la investigación							X	X							
10	Conclusiones y recomendaciones								X							
11	Redacción del pre informe de Investigación.									X						
12	Reacción del informe final									X						
13	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación										X	X	X	X		
14	Presentación de ponencia en Eventos científicos														X	
15	Redacción de artículo científico															X

Anexo2: Presupuesto

Categoría	Base	%o Numero	Total (S/.)
Suministros(*)			
• Impresiones	20.00	3	65.00
• Fotocopias	10.00	7	70.00
• Empastado	25.00	3	75.00
• PapelbondA-4 (500hojas)	20.00	3	60.00
• Lapiceros	2.00	1	2.00
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Subtotal			272.00
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar Información	5.00	10	50.00
Subtotal			50.00
Total, de presupuesto Desembolsable			372.00
Categoría	Base	% o Numero	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet(Laboratorio de Aprendizaje Digital)	30.00	4	120.00
• Búsqueda e información Envase de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University-MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en Repositorio institucional	50.00	1	50.00
Subtotal			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada(5horaspor semana)	63.00	4	252.00
Subtotal			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			37,852

Anexo 3: Ficha REMYPE

REGISTRO NACIONAL DE MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA - REMYPE

(Desde el 20/10/2008)

Nº DE RUC.	RAZÓN SOCIAL	FECHA SOLICITUD	ESTADO/CONDICIÓN	FECHA DE ACREDITACIÓN	SITUACIÓN ACTUAL	DOCUMENTO DE SUSTENTO	FECHA DE BAJA / CANCELACIÓN	REGIMEN LABORAL ESPECIAL (RLE)
20600024451	COORPORACION JAEGER S.A.C.	15/03/2018	ACREDITADO COMO MICRO EMPRESA	23/03/2018	ACREDITADO	-----	-----	-----

REGISTRO NACIONAL DE EMPRESAS ACOGIDAS AL REGIMEN ESPECIAL LABORAL - LEY 28015

(Hasta el 19/10/2008)

Nº DE RUC.	RAZÓN SOCIAL	ESTADO	FECHA
NO SE ENCONTRARON RESULTADOS PARA ESTA BÚSQUEDA			

**PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS
(Ciencias Sociales)**

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia. La presente investigación se titula PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL Y CLIMA LABORAL EN LA PEQUEÑA EMPRESA COORPORACIÓN JAEGER S.A.C., DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2022

yes dirigido por LOREN JULEIZY POLO CABREJOS, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Determinar si la propuesta de mejora de la motivación del personal y clima laboral de la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C, distrito de Nuevo Chimbote, 2022.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 5 minutos de su tiempo.

Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través del número telefónico 977931461. Si desea, también podrá escribir al correo lorenjuleizypolocabrejos21@hotmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Diego Leonel terrones Altuna

Fecha: 05-08-2022

Correo electrónico: diegoeloenel0220@hotmail.com

Firma del participante:

Firma del investigador o encargado de recoger información:



Diego Leonel Terrones Aluna
DNI: 46901341



Loren Polo Cabrejos
DNI: 71024161

Anexo 5: Instrumento de recolección de datos



Este cuestionario se aplicará a los representantes en la pequeña empresa corporación Jaeger S.A.C., distrito de nuevo Chimbote, 2022

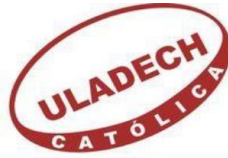
INSTRUCCIONES: A continuación, le presentamos las preguntas, le solicitamos que frente a ellas exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcar con un aspa (x) en la hoja de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a las siguientes alternativas.

Respecto a la Variable Motivación de Personal

	Nunca (1)	Muy pocas veces (2)	Algunas Veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
N°	Ítems				Alternativa
V1: Motivación de Personal					
D1: Satisfacción en la motivación del personal (cumplimiento)					
1	¿Cree usted que la empresa cumple con su horario de trabajo?				1 2 3 4 5
2	¿Usted cree que la empresa cumple con el salario por el desempeño de sus actividades?				1 2 3 4 5
3	¿Usted cree que la empresa cumple con las capacitaciones para un buen desarrollo laboral?				1 2 3 4 5
4	Usted esta satisfecho en su puesto de trabajo?				1 2 3 4 5
D2: Niveles Intrínsecos y Extrínsecos (premios)					
5	¿Usted cree que empresa debería entregar bonos en fechas festivas y mejores beneficios sociales?				1 2 3 4 5
6	¿Considera que la empresa debería brindar premios por el buen desempeño de cada trabajador?				1 2 3 4 5
7	¿Usted cree que la empresa debería mejorar en el aspecto de premiaciones para motivar al personal?				1 2 3 4 5
D3: beneficios de la motivación al personal (reconocimiento)					
8	¿Considera usted que recibe reconocimientos a su buen desempeño?				1 2 3 4 5
9	¿Considera usted que es necesario reconocer los logros de los trabajadores?				1 2 3 4 5
10	¿Considera usted que la empresa reconoce su esfuerzo y dedicación?				1 2 3 4 5

Respecto a la variable Clima Laboral

Nunca (1)	Muy pocas veces(2)	Algunas Veces(3)	Casi Siempre(4)	Siempre (5)	
N°	Ítems				Alternativa
V1: Clima Laboral					
D1: Técnicas del clima laboral (trabajo en equipo)					
11	¿Considera usted que trabajan en equipo?				1 2 3 4 5
12	¿Usted cree que hay compañerismo en su área de trabajo?				1 2 3 4 5
13	¿Usted cree es indispensable el trabajo en equipo?				1 2 3 4 5
D2. Desarrollo del clima laboral (comunicación)					
14	¿Usted considera que tiene buena comunicación con su jefe?				1 2 3 4 5
15	¿Su jefe debería capacitar y ofrecer charlas mensuales para que fluya la comunicación entre trabajadores?				1 2 3 4 5
16	¿Usted considera que tiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo?				1 2 3 4 5
D3. Calidad del clima laboral(Cualidades)					
17	¿Cree usted que cuenta con cualidades para ser parte de la empresa?				1 2 3 4 5
18	¿Usted cree que superior brinda apoyo para mejorar las cualidades que posee?				1 2 3 4 5
19	¿Considera que el clima laboral de la empresa es bueno para poder desarrollar sus habilidades y cualidades?				1 2 3 4 5
20	¿Usted cree que mejoran continuamente los métodos de trabajo para el desarrollo de sus cualidades?				1 2 3 4 5



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Cartas/n° 001-2022-ULADECHCATÓLICA

Gerente General: Mayumi Calderón León

Dueña de la pequeña empresa Corporación Jaeger SAC

Presente. -

De mi consideración:

Es un placer dirigirme a usted para expresar mi cordial saludo e informarle que soy estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. El motivo de la carta tiene por finalidad presentarme, LOREN JULEIZY POLOCABREJOS con código de matrícula N°0111131123, de la Carrera Profesional de Administración, quién solicita autorización para ejecutar de manera remota o virtual, el proyecto de investigación titulado: “PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL Y CLIMA LABORAL EN LA PEQUEÑA EMPRES A COORPORACIÓN JAEGER S.A.C., DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE,2022”
Ancash

Durante los 4 meses (Julio-octubre) del presente año.

Por este motivo, mucho agradeceré me brinde el acceso y las facilidades a fin de ejecutar satisfactoriamente mi investigación la misma que redundará en beneficio de su organización. En espera de su amable atención, quedo de usted.


COORPORACION JAEGER S.A.C.
Hizeth Mayumi Calderón León
GERENTE GENERAL

Anexo 6: Validación de Instrumentos de datos

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Ramos Castro Cesar Augusto Junior

1.2. Grado Académico: Maestro En Negocios Internacionales-Mba

1.3. Profesión: Licenciado en Administración de Empresas

1.4. Institución donde labora: Hospital Regional Eleazar Guzmán

1.5. Cargo que desempeña: Jefe De logística

1.6. Denominación del instrumento:

1.7. Autor del instrumento:

1.8. Carrera:

II. VALIDACIÓN:

Validación: Ítems correspondientes al instrumento 1: Variable Motivación de Personal

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Satisfacción en la Motivación del Personal (cumplimiento)							
¿Cree usted que la empresa cumple con su horario de trabajo?	x		X		X		
¿Usted cree que la empresa cumple con el salario por el desempeño de sus actividades?	x		X		X		
¿Usted cree que la empresa cumple con las capacitaciones para un buen desarrollo laboral?	x		X		X		
Usted esta satisfecho en su puesto de trabajo?	x		X		X		
Dimensión 2: Niveles Intrínsecos y Extrínsecos (premiaciones)							

¿ Usted cree que empresa debería entregar bonos en fechas festivas y mejores beneficios sociales?		X	X		x		
¿Considera que la empresa debería brindar premios por el buen desempeño de cada trabajador?	x		X		X		
¿Usted cree que la empresa debería mejorar en el aspecto de premiaciones para motivar al personal?	x		X		X		
Dimensión 3:Beneficios de la Motivación del Personal (Reconocimiento)							
¿Considera usted que recibe reconocimientos a su buen desempeño?		x	X		X		
¿ Considera usted que es necesario reconocer los logros de los trabajadores?	x		X		X		
¿ Considera usted que la empresa reconoce su esfuerzo y dedicación?	x		X		X		

Validación: Ítems correspondientes al instrumento al Instrumento 2: Clima Laboral

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1:Técnicas del clima laboral (Trabajo en Equipo)							
¿Considera usted que trabajan en equipo?	X		X		X		
¿Usted cree que hay compañerismo en su área de trabajo?	X		X		X		
¿Usted cree es indispensable el trabajo en equipo?	X		X		x		

Dimensión 2: Desarrollo del Clima Laboral (Comunicación)							
¿Usted considera que tiene buena comunicación con su jefe?	X		X		X		
¿Su jefe debería capacitar y ofrecer charlas mensuales para que fluya la comunicación entre trabajadores?	X		X		X		
¿Usted considera que tiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
Dimensión 3: Calidad Del Clima Laboral (cualidades)							
¿Cree usted que cuenta con cualidades para ser parte de la empresa?	X		X		X		
¿Usted cree que superior brinda apoyo para mejorar las cualidades que posee?		X	X		X		
¿Considera que el clima laboral de la empresa es bueno para poder desarrollar sus habilidades y cualidades?	X		X		X		
¿Usted cree que mejoran continuamente los métodos de trabajo para el desarrollo de sus cualidades?	X		X		X		

Otras observaciones generales:



LIC. MG RAMOS CASTRO CESAR A.J.
DNI: 71388653
CLAD. 23552

Firma

Apellidos y Nombres del experto
DNI N° 71388653

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del Informante (Experto): *CELESTINO ROBERTO CARLOS*
 1.2. Grado Académico: *MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA*
 1.3. Profesión: *ECONOMISTA*
 1.4. Institución donde labora: *DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES*
 1.5. Cargo que desempeña: *ADMINISTRADORA*
 1.6. Denominación del instrumento:
 1.7. Autor del instrumento:
 1.8. Carrera:

II. VALIDACIÓN:

Validación: Ítems correspondientes al instrumento 1: Variable Motivación de Personal

N° de ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Satisfacción en la Motivación del Personal (cumplimiento)							
¿Cree usted que la empresa cumple con su horario de trabajo?	X		X		X		
Usted cree que la empresa cumple con el salario por el desempeño de sus actividades?	X		X		X		
¿La empresa realiza capacitaciones para un buen desarrollo laboral?	X		X		X		
¿Usted está de acuerdo con las políticas de la empresa?	X		X		X		
Dimensión 2: Niveles Intrínsecos y Extrínsecos (premiaciones)							
¿La empresa entrega bonos por el buen desempeño de cada trabajador?	X		X		X		

¿Considera que la empresa reconoce su esfuerzo y dedicación?	X		X		X		
¿Usted cree que la empresa debería mejorar en el aspecto de incentivos?	X		X		X		
Dimensión 3: Beneficios de la Motivación del Personal (Reconocimiento)							
¿Considera que recibe reconocimientos a su buen desempeño?	X		X		X		
¿Considera usted que es necesario reconocer los logros que realiza dentro de la empresa?	X		X		X		
¿Usted cree que la empresa debería brindar mejores beneficios para los trabajadores?	X		X		X		

Validación: Ítems correspondientes al instrumento al Instrumento 2: Clima Laboral

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Técnicas del clima laboral (Trabajo en Equipo)							
¿Considera usted que su grupo trabaja en equipo?	X		X		X		
¿Usted cree que hay compañerismo en su área de trabajo?	X		X		X		
¿Usted cree es indispensable el trabajo en equipo?	X		X		X		
Dimensión 2: Desarrollo del Clima Laboral (Comunicación)							
¿Usted considera que tiene buena comunicación con su jefe?	X		X		X		

¿Su jefe debería capacitar y ofrecer charlas mensuales para que fluya la comunicación entre trabajadores?	X		X		X		
¿Usted cree que su jefe sea un buen líder?	X		X		X		
¿Usted considera que tiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
Dimensión 3: Calidad Del Clima Laboral (cualidades)							
¿ Cree usted que cuenta con cualidades para ser parte de la empresa?	X		X		X		
¿Usted cree que superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?	X		X		X		
¿Considera que el clima laboral de la empresa es bueno?	X		X		X		

Otras observaciones generales:



COLEGIO DE ECONOMISTAS DE ANCASH
 Econ. Roberto Carlos Celestino
 C.E.A. N° 0255
 Mg. en Gestión Pública

Firma

Apellidos y Nombres del experto

DNI N° 42986397

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante (Experto): RAMOS CASTRO CESAR

AUGUSTO JUNIOR

Grado Académico: MAGISTER EN GESTION PUBLICA Y MBA

Profesión: ADMINISTRADOR

Institución donde labora: HOSPITAL REGIONAL EGB

Cargo que desempeña: COTIZADOR EN ADQUISICIONES

Denominación del instrumento:

1.7 Autor del instrumento:

Carrera:

II. VALIDACIÓN:

Validación: Ítems correspondientes al instrumento 1: Variable Motivación de personal

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión1: Satisfacción en la Motivación del Personal(cumplimiento)							
¿Cree usted que la empresa cumple con su horario de Trabajo?	x		X		X		
Usted cree que la empresa cumple con el salario por el desempeño de sus Actividades?	x		X		X		
¿La empresa realiza capacitaciones para un buen desarrollo laboral?	x		X		X		
¿Usted está de acuerdo con las políticas de la empresa?	x		X		X		
Dimensión2: Niveles Intrínsecos y Extrínsecos (premiaciones)							
¿La empresa entrega bonos		X	X		X		

Por el buen desempeño de Cada trabajador?							
¿Considera que la empresa reconoce su esfuerzo y Dedicación?	x		X		X		
¿Usted cree que la empresa debería mejorar en el Aspecto de incentivos?	x		X		X		
Dimensión3:Beneficios de la Motivación del Personal(Reconocimiento)							
¿Considera que recibe Reconocimientos a su buen desempeño?		X	X		X		
¿Considera usted que es necesario reconocer los logros que realiza dentro e La empresa?	x		X		X		
¿Usted cree que la empresa debería brindar mejores beneficios para los Trabajadores?	x		X		X		

Validación: Ítems correspondientes al instrumento al Instrumento 2: Clima Laboral

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la Variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión1:Técnicas del clima laboral (Trabajo en Equipo)							
¿Considera usted que su grupo trabaja en equipo?	x		X		X		
¿Usted cree que hay compañerismo en su área de trabajo	x		X		X		
¿Usted cree es indispensable el trabajo en equipo?	x		X		x		

Dimensión2:DesarrollodelClimaLaboral(Comunicación)							
¿Usted considera que tiene buena comunicación con su Jefe?	x		X		X		
¿Su jefe debería capacitar y ofrecer charlas mensuales para que fluya la Comunicación entre trabajadores?	x		X		X		
¿Usted cree que su jefe sea un buen líder?	x		X		X		
¿Usted considera que tiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo?			X		X		
Dimensión3:Calidad Del Clima Laboral(cualidades)							
¿Cree usted que cuenta con Cualidades para ser parte de la empresa?	x		X		X		
¿Usted cree que superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?		x	X		X		
¿Considera que el clima Laboral de la empresa es bueno?	x		X		X		


 LIC. MG RAMOS CASTRO CESAR AJ
 DNI: 71388653
 CLAD. 23552

Anexo 7: Hoja de Tabulación

Características de la Satisfacción en la motivación en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022

Pregunta	Respuesta	Tabulación	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
satisfecho con su horario de trabajo que le asigna la empresa	Siempre	-	0	0.00
	Casi siempre	-	0	0.00
	Algunas veces	IIII	5	33.00
	Muy pocas veces	II	2	13.00
	Nunca	IIIIII	8	54.00
	Total	IIIIIIIIIIII	15	100.00
cumple con el salario por el desempeño de sus actividades	Siempre	-	0	0.00
	Casi siempre	III	3	20.00
	Algunas veces	IIII	5	37.00
	Muy pocas veces	IIIIII	7	47.00
	Nunca	-	0	0.00
	Total	IIIIIIIIIIII	15	100.00
Cumple con capacitaciones para un buen desarrollo laboral	Siempre	IIIIIIIIIIII	13	87.00
	Casi siempre	II	2	13.00
	Algunas veces	-	0	0.00
	Muy pocas veces	-	0	0.00
	Nunca	-	0	0.00
	Total	IIIIIIIIIIII	15	100.00
Satisfecho con el puesto de trabajo	Siempre	III	3	20.00
	Casi siempre	IIII	5	33.00
	A veces	IIIIII	7	47.00
	Muy pocas veces	-	0	0
	Nunca	-	0	0
	Total	IIIIIIIIIIII	15	100.00

Nota: elaboración propia

Características de los niveles intrínsecos y extrínsecos que ofrecen motivación del personal en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022.

Pregunta	Respuesta	Tabulación	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
entregar bonos en fechas festivas y mejores beneficios sociales	Siempre	IIIIIIIIIIIIIIIIII	15	100.00
	Casi siempre	-	0	0.00
	Algunas veces	-	0	0.00
	Muy pocas veces	-	0	0.00
	Nunca	-	0	0.00
	Total	IIIIIIIIIIIIIIIIII	15	100.00
premios por el buen desempeño de cada trabajador	Siempre	IIIIIIII	8	53.00
	Casi siempre	IIII	4	27.00
	Algunas veces	III	3	20.00
	Muy pocas veces	-	0	0.00
	Nunca	-	0	0.00
	Total	IIIIIIIIIIIIIIIIII	15	100.00
Mejorar en el aspecto de premiaciones para motivar al personal	Siempre	IIIIIIIIIIIIIIIIII	15	100.00
	Casi siempre	-	0	0.00
	Algunas veces	-	0	0.00
	Muy pocas veces	-	0	0.00
	Nunca	-	0	0.00
	Total	IIIIIIIIIIIIIIIIII	15	100.00

Nota: elaboración propia

Características los beneficios de la motivación al personal en la pequeña empresa corporación Jaeger S.A.C., distrito de nuevo Chimbote, 2022

Pregunta	Respuesta	Tabulación	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Recibe reconocimientos a su buen desempeño	Siempre	-	0	0.00
	Casi siempre	II	2	13.00
	Algunas veces	III	3	20.00
	Muy pocas veces	III	4	27.00
	Nunca	IIII	6	40.00
	Total	IIIIIIIIIIII	15	100.00
Necesario reconocer los logros de los trabajadores	Siempre	IIIIII	8	53.00
	Casi siempre	IIII	5	33.00
	Algunas veces	II	2	14.00
	Muy pocas veces	-	0	0.00
	Nunca	-	0	0.00
	Total	IIIIIIIIIIII	15	100.00
reconoce su esfuerzo y dedicación	Siempre	IIIIIIIIIIII	15	100.00
	Casi siempre	-	0	0.00
	Algunas veces	-	0	0.00
	Muy pocas veces	-	0	0.00
	Nunca	-	0	0.00
	Total	IIIIIIIIIIII	15	100.00

Nota: elaboración propia

Características de las técnicas del clima laboral en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022.

Pregunta	Respuesta	Tabulación	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Trabajan en equipo	Siempre	II	2	13.00
	Casi siempre	-	0	0.00
	Algunas veces	IIIIIIII	10	67.00
	Muy pocas veces	III	3	20.00
	Nunca	-	0	0.00
	Total	IIIIIIIIIIII	15	100.00
compañerismo en su área de trabajo	Siempre	-	0	0.00
	Casi siempre	III	3	20.00
	Algunas veces	IIIIII	7	47.00
	Muy pocas veces	III	3	13.00
	Nunca	II	2	20.00
	Total	IIIIIIIIIIII	15	100.00
indispensable el trabajo en equipo	Siempre	IIIIIIIIII	12	80.00
	Casi siempre	I	1	7.00
	Algunas veces	-	0	0.00
	Muy pocas veces	-	0	0.00
	Nunca	II	2	13.00
	Total	IIIIIIIIIIII	15	100.00

Nota: elaboración propia

Características de las características del desarrollo del clima laboral en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022.

Pregunta	Respuesta	Tabulación	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
buena comunicación con su jefe	Siempre	-	0	0.00
	Casi siempre	-	2	13.00
	Algunas veces	IIIIIIII	9	60.00
	Muy pocas veces	III	0	0.00
	Nunca	-	4	27.00
	Total	IIIIIIIIIIII	15	100.00
capacitar y ofrecer charlas mensuales para que fluya la comunicación entre trabajadores	Siempre	-	3	20.00
	Casi siempre	III	10	67.00
	Algunas veces	IIIIII	0	0.00
	Muy pocas veces	III	0	0.00
	Nunca	II	2	13.00
	Total	IIIIIIIIIIII	15	100.00
buena comunicación con sus compañeros de trabajo	Siempre	IIIIIIIIII	0	0.00
	Casi siempre	I	0	0.00
	Algunas veces	-	6	40.00
	Muy pocas veces	-	1	7.00
	Nunca	II	8	53.00
	Total	IIIIIIIIIIII	15	100.00

Nota: elaboración propia

Características de las características de la calidad del clima laboral en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022.

Pregunta	Respuesta	Tabulación	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Cuenta con cualidades para formar parte de la empresa	Siempre	IIIIIIIIIIII	15	100.00
	Casi siempre	-	0	0.00
	Algunas veces	-	0	0.00
	Muy pocas veces	-	0	0.00
	Nunca	-	0	0.00
	Total	IIIIIIIIIIII	15	100.00
brinda apoyo para mejorar las cualidades que posee	Siempre	-	0	0.00
	Casi siempre	II	2	13.00
	Algunas veces	IIIII	6	40.00
	Muy pocas veces	III	3	20.00
	Nunca	III	4	27.00
	Total	IIIIIIIIIIII	15	100.00
Clima laboral bueno para poder desarrollar sus habilidades y cualidades	Siempre	IIIIII	7	47.00
	Casi siempre	-	0	0.00
	Algunas veces	III	3	20.00
	Muy pocas veces	-	0	0.00
	Nunca	IIIII	5	33.00
	Total	IIIIIIIIIIII	15	100.00
métodos de trabajo para el desarrollo de sus cualidades	Siempre	-	0	0.00
	Casi siempre	-	0	0.00
	A veces	I	1	7.00
	Muy pocas veces	IIIII	6	40.00
	Nunca	IIIIII	8	53.00
	Total	IIIIIIIIIIII	15	100

Nota: elaboración propia

Anexo 8: Figuras

Características de la Satisfacción en la motivación en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022

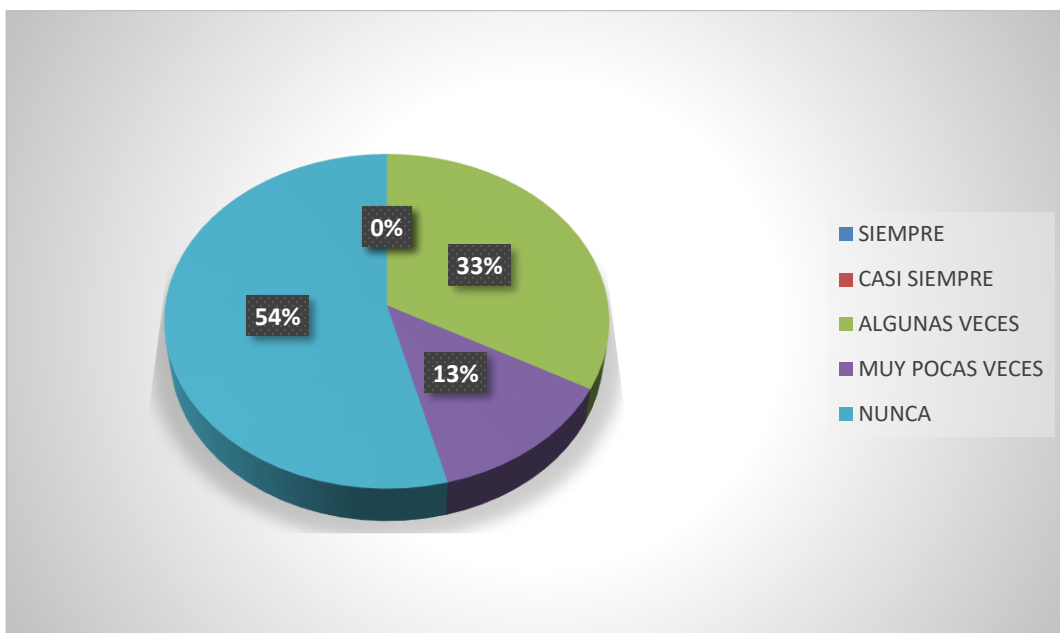


Figura 1. Satisfecho con su horario de trabajo que le asigna la empresa

Fuente. Tabla 1

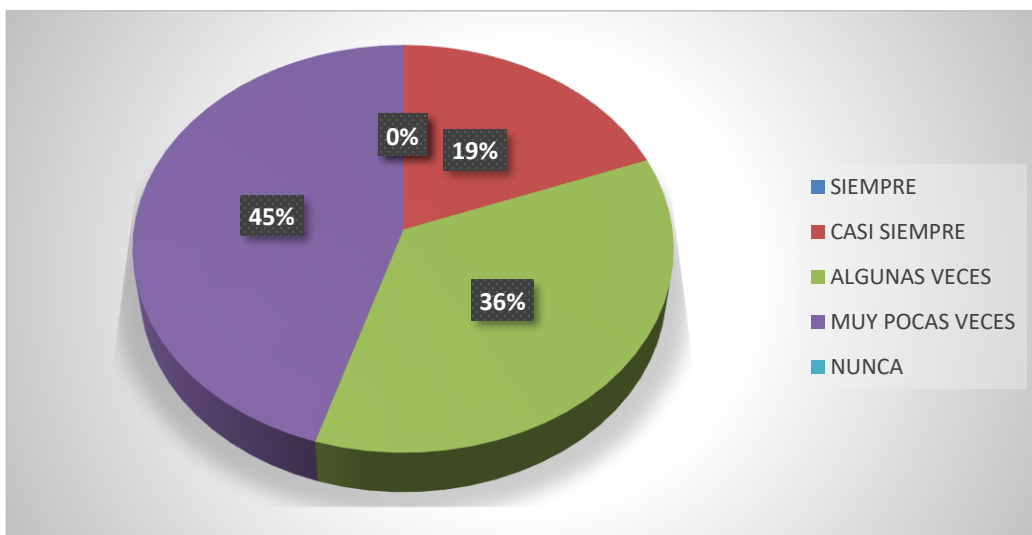


Figura 2. Cumple con el salario por el desempeño de sus actividades

Fuente. Tabla 1

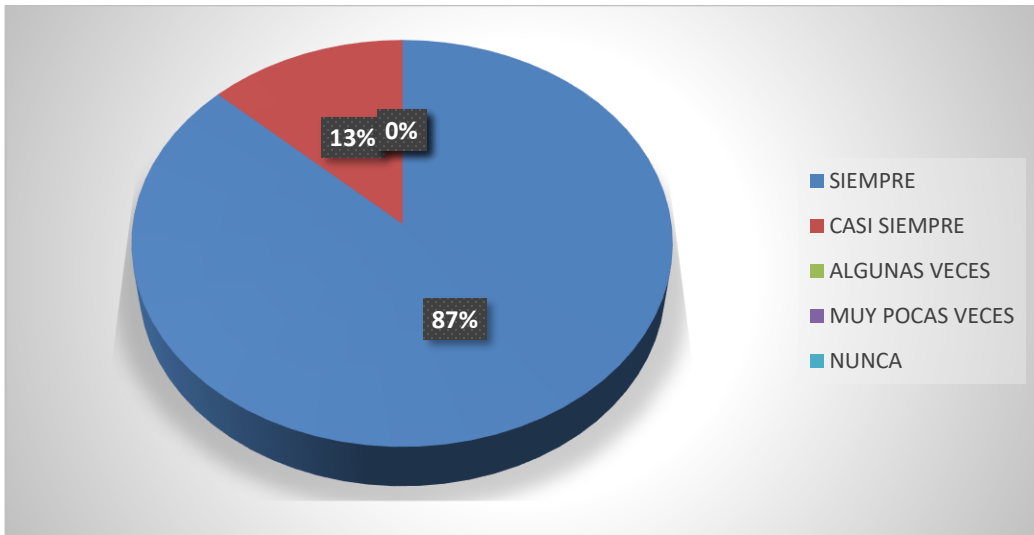


Figura3. Cumple con capacitaciones para un buen desarrollo laboral
 Fuente. Tabla 1

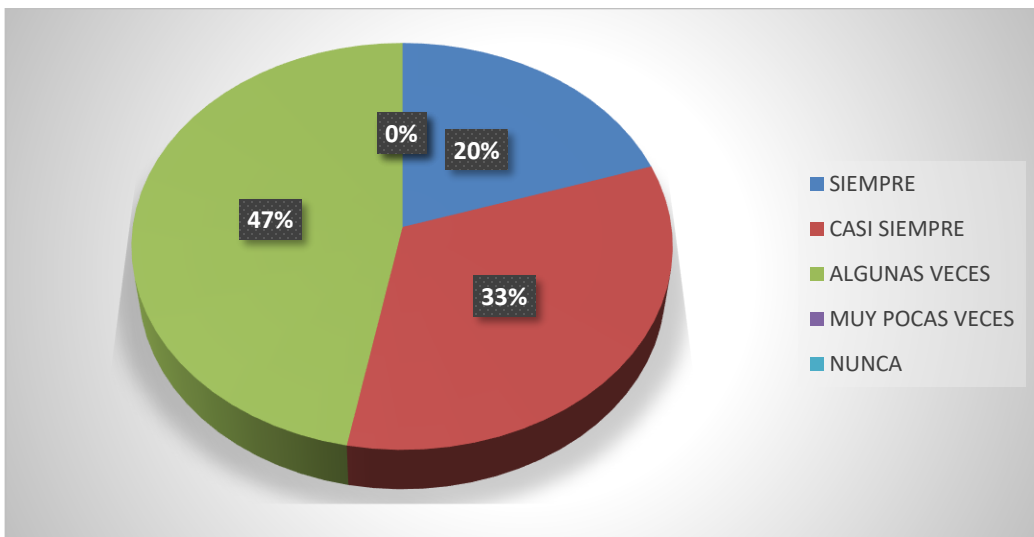


Figura 4. Satisfecho con el puesto de trabajo
 Fuente. Tabla 1

Características de los niveles intrínsecos y extrínsecos que ofrecen motivación del personal en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022.

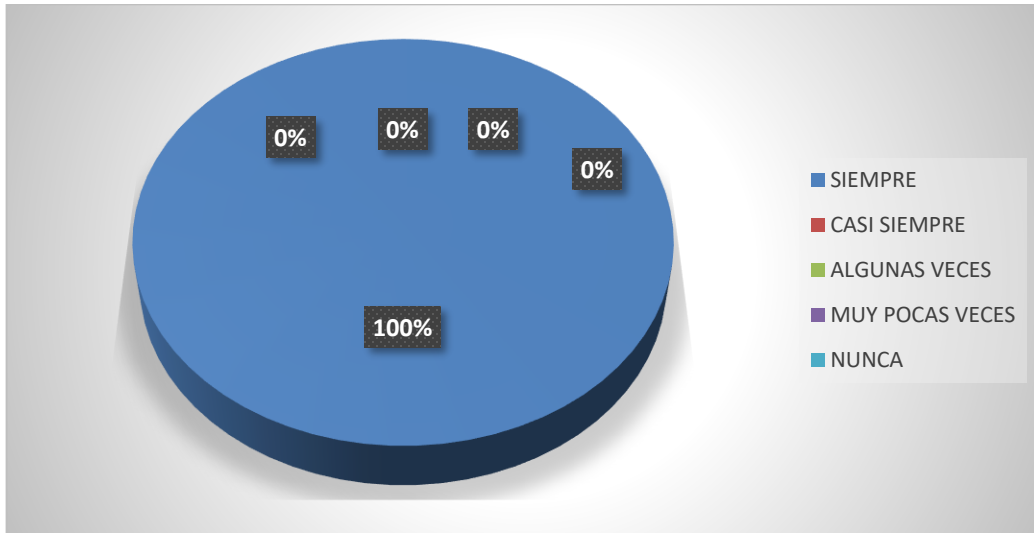


Figura 5. Entregar bonos en fechas festivas y mejores beneficios sociales
Fuente. Tabla 2

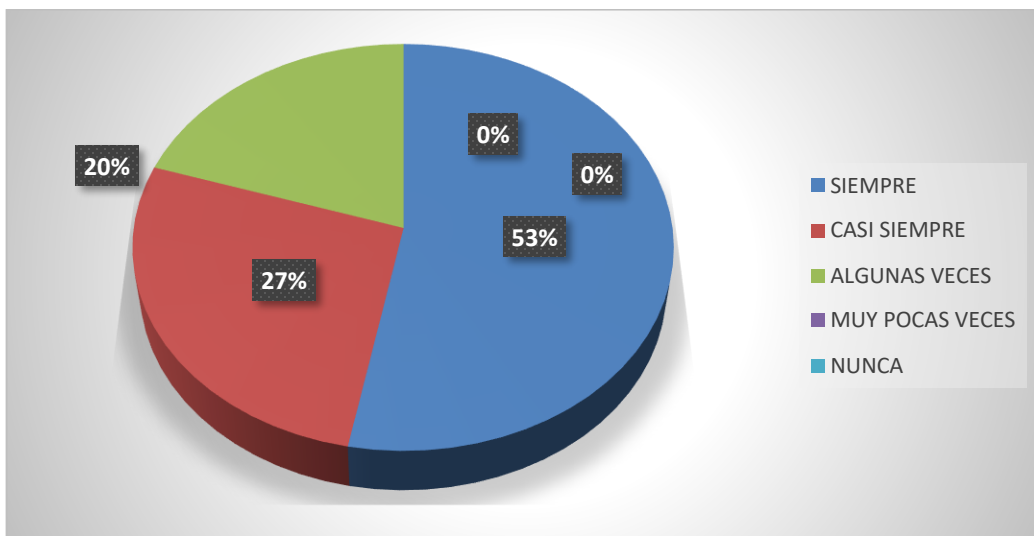


Figura 6. Premios por el buen desempeño de cada trabajador
Fuente. Tabla 2

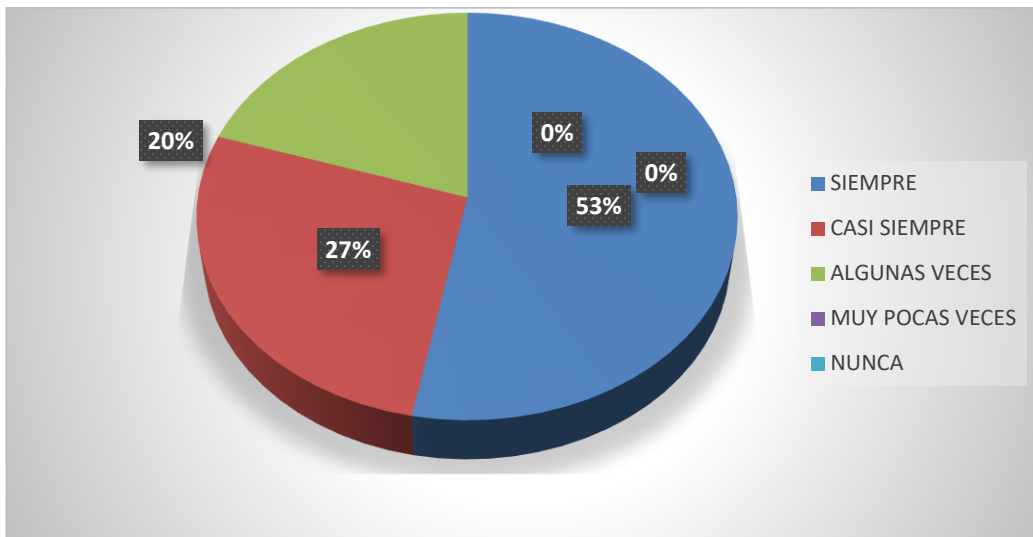


Figura 7. Mejorar en el aspecto de premiaciones para motivar al personal
Fuente. Tabla 2

Características los beneficios de la motivación al personal en la pequeña empresa corporación Jaeger S.A.C., distrito de nuevo Chimbote, 2022

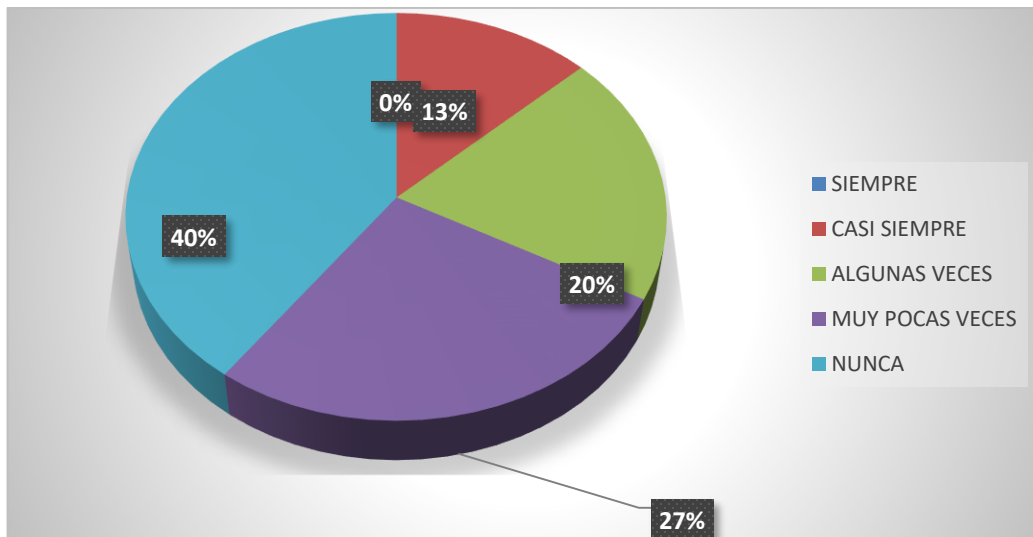


Figura 8. Recibe reconocimientos a su buen desempeño
Fuente. Tabla 3

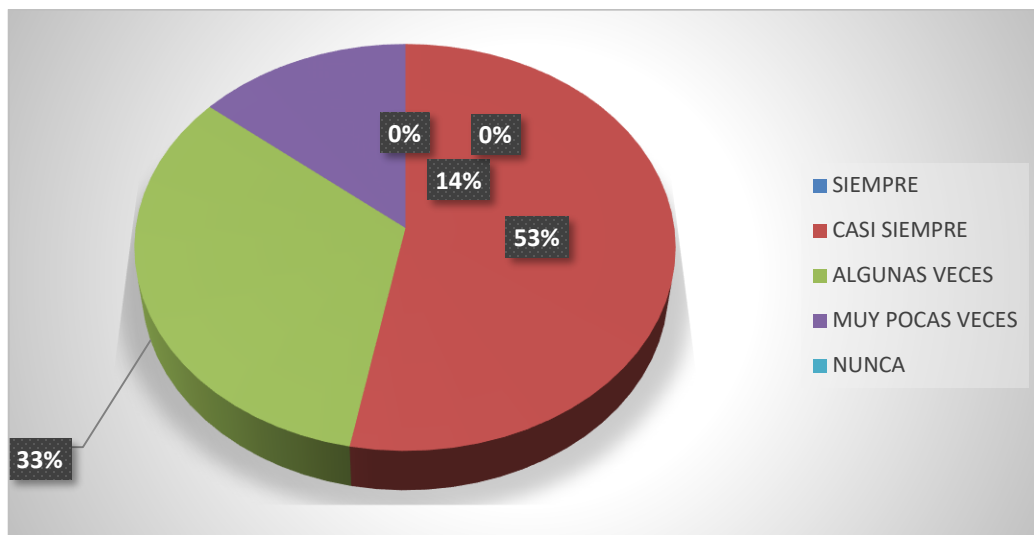


Figura 9. Necesario reconocer los logros de los trabajadores
 Fuente. Tabla 3

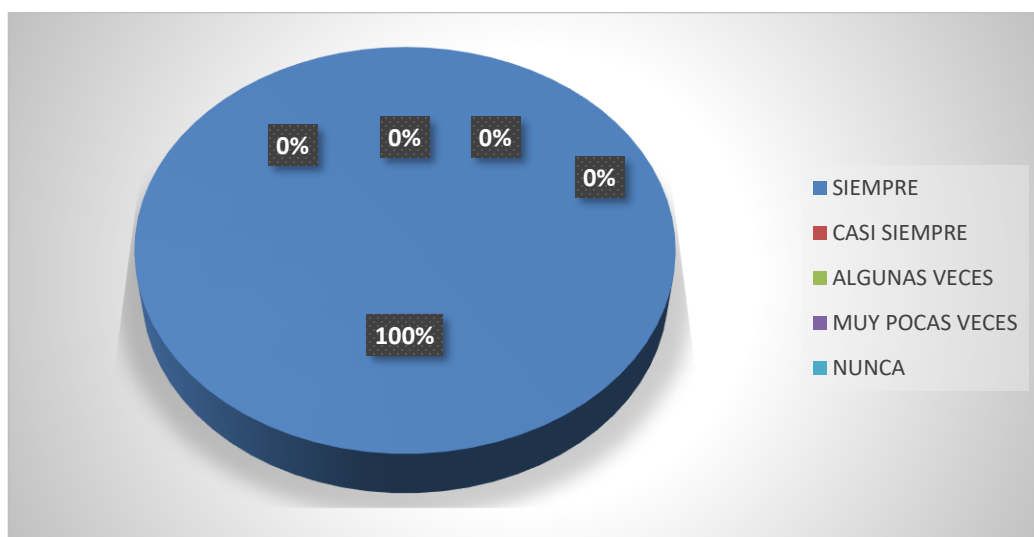


Figura 10. Reconoce su esfuerzo y dedicación
 Fuente. Tabla 3

Características de las técnicas del clima laboral en la pequeña empresa Corporación

Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022.

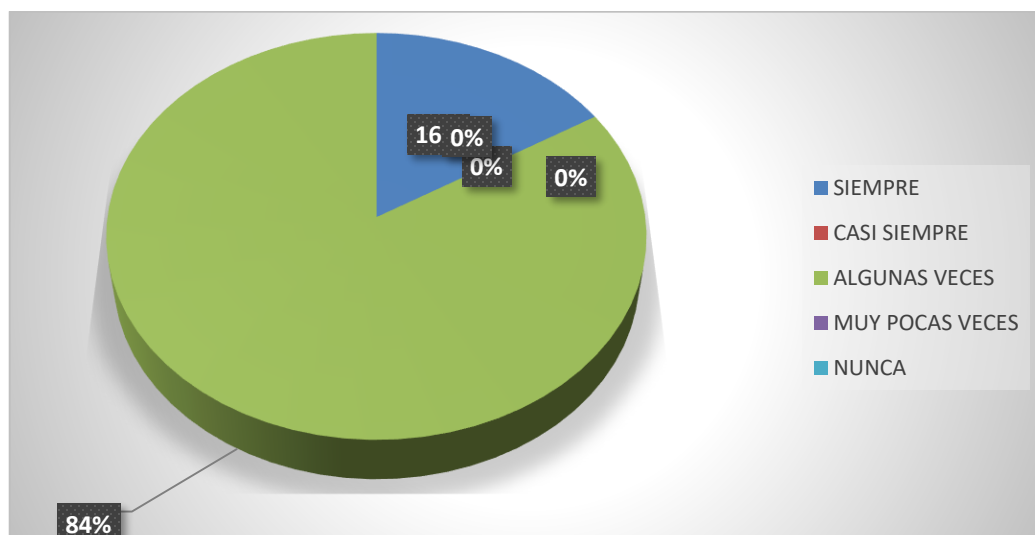


Figura 11. Trabajan en equipo

Fuente. Tabla 4

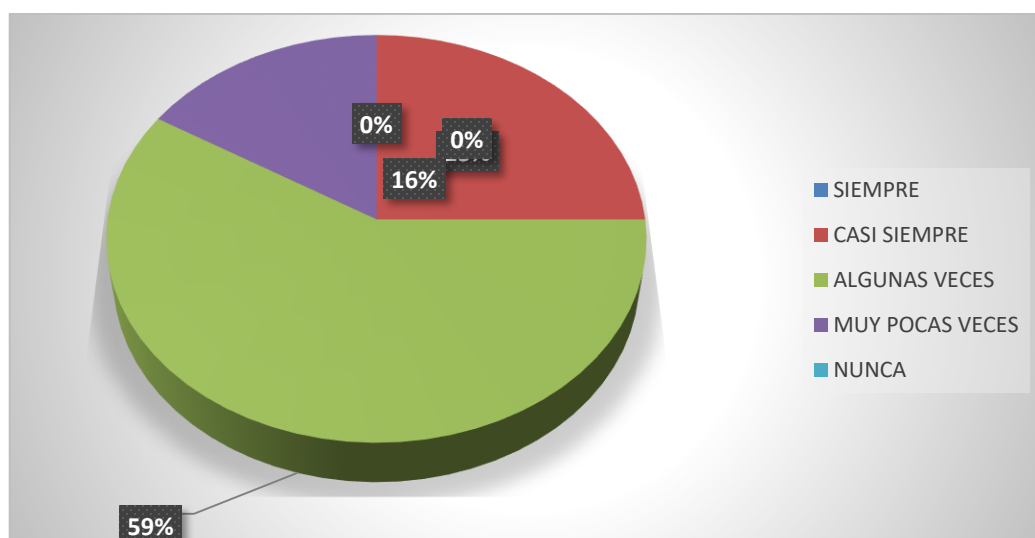


Figura 12. Compañerismo en su área de trabajo

Fuente. Tabla 4

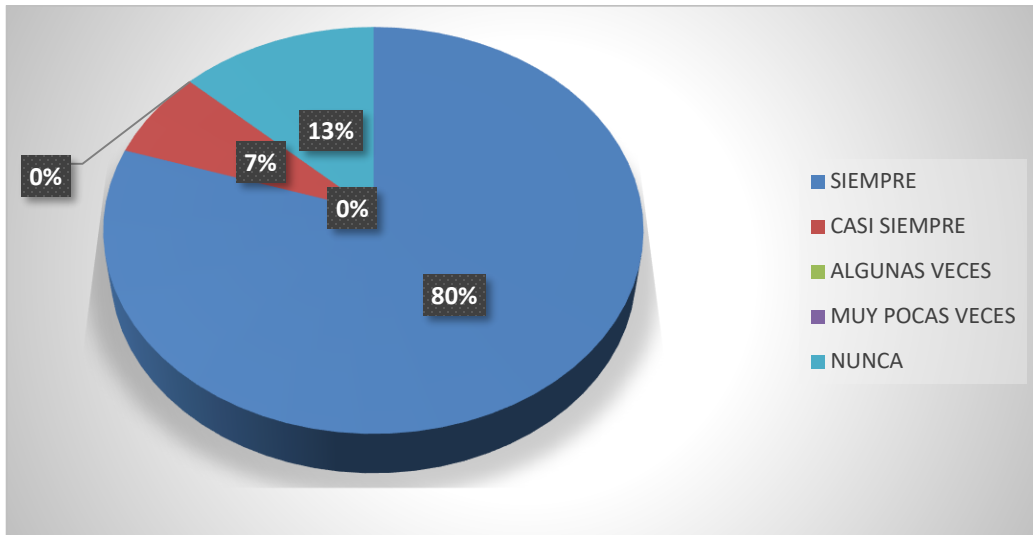


Figura 13. Indispensable el trabajo en equipo
Fuente. Tabla 4

Características de las características del desarrollo del clima laboral en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022.

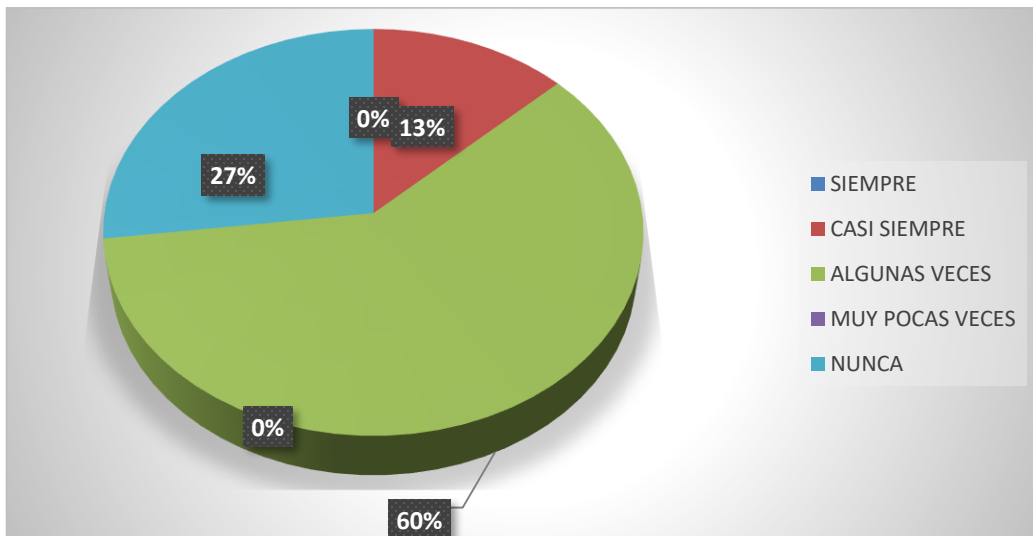


Figura 14. Buena comunicación con su jefe
Fuente. Tabla 5

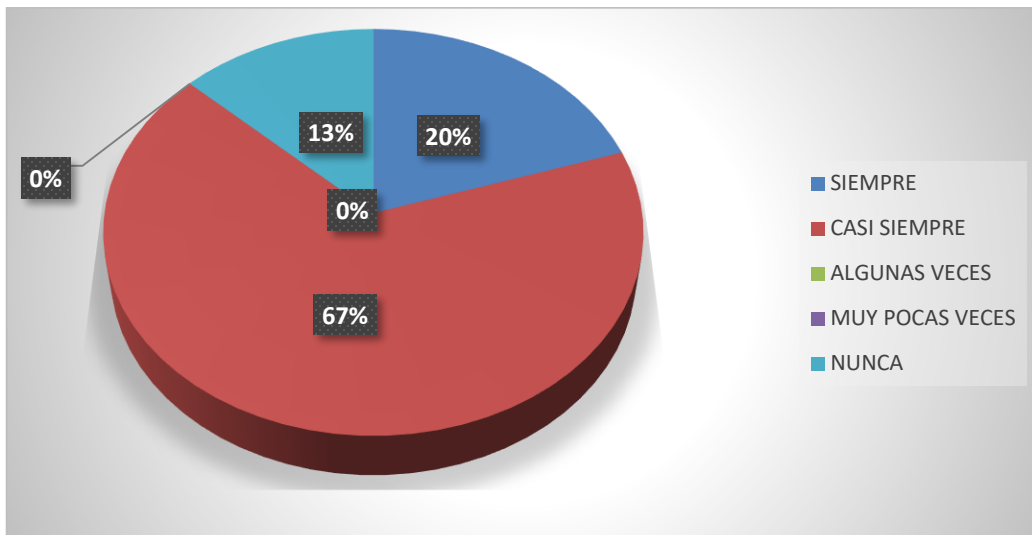


Figura 15. Capacitar y ofrecer charlas mensuales para que fluya la comunicación entre trabajadores

Fuente. Tabla 5

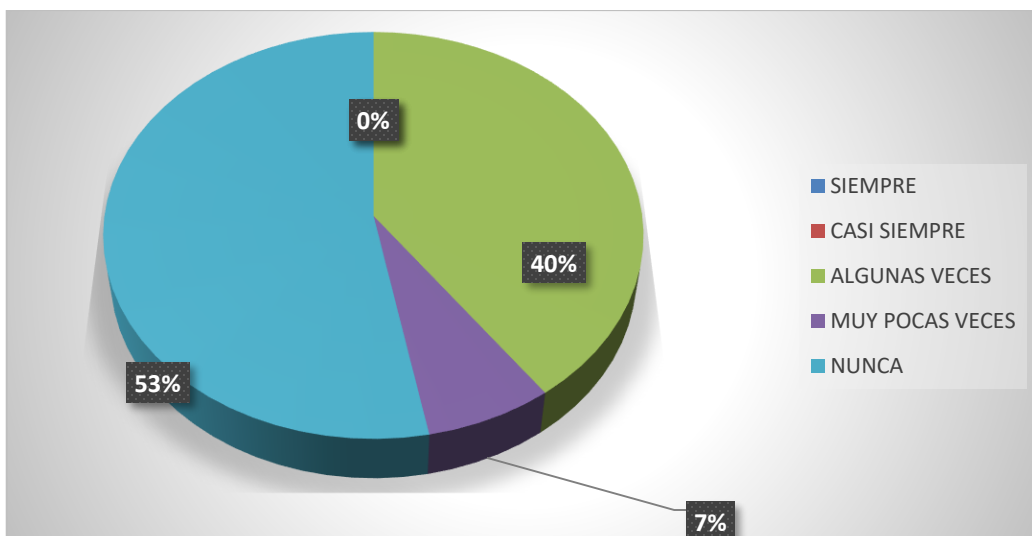


Figura 16. Buena comunicación con sus compañeros de trabajo

Fuente. Tabla 5

Características de las características de la calidad del clima laboral en la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022

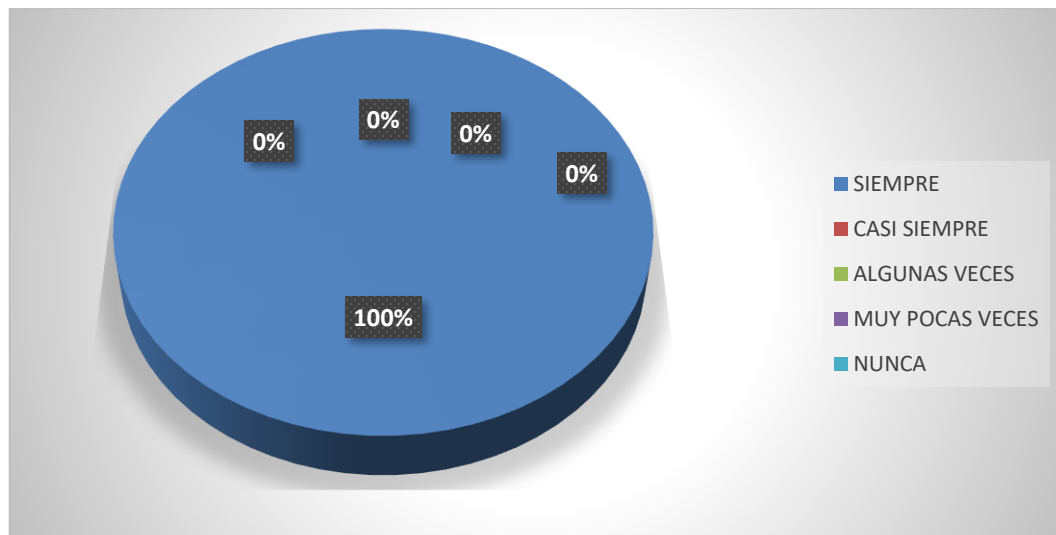


Figura 17. Cuenta con cualidades para formar parte de la empresa.
Fuente. Tabla 6

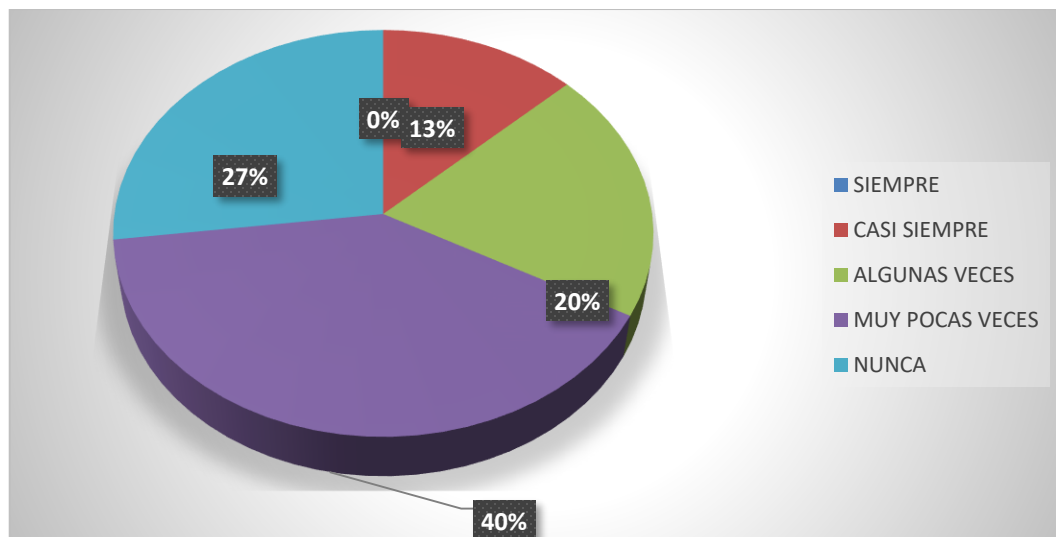


Figura 18. Brinda apoyo para mejorar las cualidades que posee
Fuente. Tabla 6

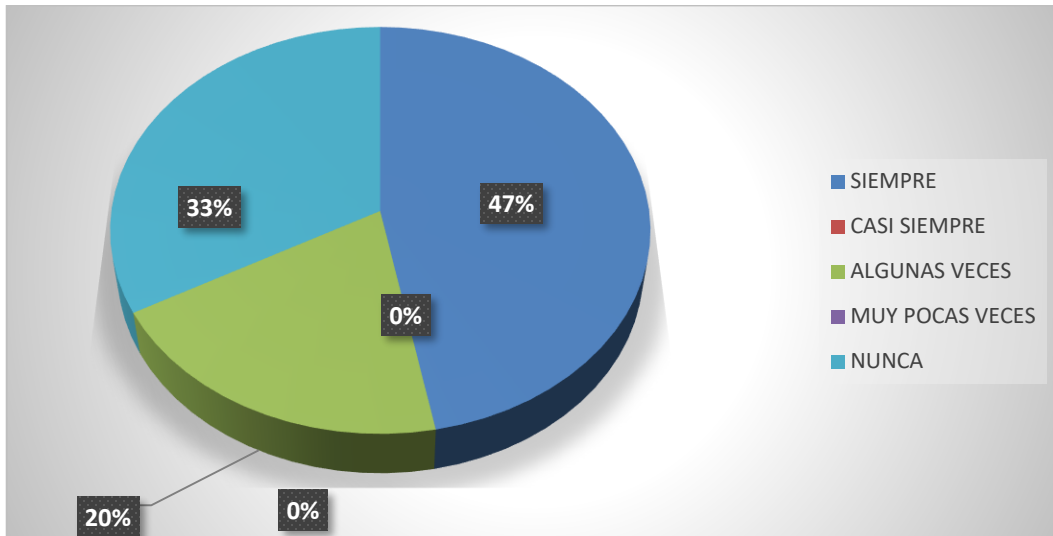


Figura 19. Clima laboral bueno para poder desarrollar sus habilidades y cualidades
Fuente. Tabla 6

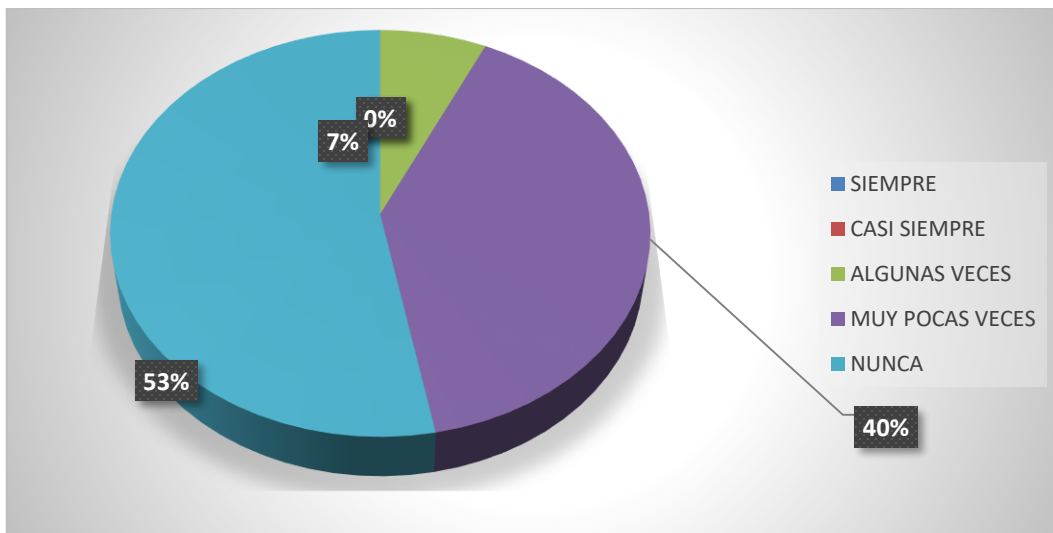


Figura 20. Métodos de trabajo para el desarrollo de sus cualidades
Fuente. Tabla 6

PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL Y CLIMA LABORAL EN LA PEQUEÑA EMPRESA COORPORACIÓN JAEGER S.A.C., DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo



Mgtr. Lic. Adm. Maritza León Vigo