



UPP
Universidad Privada de Pucallpa

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS

TESIS:

Clima laboral y motivación en el aserradero Iván Sikic
E.I.R.L., del Distrito de Manantay, Ucayali, 2022

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

AUTORES:

Tatiana Marisela Cordova Arvildo (orcid.org/0000-0002-3510-3048)
Alan Ruiz Ruiz (orcid.org/0000-0002-9323-1507)

ASESOR:

Dra. Lila Ramirez Zumaeta (orcid.org/0000-0002-5423-8140)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y Desarrollo Organizacional

Sub línea:
Desarrollo Organizacional

UCAYALI -PERÚ

2023

JURADO EVALUADOR



.....
Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas
Presidente



.....
Mg. Gino Javier Pinedo Vargas
Secretario



.....
Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Vocal



.....
Dra. Lila Ramírez Zumaeta
Asesora

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

"Año del fortalecimiento y soberanía nacional"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las 11:02 am del día miércoles 18 de enero del 2023, a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la TESIS titulada "CLIMA LABORAL Y MOTIVACIÓN EN EL ASERRADERO IVAN SIKIC E.I.R.L., DEL DISTRITO DE MANANTAY, UCAYALI, 2022" elaborado por los bachilleres TATIANA MARISELA CORDOVA ARVILDO y ALAN RUIZ RUIZ.

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: Presidente Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas, Secretario Mg. Gino Javier Pinedo Vargas y Vocal Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales; designados con RESOLUCIÓN N° 008-2023-FCCyA-UPP de fecha 08 de enero del 2023; luego el señor presidente instó al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.

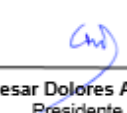
Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición a los bachilleres TATIANA MARISELA CORDOVA ARVILDO y ALAN RUIZ RUIZ, para que seguidamente absolviera las preguntas de cada jurado en su área.

Al terminar la sustentación, el Presidente indica al bachiller y público en general, que el jurado se retira para la deliberación.


Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que los bachilleres TATIANA MARISELA CORDOVA ARVILDO y ALAN RUIZ RUIZ fueron:

- | | | |
|------------------------------|-------|-------------------------------------|
| - Aprobado por Excelencia | 19-20 | <input type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Unanimidad | 17-18 | <input type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Mayoría | 14-16 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Mayoría | 11-13 | <input type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Unanimidad | 00-10 | <input type="checkbox"/> |

Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta dando por aprobado por mayoría con nota 16 que los Miembros del Jurado la suscriben en señal de conformidad. Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado, el Presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las ... Horas del mismo día, de lo que se da fe.


Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas
Presidente


Mg. Gino Javier Pinedo Vargas
Secretario


Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Vocal

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Nosotros, **TATIANA MARISELA CORDOVA ARVILDO** con DNI 44425267 y **ALAN RUIZ RUIZ** con DNI 41810365, bachilleres en Administración de Negocios de la Universidad Privada de Pucallpa, con la tesis titulada “Clima laboral y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del Distrito de Manantay, Ucayali, 2022”.

Declaramos bajo juramento que:

- 1) La tesis es de nuestra autoría
- 2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Pucallpa.

Pucallpa, 14 de diciembre del 2022



.....
Tatiana Marisela Cordova Arvildo
DNI: 44425267



.....
Alan Ruiz Ruiz
DNI: 41810365

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



“AÑO DEL FORTECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL”

COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

Constancia de Originalidad de trabajo de Investigación N° 123

Pucallpa 23 de diciembre del 2022

Yo, Dr. JAIME AUGUSTO ROJAS ELESCANO, informo a la decanatura y a quien corresponda que se presentó a mi despacho el informe de tesis titulado: “CLIMA LABORAL Y MOTIVACIÓN EN EL ASERRADERO IVAN SIKIC E.I.R.L., DEL DISTRITO DE MANANTAY, UCAYALI, 2022” perteneciente a los bachilleres: TATIANA MARISELA CORDOVA ARVILDO y ALAN RUIZ RUIZ.

Facultad : Ciencias Contables y Administrativas
Escuela : Administración de Negocios
Asesor : Dra. Lila Ramirez Zumaeta

Habiendo realizado la verificación de coincidencia con el Software Antiplagio PlagScan, los resultados de similitud fueron 29,3%. El cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que es máximo el 30%, por consiguiente, esta Coordinación da su aprobación de conformidad de la aplicación de la prueba de similitud y se autoriza a los bachilleres a continuar con el trámite administrativo correspondiente.

Es todo por informar a su despacho señor Decano.

Atentamente,

Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano
Coordinador de Investigación de la Facultad de CCyA/D

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a nuestros padres y nuestra y a nuestra hija que son los seres más importantes en nuestras vidas y gracias a ellos nos motiva en concluir este trabajo y empezar nuevos retos.

Agradecimiento

A la empresa Iván Sikic E.I.R.L por facilitarnos los medios y el tiempo necesario para llevar a cabo esta tesis.

Resumen

Su objetivo fue Determinar la relación que existe entre clima laboral y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022.

La metodología utilizó como tipo de investigación al correlacional, enfoque cuantitativo, métodos de investigación deductivo, El diseño del estudio fue No experimental, La población fue conformada por 22 trabajadores de la empresa aserradero Iván Sikic E.I.R.L. La muestra consideró a 22 trabajadores, el muestreo fue por conveniencia.

El resultado general de la variable clima laboral, el 72.0% de los trabajadores del aserradero Iván Sikic E.I.R.L., manifestó que nunca es considerada la variable clima laboral, mientras que el 17.4% manifiesta que a veces es considerada y el 10.6% manifestó que siempre. La variable motivación el 73.2% de los trabajadores del aserradero Iván Sikic E.I.R.L., manifestó que nunca es considerada la variable motivación, mientras que el 13.4% manifiesta que a veces es considerada y el 13.4% manifestó que siempre.

Finalmente, se concluyó que existe relación significativa entre clima laboral y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022. Con un valor $r = 0.821$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Palabras clave: clima laboral, motivación, involucramiento, condiciones laborales, autorrealización.

Abstract

Its objective was to determine the relationship between work environment and motivation in the Iván Sikic E.I.R.L. sawmill, in the Manantay district, Ucayali, 2022.

The methodology used as a type of research the correlational, quantitative approach, deductive research methods, The study design was Non-experimental, The population was made up of 22 workers from the sawmill company Iván Sikic E.I.R.L. The sample considered 22 workers, the sampling was for convenience.

The general result of the work environment variable, 72.0% of the workers at the Iván Sikic E.I.R.L. sawmill, stated that the work environment variable is never considered, while 17.4% state that it is sometimes considered and 10.6% stated that it is always. The motivation variable, 73.2% of the workers at the Iván Sikic E.I.R.L. sawmill, stated that the motivation variable is never considered, while 13.4% state that it is sometimes considered and 13.4% stated that it is always.

Finally, it was concluded that there is a significant relationship between work environment and motivation at the Iván Sikic E.I.R.L. sawmill, in the Manantay district, Ucayali, 2022. With an r value = 0.821 estimated by the Pearson correlation coefficient.

Keywords: work environment, motivation, involvement, working conditions, self-realization.

Índice

Portada.....	i
Jurado Evaluador.....	ii
Acta de sustentación.....	iii
Declaración Jurada de originalidad.....	iv
Constancia de originalidad de trabajo de investigación.....	v
Dedicatoria.....	vi
Agradecimiento.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
Índice.....	x
Índice de tablas y figuras.....	xii
Introducción.....	xiii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del Problema.....	2
1.2.1. Problema general.....	2
1.2.2. Problemas específicos.....	2
1.3. Formulación de Objetivos.....	3
1.3.1. Objetivo general.....	3
1.3.2. Objetivos específicos.....	3
1.4. Justificación de la investigación.....	3
1.5. Delimitación del estudio.....	4
1.6. Viabilidad del estudio.....	4
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. Antecedentes del problema.....	6
2.2. Bases Teóricas.....	13
2.2.1. Clima laboral.....	13
2.2.2. Motivación.....	18
2.3. Definición de términos básicos.....	23
2.4. Formulación de hipótesis.....	24
2.4.1. Hipótesis general.....	24
2.4.2. Hipótesis específicas.....	24
2.5. Variables.....	24

2.5.1. Definición conceptual de la variable.....	24
2.5.2. Definición operacional de la variable.....	25
2.5.3. Operacionalización de la variable.....	26
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	28
3.1. Diseño de la investigación.....	28
3.2. Población y muestra.....	28
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento.....	29
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información.....	30
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	31
4.1. Presentación de resultados.....	31
4.2. Discusión.....	45
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	48
ANEXOS.....	50
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	50
Anexo 2: Instrumentos de aplicación.....	52
Anexo 3: Validaciones.....	54
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento.....	66
Anexo 5: Base de datos.....	67
Anexo 6: Galería de fotos.....	69

Índice de tablas

Tabla 1. Clima laboral.....	26
Tabla 2. Motivación.....	27
Tabla 3. Validadores.....	29
Tabla 4. Frecuencia de la variable clima laboral.....	31
Tabla 5. Frecuencia de la dimensión involucramiento.....	32
Tabla 6. Frecuencia de la dimensión condiciones laborales.....	33
Tabla 7. Frecuencia de la dimensión autorrealización.....	34
Tabla 8. Frecuencia de la variable motivación.....	35
Tabla 9. Frecuencia de la dimensión percepción general.....	36
Tabla 10. Frecuencia de la dimensión reconocimiento.....	37
Tabla 11. Frecuencia de la dimensión área de trabajo.....	38
Tabla 12. Prueba S-W para la variable clima laboral.....	39
Tabla 13. Prueba S-W para la variable motivación.....	40
Tabla 14. Correlación clima laboral y motivación.....	41
Tabla 15. Correlación involucramiento y motivación.....	42
Tabla 16. Correlación condiciones laborales.....	43
Tabla 17. Correlación autorrealización y motivación.....	44

Índice de figuras

Figura 1. Frecuencia de la variable clima laboral.....	31
Figura 2. Frecuencia de la dimensión involucramiento.....	32
Figura 3. Frecuencia de la dimensión condiciones laborales.....	33
Figura 4. Frecuencia de la dimensión autorrealización.....	34
Figura 5. Frecuencia de la variable motivación.....	35
Figura 6. Frecuencia de la dimensión percepción general.....	36
Figura 7 Frecuencia de la dimensión reconocimiento.....	37
Figura 8. Frecuencia de la dimensión área de trabajo.....	38

Introducción

Pucallpa no es ajena a esta problemática, que viven muchas empresas, frente a un clima laboral inadecuado, la motivación del trabajador se ve mermado, debiendo tomarse medidas inmediatas para revertir tal situación.

En el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., la falta de motivación y un clima laboral deficiente provoca que las áreas no logren su objetivo, a pesar de cumplir con un papel muy importante en la atención de la producción.

Esta investigación está estructurada en:

CAPÍTULO I: Se describe el problema de la investigación, en ella se aborda el planteamiento del problema, la formulación del problema y objetivos, así como la justificación, delimitación y viabilidad.

CAPÍTULO II: En este capítulo se da a conocer los antecedentes del problema, las bases teóricas y las definiciones de los términos básicos, las hipótesis y el estudio de las variables.

CAPÍTULO III: En este capítulo trata sobre la metodología, el diseño de la investigación. A su vez, se menciona también la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como también la validez y confiabilidad y las técnicas para el procesamiento de la información.

CAPÍTULO IV: En este capítulo se presenta los resultados y la discusión.

Finalmente, se da a conocer las conclusiones y recomendaciones y se describe las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El clima laboral en las empresas no es la más adecuada, es decir, el ambiente donde se desarrolla el trabajo no cumple con requisitos mínimos para desarrollar el trabajo, de esta manera disminuye la motivación significativamente en los colaboradores, y de toda la organización, impidiendo el cumplimiento de objetivos en perjuicio de todos.

De acuerdo a Sánchez (2003), para poder ser eficiente en la administración se requiere acumular y realizar la gestión del conocimiento, entendido como la adecuada comprensión de la relación existente entre la misión de la institución y los problemas que debe afrontar y la sistematización de las mejores prácticas que surgen de la propia experiencia y de otras que pueden ser asimilables o adaptables, lo cual supone incorporar el aprendizaje como base del “management público”.

En el Perú, el deficiente clima laboral y la motivación en las empresas, se ve reflejado en la insatisfacción de los propios trabajadores y usuarios, para Subauste (2013) no se puede decretar la felicidad de las personas que nos rodean, tampoco podemos decretar o simplemente bajar la línea de que nuestros colaboradores estén felices, motivados al logro y comprometidos con la organización.

La región Ucayali no es ajena a esta problemática, porque como todos conocen la falta de motivación debido a un clima laboral inadecuado, hace que pongan más énfasis en disminuir el problema.

En el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, la falta de motivación y un clima laboral deficiente provoca que las áreas no logren su objetivo, a pesar de cumplir con un papel muy importante en la atención de la producción.

En la actualidad en la región existe escasos estudios sobre el tema, lo que nos coloca en una posición con mucha expectativa, en el sentido de poner la problemática en la agenda regional, y por consiguiente buscar mayor efectividad en las variables sujetas al estudio.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre clima laboral y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación entre Involucramiento y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022?
2. ¿Cuál es la relación entre condiciones laborales y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022?
3. ¿Cuál es la relación entre autorrealización y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022?

1.3. Formulación de Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre clima laboral y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación que existe entre involucramiento y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022.
2. Determinar la relación que existe entre condiciones laborales y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022.
3. Determinar la relación que existe entre autorrealización y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Conveniencia:

La investigación convino porque permitió establecer la relación entre clima laboral y motivación.

1.4.2. Relevancia Social

La investigación permitió determinar como un adecuado clima laboral se relaciona con la motivación de los trabajadores el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali.

1.4.3. Implicancias Prácticas

Sirvió para que los propietarios del aserradero Iván Sikic E.I.R.L., mejore el clima laboral para tener trabajadores más motivados y productivos en la empresa.

1.4.4. Justificación metodológica

Se aplicó el método deductivo a partir del conocimiento que se tuvo del clima laboral y la motivación de los trabajadores el aserradero Iván Sikic E.I.R.L.

1.5. Delimitación del estudio

Delimitación Espacial

Estuvo limitada por el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., ubicado en Carretera Manantay Km. 2 (Frente a AA.HH. Ivan Sickic) Ucayali - Coronel Portillo – Manantay.

Delimitación Social

Los interesados del desarrollo de la investigación de tesis:

- Tatiana Marisela Cordova Arvildo y Alan Ruiz Ruiz.
- Todos los participantes en la elaboración del proyecto.
- Los trabajadores del aserradero Iván Sikic E.I.R.L.

Delimitación Temporal

La delimitación temporal fue desde el 01 de octubre al 31 de diciembre del 2022.

Delimitación Conceptual

Los conceptos mencionados a continuación, son todos aquellos que se tuvieron en cuenta a lo largo de toda la investigación de tesis:

- Clima laboral
- Motivación

1.6. Viabilidad del estudio

1. Métodos de la investigación, se basó en un diseño de investigación: No experimental, nivel de investigación: correlacional de enfoque cuantitativo.

2. Materiales de la investigación, el proceso de investigación incluyó cuestionarios, que permitieron obtener información de los trabajadores del aserradero Iván Sikic E.I.R.L.

3. Recurso teórico, el tema de investigación principal contó con acceso a las teorías del clima laboral y motivación.

4. Recurso humano, Se contó con la participación de los tesistas: Tatiana Marisela Cordova Arvildo y Alan Ruiz Ruiz.

5. Recurso ético, se respetó la autoría de las investigaciones usadas en la investigadas, se protegió la identidad de los informantes, así como de la información, en el manejo de la data sensible de los comerciantes, sin causar daño manteniendo el anonimato.

6. Recurso temporal, el presente trabajo de investigación se realizó en un plazo aproximadamente de 3 meses dentro del año 2022.

7. Recurso financiero, el estudio de investigación se realizó con recursos propios de los investigadores.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

Internacionales

Herrera (2009) en su tesis titulada *Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la ciudad de Quito*, el presente trabajo de investigación presenta un análisis respecto a la influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ubicada en la ciudad de Quito, en donde no se ha llevado a cabo un estudio sobre la medición de clima laboral y su influencia. Se compendia información bibliográfica sobre las variables clima laboral y desempeño, los factores que intervienen y las herramientas usadas para su medición. El método empleado es cuantitativo y cualitativo, y utiliza la correlacionalidad para determinar la relación entre los datos cuantitativos de las variables de estudio procesados en el sistema SPSS mediante el Coeficiente de Correlación de Pearson. La recopilación de datos se efectuó mediante la encuesta de clima laboral basada en el modelo Hay McBer que evalúa seis dimensiones: flexibilidad, responsabilidad, estándares, recompensas, claridad y espíritu de equipo, y para evaluación del desempeño se utilizaron los instrumentos desarrollados por el Ministerio del Trabajo

establecidos en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0041, de 07 de marzo de 2018, que acoge el enfoque de evaluación 360° y mide los siguientes factores: calidad y oportunidad, conocimientos específicos, competencias técnicas y competencias conductuales; y finalmente una encuesta aplicada en la entrevista individual. Los hallazgos evidencian una correlación baja entre las variables de estudio, por lo que se puede señalar que el clima laboral de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS no influye en el desempeño de los servidores públicos del área. Las dimensiones Flexibilidad (39,33%) y Recompensas (40,95%) y los dominios Minimizar la burocracia (40,33%) y Desempeño (44,00%) de clima laboral, presentan nivel de riesgo crítico, y se proponen planes de acción para su intervención, y según la teoría de Likert, se puede establecer un Clima Laboral Autoritario Paternalista.

Vilema (2018) en su tesis titulada *Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores. Caso de estudio: Codiempaques del Ecuador*, esta investigación presenta el estudio sobre la relación que existe entre estos aspectos en la empresa CODIEMPAQUES de la ciudad Quito, Ecuador. Se determina la correlación entre el clima organizacional y el desempeño bajo los parámetros de interdependencia de Spearman. A través de la metodología de Likert, se analiza la incidencia de las variables expresadas mediante las dimensiones: comunicación interpersonal, autonomía para toma de decisiones y motivación; referentes del clima laboral y productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral; relacionadas con el desempeño laboral. Del análisis de los resultados de la investigación se determina que el clima organizacional percibido por los trabajadores de la empresa es calificado como favorable y ejerce una influencia significativa en el desempeño laboral. Desprendiéndose de estos resultados la incidencia en particular de la motivación laboral como elemento clave en el desempeño de los trabajadores, por lo cual sirve de base para el desarrollo una alternativa de aplicación para el fortalecimiento del rendimiento laboral. Este trabajo incorpora un programa de estrategias motivacionales, con el propósito de incidir en el rendimiento del personal y su desempeño, a través de un plan de mejoramiento de relaciones interpersonales y de reconocimientos al esfuerzo

y a los resultados obtenidos. Además, se promueven las relaciones interpersonales funcionales para favorecer el clima laboral, el compañerismo, la colaboración, elevar el sentido de pertenencia y bienestar e incrementar la productividad de la empresa CODIEMPAQUES.

Vallejo (2021) en su tesis titulada *Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria*, el objetivo de la investigación fue identificar si existe una relación entre el clima laboral y la productividad de las organizaciones de la economía popular y solidaria. Para lograr dicha meta se plantearon objetivos específicos dirigidos a la sustentación teórica de las variables de estudio, medición del clima laboral y a la determinación de su vinculación con la productividad laboral. Para alcanzar dichos objetivos se diseñó una metodología de investigación de enfoque cuantitativo, del tipo descriptivo, transversal y no experimental. Los datos fueron recopilados por medio de la aplicación de un cuestionario cerrado con escala tipo Likert, el cual fue valorado por expertos y por medio de una prueba piloto, obteniendo un índice de confiabilidad de Alfa Cronbach de 0.835, dicho instrumento fue aplicado a una población de 45 trabajadores de la Fundación Salinerito. A partir de los datos recopilados se logró realizar la medición de las dimensiones del clima laboral, identificando que 68 por ciento de la población percibe el clima laboral como bueno en todas dimensiones. Se concluye que; la dimensión de trabajo en equipo es percibida de manera positiva según el 82.2 por ciento de los trabajadores, en la dimensión de satisfacción laboral se observó que el 86.6 por ciento percibe un buen clima en la organización, así mismo en cuanto a la dimensión de participación se observó un 80 por ciento de receptividad positiva. Por su parte en la dimensión de motivación, se observó que el 95.6 por ciento de los trabajadores experimenta un buen clima laboral, en cuanto a la dimensión de manejo de conflictos los empleados solo en un 73 por ciento se identificaron un buen clima laboral, mientras que en cultura organizacional un 86.6 por ciento percibe el clima bueno, así mismo en cuanto al liderazgo el 75.6 por ciento percibe un buen clima laboral. Finalmente, la dimensión de formación y desarrollo fue la de menor receptividad positiva con un 68.9 por ciento de

aceptación por los trabajadores. Finalmente se identificó que en la Fundación Salinerito no existe vinculación entre el clima laboral y la productividad laboral.

Nacionales

Pacheco (2018) en su tesis titulada *Influencia de la motivación laboral en el clima organizacional de la empresa Fabricación de ollas de metal SAC*, La investigación tuvo por objetivo determinar la influencia de la motivación laboral en el clima organizacional de la empresa FABRICACIÓN DE OLLAS DE METAL S.A.C., para ello se realizó un estudio descriptivo, cuantitativo y de corte transversal, a través del que se aplicaron encuestas a los 20 trabajadores de la empresa, utilizando el método propuesto por Herzberg 2000 en lo que respecta a la motivación; y el de Likert 1987 en el clima organizacional, obteniendo como resultado que no existe una influencia directa entre la motivación y el clima organizacional del negocio, puesto que son variables independientes, pero sí existe una correlación en los casos en que la motivación es muy baja con respecto a la percepción del clima como bajo, al analizar cada variable y sus factores, se ha encontrado que dentro de los factores higiénicos el aspecto con mayor disconformidad es el salario y entre los motivacionales, los puntos críticos son con respecto a la responsabilidad y el crecimiento (línea de carrera). En lo que respecta al clima organizacional, se determinó que pertenece al sistema III, de tipo consultivo y es de clima abierto, dentro de los factores evaluados, resaltan como puntos críticos, los factores motivacionales y procesos de influencia (puntos en los que se recomienda mejorar).

Barrientos (2020) en su tesis titulada *Motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación estratégica, Chilca – 2020*, El objetivo del trabajo de investigación fue determinar la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020. La investigación tuvo un diseño no experimental con corte transversal y de nivel correlacional. La población estuvo conformada por 20 trabajadores, por lo tanto, se aplicó un muestreo censal tomando a toda la población como

muestra para el trabajo de investigación. Para el estudio se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Los instrumentos de recolección de datos fueron sometidos a pruebas de confiabilidad mediante el estadístico Alpha de Cronbach, obteniendo un 0,905 para el instrumento de la variable motivación laboral y un 0,882 para la variable clima organizacional. Los resultados que se obtuvieron fueron positivos, ya que se demostró que existe correlación positiva alta entre las variables motivación laboral y clima organizacional mediante un coeficiente R de Pearson de 0,733 a un nivel de significancia $p=0,000$ menor al 0,05. Por lo cual, se concluye que existe correlación positiva alta entre motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020. En razón de que la motivación de los trabajadores no es adecuada ya que sus necesidades respecto al trabajo no están satisfechas, asociándose negativamente en el clima organizacional.

Díaz y Ruiz (2021) en su tesis titulada *Clima laboral y motivación laboral en una clínica de salud ocupacional, Jesús María – Lima, 2019*, en el presente trabajo de investigación que tiene como finalidad encontrar la relación entre el clima y la motivación laboral en los colaboradores de una clínica ocupacional, siendo la metodología que se ha utilizado es el enfoque cuantitativo, el tipo de investigación correlacional y diseño no experimental. Se trabajó con una población 119 colaboradores, para lo cual se aplicó los siguientes cuestionarios: Escala de clima laboral de Sonia Palma y Escala de motivación de Lucy Cerna, se abarcó las dimensiones de clima como: autorrealización, comunicación involucramiento laboral, supervisión y condiciones laborales. Finalmente, el estudio alta y significativa contiene un puntaje adecuado que parte rho de Spearman de .82 y nivel de desde si $p<0,01$ existe una relación por lo que está dentro de un adecuado confiabilidad con cada una de las dimensiones de la variable uno.

Regionales

Vidaurre y Vela (2021) en su tesis *El clima laboral y la productividad de los analistas de créditos en la Caja Maynas-Agencia Pucallpa, año 2020*, el

presente estudio propuso como objetivo general determinar el tipo de relación existente entre el clima laboral y la productividad de los analistas de créditos en la CMAC Maynas - agencia Pucallpa, en el año 2020. Este objetivo condicionó que el nivel de investigación sea correlacional, y para poder cumplirlo se formularon hipótesis que estuvieron referidas a la posible conexión entre las variables clima laboral y desempeño, habiéndose empleado en el proceso de análisis un diseño no experimental para un tipo de estudio aplicado. La muestra seleccionada estuvo conformada por un total de 43 analistas de crédito, a los cuales se les aplicó una encuesta para conocer su percepción sobre el clima laboral y además se les sometió a una evaluación con la finalidad de medir sus parámetros de productividad, los resultados se consignaron en una ficha de recolección de datos previamente diseñada. En ambos instrumentos se categorizó las respuestas asignándoles valores ordinales del 1 al 5, de tal forma que cuanto mayor sea el valor respondido tendrán una mejor percepción del clima laboral y también una mejor productividad. Los resultados de ambas mediciones se presentaron en tablas y gráficos debidamente interpretados y, para el contraste de las hipótesis se hizo uso del estadístico Chi cuadrado encontrándose que, tanto en la hipótesis general como en las específicas, todas las hipótesis estadísticas nulas fueron rechazadas. Como conclusión se tiene que el clima laboral está relacionado con la productividad de los analistas de créditos en la CMAC Maynas - agencia Pucallpa, en el año 2020.

Paredes (2020) en su tesis titulada *Clima laboral y desempeño de los colaboradores del Hospital II ESSALUD de Pucallpa, 2017*, tuvo como objetivo calificar la relación del clima laboral y desempeño de los colaboradores del Hospital II EsSalud de Pucallpa, 2017, el mismo que se desarrolló en las instalaciones del citado hospital. La muestra estuvo conformada por 90 trabajadores, se les aplicó un cuestionario de 20 preguntas, los resultados se tabularon en el sistema Excel, y el análisis de los datos se hizo a través de los resultados obtenidos de la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson, insertó en el programa (SPSSv25). La conclusión a la que se llegó en el estudio, es que existe relación negativa muy baja y no significativa entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores del Hospital II EsSalud

de Pucallpa, 2017, en consecuencia, el clima laboral no contribuye al logro de una relación positiva y significativa con el desempeño laboral.

Gonzales y Wong (2019) en su tesis titulada *Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Credivargas SAC, Pucallpa 2018*, Objetivo: Determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Credivargas SAC, Pucallpa, 2018. El presente estudio se realizó con la finalidad de demostrar la importancia de la motivación en la satisfacción laboral, por lo que se utilizó un diseño de investigación, no experimental en su modalidad transversal correlacional, porque se analizó y estudió la relación de hechos y fenómenos de la realidad para conocer su nivel de influencia o ausencia de ella. Método: Se ha empleado la técnica de la encuesta, para cuyos efectos se elaboró cuestionarios para las dos variables de 10 y 27 preguntas respectivamente. Se consideró una muestra de 92 trabajadores de la empresa Credivargas SAC de la ciudad de Pucallpa, quienes respondieron a las preguntas brindándonos una visión general de la situación de motivación y satisfacción laboral en la empresa. Resultado: De la tabla y figura N° 07, del 100% de encuestados, refiere que el 48.91% de trabajadores están motivados al nivel casi siempre, seguido del 31.52% nivel siempre y 19.57% nivel a veces, la variable de la tabla y figura N° 12, del 100% de encuestados, refiere que el 86.96% de trabajadores están satisfechos laboralmente al nivel casi siempre, seguido del 4.35% nivel siempre y 8.70% nivel a veces. De la tabla N° 14, luego de aplicar la estadística Spearman se obtiene $r = 0.306$ es positiva moderada y P valor = $0.003 < 0.01$, es altamente significativo, es decir se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%. Conclusión: Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Credivargas SAC, Pucallpa 2018.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Clima laboral

Definición

Según Palma (2004) es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.

Podríamos afirmar que el clima laboral es de naturaleza variable, mejorará o empeorará, de acuerdo como actúe la administración, para incentivar o mejorar las condiciones, que haga al trabajador sentir seguridad y pueda desarrollar su trabajo con efectividad.

Características

Según Palma (2004) las características del clima en una organización, generan un determinado comportamiento. Este juega un papel muy importante en las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su personalidad dentro de esta. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Podemos resaltar estas principales características: Referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo; Tiene cierta permanencia; Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la organización; Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta; Es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y a su vez afecta dichos comportamientos y actitudes; Es afectado por diferentes variables estructurales, tales como las políticas, estilo de dirección, sistema de despidos, etc.; El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral.

Procesos

Según Brunet (1999) todas las audiencias tienen un papel que jugar y, entre éstas, no pueden faltar los agentes externos, cada vez más relevantes en un entorno en el que la información fluye con mayor rapidez y la vinculación profesional está, hoy por hoy, muy relacionada con la oferta media del mercado.

Así tenemos dos tipos de agentes:

Agentes Internos: debe establecerse una relación de confianza entre los representantes de la empresa, que tienen la responsabilidad de establecer el marco de actuación de entre las necesidades empleados y los requerimientos del negocio expresado por la empresa; y los propios empleados, que son usuarios de las políticas y debemos implicarlos en los procesos de gestión.

Agentes Externos: debemos conocer con profundidad la influencia de las audiencias proscriptoras – familia, amigos, etc. -, quienes ejercen una influencia inestimable en el empleado; y el cliente, quien marca el ritmo de la actividad del negocio y ofrece feedback del resultado final de la gestión. Por último, no debemos obviar a las empresas del mercado con igualdad de condiciones, quienes constituyen referencias que hay que conocer y examinar.

Funciones según Brunet (1999)

Desvinculación: Lograr que grupo que actúa mecánicamente; un grupo que "no está vinculado" con la tarea que realiza se comprometa.

Obstaculización: Lograr que el sentimiento que tienen los miembros de que están agobiados con deberes de rutina y otros requisitos que se consideran inútiles. No se está facilitando su trabajo, Se vuelvan útiles.

Espíritu: Es una dimensión de espíritu de trabajo. Los miembros sienten que sus necesidades sociales se están atendiendo y al mismo tiempo están gozando del sentimiento de la tarea cumplida.

Intimidad: Que los trabajadores gocen de relaciones sociales amistosas. Esta es una dimensión de satisfacción de necesidades sociales, no necesariamente asociada a la realización de la tarea.

Alejamiento: Se refiere a un comportamiento administrativo caracterizado como informal. Describe una reducción de la distancia "emocional" entre el jefe y sus colaboradores.

Énfasis en la producción: Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por supervisión estrecha. La administración es Medianamente directiva, sensible a la retroalimentación.

Empuje: Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por esfuerzos para "hacer mover a la organización", y para motivar con el ejemplo. El comportamiento se orienta a la tarea y les merece a los miembros una opinión favorable.

Consideración: Este comportamiento se caracteriza por la inclinación a tratar a los miembros como seres humanos y hacer algo para ellos en términos humanos.

Estructura: Las opiniones de los trabajadores acerca de las limitaciones que hay en el grupo, se refieren a cuántas reglas, reglamentos y procedimientos hay; ¿se insiste en el papeleo" y el conducto regular, o hay una atmósfera abierta e informal?

Responsabilidad: El sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo que hacer, saber que es su trabajo.

Recompensa: El sentimiento de que a uno se le recompensa por hacer bien su trabajo; énfasis en el reconocimiento positivo más bien que en sanciones. Se percibe equidad en las políticas de paga y promoción.

Riesgo: El sentido de riesgo e incitación en el oficio y en la organización; ¿Se insiste en correr riesgos calculados o es preferible no arriesgarse en nada?

Cordialidad: El sentimiento general de camaradería que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en lo que quiere cada uno; la permanencia de grupos sociales amistosos e informales.

Apoyo: La ayuda percibida de los gerentes y otros empleados del grupo; énfasis en el apoyo mutuo, desde arriba y desde abajo.

Normas: La importancia percibida de metas implícitas y explícitas, y normas de desempeño; el énfasis en hacer un buen trabajo; el estímulo que representan las metas personales y de grupo.

Conflicto: El sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen.

Identidad: El sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese espíritu.

Conflicto e inconsecuencia: El grado en que las políticas, procedimientos, normas de ejecución, e instrucciones son contradictorias o no se aplican uniformemente.

Formalización: El grado en que se formalizan explícitamente las políticas de prácticas normales y las responsabilidades de cada posición.

Adecuación de la planeación: El grado en que los planes se ven como adecuados para lograr los objetivos del trabajo.

Selección basada en capacidad y desempeño: El grado en que los criterios de selección se basan en la capacidad y el desempeño, más bien que en política, personalidad, o grados académicos.

Tolerancia a los errores: El grado en que los errores se tratan en una forma de apoyo y de aprendizaje, más bien que en una forma amenazante, punitiva o inclinada a culpa.

Dimensiones de la variable

1. Involucramiento

Según Palma (2004) “identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización” (p.15)

Con sus indicadores: Identificación y Responsabilidad

2. Condiciones laborales

Según Palma (2004) “reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales” (p.15)

Con sus indicadores: Económicas y No remunerativas

3. Autorrealización

Según Palma (2004) “apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro” (p.15).

Con sus indicadores: Talento y Satisfacción

2.2.2. Motivación

Definición

Según Robbins (2004) son procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta. Es decir, es la presión interna surgida de una necesidad, que excitando las estructuras nerviosas, origina un estado energizador que impulsa al organismo a la actividad; iniciando, guiando y manteniendo la conducta hasta que alguna meta (objetivo, incentivo) se logra o, la respuesta se bloquea.

Según García (2005), la motivación es un estado anímico que predispone al individuo a esforzarse para alcanzar alguna meta que desea. Se supone que el estado de motivación surge por la existencia de una necesidad (individual o grupal) insatisfecha. Cuanto mayor sea esa necesidad mayor será la actividad que se despliega para satisfacerla.

Según Chiavenato (2000) es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Cabe señalar que un mismo individuo puede tener diferentes niveles de motivación que varían con el tiempo es decir puede estar muy motivado en un momento y menos motivado en otra ocasión. De aquí se concluye que el nivel de motivación varía entre las personas y en una misma persona.

Características

El estudio de la motivación permite entender y conocer el comportamiento humano, lo que a su vez permite preverlo y, por tanto controlarlo a través de las necesidades o motivos que impulsan el actuar de cada empelado y de los objetivos o metas que lo dirigen.

A. Es oculta.

Muchas veces la motivación es oculta, no se ve, sólo se ve lo que hace la persona. Así como los mecanismos fisiológicos (tejidos, glándulas, hormonas) que actúan sobre el comportamiento son directamente observables, la motivación sólo puede deducirse, en parte, a partir de los cambios observados en el comportamiento. Es cognoscible, en cuanto que todo individuo con un sistema nervioso equilibrado tiene capacidad de percepción de las necesidades que hay en él.

B. Es Recurrente.

Las motivaciones son recurrentes, pues con frecuencia, la satisfacción y la consiguiente pérdida de los grupos, principalmente por desempeñar roles sociales que se perciben como "opuestos" (hombres/mujeres, padres/hijos, directivos/trabajadores, ricos/pobres, etc.), tendrán las mayores diferencias en su proceso motivacional, por lo que mostrarán la menor comprensión hacia los demás y tendrán las comunicaciones más pobres. Los atractivos de las metas son temporales. Transcurrido un periodo más o menos largo, el proceso de la motivación vuelve a empezar.

C. Es Variable.

Los motivos son variables tanto por su intensidad como por el modo en que son satisfechos, así tenemos:

C.1. Variabilidad en la intensidad.

Dos factores inciden sobre la motivación potenciándola o restringiéndola:

□ La ausencia de refuerzo que aumenta la motivación. La fuerza de una necesidad, y consiguientemente de un incentivo, depende del tiempo que haya pasado desde que la necesidad se satisfizo la última vez.

C.2. Variabilidad en el modo de satisfacción.

La variabilidad se produce tanto en la conducta como en la meta, siendo general e individual:

- La general procede de la diferencia de culturas.
- La individual procede de la diferencia entre personas.

Al desarrollarse la motivación en la interacción social con otras personas, influye decisivamente la experiencia de cada una.

D. Es simultáneamente Única y Múltiple.

La motivación es única en su tendencia hacia la "supervivencia" y/o hacia la actualización, crecimiento o desarrollo del propio potencial. La motivación es múltiple por la diversidad de campos o áreas en los que se manifiesta esa tendencia o impulso: sexo, seguridad, aprobación, afecto, etc. Tal diversidad convierte el proceso motivacional en complejo por la interacción entre todos los factores confluyentes; y abre la cuestión de si existe alguna carencia más poderosa, y cuál sea la jerarquía entre ellas.

La motivación es fundamental para cualquier proceso de desarrollo humano que se lleve a cabo. Aunque no se puede enseñar, ni existe realmente un mecanismo para motivarse, lo que importa es que lo que se haga, sea a gusto.

Por ello las funciones están catalogadas en dos grandes áreas: Proporcionar al organismo la energía necesaria para llevar a cabo la

acción. Como se mencionó, depende del interés y gusto por hacerlo. Dirige el comportamiento a ciertos fines, relacionado con el refuerzo y el incentivo. El refuerzo es una condición que fortalece la conducta e influye en la adaptación corporal o conducta, la comunicación o expresión del mensaje y la expresión subjetiva. El incentivo es un objetivo o condición externa al sujeto capaz de satisfacer una necesidad y que tiene que producir el comportamiento para lograr la meta o propósito, se divide en dos: positivos de recompensa o negativos de castigo.

Además el estudio de la motivación y su influencia en el ámbito laboral, pues, no es otra cosa que el intento de averiguar, desde el punto de vista de la psicología, a qué obedecen todas esas necesidades, deseos y actividades dentro del trabajo, es decir, investiga la explicación de las propias acciones humanas y su entorno laboral: ¿Qué es lo que motiva a alguien a hacer algo? ¿Cuáles son los determinantes que incitan?

Cuando se produce un comportamiento extraordinario de algún individuo siempre nos parece sospechoso. Frecuentemente intentamos explicar el patrón diferente haciendo referencia a los motivos, por ejemplo, si alguien triunfa en la bolsa escucharíamos el típico comentario que cita el dinero como motivación para dicho individuo.

Se trata de estudiar los impulsos, tendencias y estímulos que acosan constantemente nuestra vida y nuestro organismo y que nos llevan, queramos o no, a la acción. Basándonos en esta afirmación se puede decir que cualquiera que intente responder a estos interrogantes está intentando explicar la motivación.

Los psicólogos que estudian la motivación procuran comprobar las explicaciones de estos hechos mediante el estudio experimental. Algunos psicólogos tratan de explicar la motivación desde los mecanismos fisiológicos. Por eso son importantes los descubrimientos

relativos al control de la acción por partes del cerebro como el hipotálamo, el sistema activador reticular y el sistema límbico. Otros en cambio buscan los determinantes de la acción en términos de conducta y comportamientos.

Dimensiones

1. Percepción General

Según Robbins (2004) “La percepción es un proceso mediante el cual una persona analiza la información que recibe del exterior. Al recibir y analizar esa información nueva intervienen los datos almacenados en la memoria; y mediante la incorporación de los nuevos datos se crea una imagen creada de la realidad. A esa imagen se añade la elaboración de juicios que la persona efectúa a través de la nueva información recibida” (p.35)

Los indicadores de la dimensión son: Ambiente de Trabajo y persistencia.

2. Reconocimiento

Según Robbins (2004) “es tratado generalmente como una forma de recompensa. En general, podríamos pensar en la existencia de dos tipos básicos de recompensas que la organización puede utilizar para motivar a las personas y generar un buen desempeño” (p.35).

Los indicadores de la dimensión son: Incentivos y Capacitaciones.

3. Área de trabajo

Según Robbins (2004) “Un área de trabajo es una ubicación física desde la que puede trabajar. Puede ser un único escritorio o varios escritorios” (p.36).

Los indicadores de la dimensión son: Ambiente Físico y Clima

2.3. Definiciones de términos básicos

Clima Laboral

Según Palma (2004) se define operacionalmente como la “percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea” (p.16)

Autorrealización

Según Palma (2004) es la “apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro” (p.18)

Involucramiento Laboral

Según Palma (2004) es las “identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización” (p. 18)

Supervisión

Según Palma (2004) es la “apreciación de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario” (p.18)

Comunicación

Según Palma (2004) es la “percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma” (p.22)

Condiciones Laborales

Según Palma (2004) es el “Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas” (p.23)

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre clima laboral y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

1. Existe relación significativa entre involucramiento y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022.
2. Existe relación significativa entre condiciones laborales y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022.
3. Existe relación significativa entre autorrealización y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual de las variables

Clima laboral

Por clima laboral cabe entender “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”. (Gonçalves, 2000. p1)

Motivación

Según Pairó y Prieto (2002), la motivación es un proceso psicológico que se relaciona con el impulso (amplitud), dirección y persistencia de la conducta. Gran parte de la actividad laboral está “motivada”.

2.5.2. Definición operacional de las variables

Clima laboral:

Se medirá a través de un cuestionario que consta de 12 preguntas, considerando las dimensiones: Involucramiento, Condiciones laborales y Autorrealización. El instrumento está dirigido a los trabajadores del aserradero Iván Sikic E.I.R.L., para recoger la opinión, sobre la variable Clima laboral. El instrumento fue elaborado por los investigadores. El instrumento estuvo estructurado en tres dimensiones y en 12 ítems. Las respuestas de los ítems fueron codificadas con números del 1 al 3, donde Nunca, asume el valor 1; A veces, el valor 2; Siempre, el valor 3.

Motivación

Se medirá a través de un cuestionario que consta de 12 preguntas, considerando las dimensiones: Percepción general, reconocimiento y área de trabajo. El instrumento está dirigido a los trabajadores del aserradero Iván Sikic E.I.R.L., para recoger la opinión, sobre la variable Clima laboral, para recoger la opinión, sobre la variable motivación. El instrumento fue elaborado por los investigadores. El instrumento estuvo estructurado en tres dimensiones y en 12 ítems. Las respuestas de los ítems fueron codificadas con números del 1 al 3, donde Nunca, asume el valor 1; A veces, el valor 2; Siempre, el valor 3.

2.5.3.Operacionalización de la variable

a. Variable 1

Tabla 1
Clima laboral

Dimensiones	Indicadores	Items		Escala de medición
		N°	Contenido	
Involucramiento	Identificación	01	¿Considera que la identificación involucra al trabajador a mejorar el clima laboral?	Siempre A veces Nunca
		02	¿Cree que los trabajadores se encuentran identificados con el aserradero?	
	Responsabilidad	03	¿Considera que la responsabilidad del trabajador influye en el clima laboral?	
		04	¿Considera que el involucramiento se mejora con mayor responsabilidad?	
Condiciones laborales	Económicas	05	¿Las Condiciones Laborales mejoran con mayores condiciones económicas?	
		06	¿Considera que las Condiciones Laborales mejoran con mayores incentivos económicos?	
	No remunerativas	07	¿Las Condiciones Laborales también son mejoradas por incentivos no remunerativos?	
		08	¿Considera que las Condiciones Laborales se hacen más efectivas con incentivos no remunerativas?	
Autorrealización	Talento	09	¿Considera que el talento del trabajador ayuda a mejorar su trabajo?	
		10	¿Considera que con un buen clima laboral el talento del trabajador mejora?	
	Satisfacción	11	¿La satisfacción del trabajador es la clave para un buen clima laboral?	
		12	¿La autorrealización se logra cuando el trabajador está en entera satisfacción laboral?	

b. Variable 2

Tabla 2
Motivación

Dimensiones	Indicadores	Items		Escala de medición
		N°	Contenido	
Percepción general	Ambiente de Trabajo	01	¿El ambiente de trabajo en su área o línea es bueno?	Siempre A veces Nunca
		02	¿El ambiente de trabajo de su área son seguras?	
	Persistencia	03	¿La persistencia del trabajador se relaciona con la motivación?	
		04	¿Considera que la persistencia mide el nivel de motivación del trabajador?	
Reconocimiento	Incentivos	05	¿En relación a los incentivos, ha recibido durante los dos últimos años que vino laborando?	
		06	¿Considera que los incentivos son parte del reconocimiento del trabajador?	
	Capacitaciones	07	¿Ha recibido capacitaciones, durante los dos últimos años que viene laborando en la empresa?	
		08	¿Considera que las capacitaciones son indispensables para el desarrollo de la motivación laboral?	
Area de trabajo	Ambiente Físico	09	¿El ambiente físico influye en la motivación del trabajador?	
		10	¿Considera que el ambiente físico influye en la motivación del trabajador?	
	Clima	11	¿El clima laboral de los trabajadores debe ser medido permanentemente?	
		12	¿Considera que un clima negativo desmotiva al trabajador?	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

Se utilizó el diseño de investigación No experimental según Hernández et ál. (2014) manifiesta que en este diseño no se manipulan las variables de estudio.

El tipo de investigación fue descriptivo – correlacional según Hernández et ál. (2014) manifiesta que consiste en establecer el grado de asociación entre las variables clima laboral y motivación.

3.2. Población y muestra

Población

La población fue de 22 trabajadores del aserradero Iván Sikic E.I.R.L., según Hernández et al. (2014) indica que la población es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades poseen características en común.

Muestra

La muestra fue de 22 trabajadores del aserradero Iván Sikic E.I.R.L., según Hernández et al. (2014) la muestra es un segmento de la población; el muestreo fue no probabilístico por conveniencia, ya que toda la población es la muestra.

Tipo de trabajadores	Hombre	Mujer	Total
Administrador	1	0	1
Contador	1	0	1
Asistente	1	1	2
Empleado	2	1	3
Obrero	15	0	15
Total	20	2	22

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica fue la encuesta, según Hernández et ál. (2014) esta técnica persigue indagar la opinión que tienen los trabajadores del aserradero Iván Sikic E.I.R.L.

Instrumentos

El instrumento fue el cuestionario, según Hernández et ál. (2014) se define como el conjunto de preguntas formuladas por escrito a ciertas personas para que opinen sobre un asunto, en nuestra investigación constó de 12 preguntas por variable, haciendo un total de 24 preguntas.

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Validado a través de “Matriz de validación”, por 03 profesionales con el grado académico mínimo de Magister.

Tabla 3
Validadores

N°	Nombre y apellidos del validador	DNI	GRADO
1	Hugo Vicente Flores Bonifacio	08457230	Doctor
2	Edgardo Torres Bazán	00074836	Magister
3	Patricia Verónica Torres Saavedra	46384059	Magister

Confiabilidad

La Prueba Piloto fue aplicada a los 22 trabajadores del aserradero Iván Sikic E.I.R.L. Obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach para el Instrumento: "Clima laboral" de $\alpha = 0.709$ (Altamente confiable) y para el Instrumento: "Motivación" de $\alpha = 0.711$ (Altamente confiable).

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó el uso de tablas de frecuencias y figuras, así como la elaboración de parámetros para medir la percepción de los encuestados. La estadística inferencial implica la prueba de normalidad, la correlación y la contrastación de hipótesis.

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

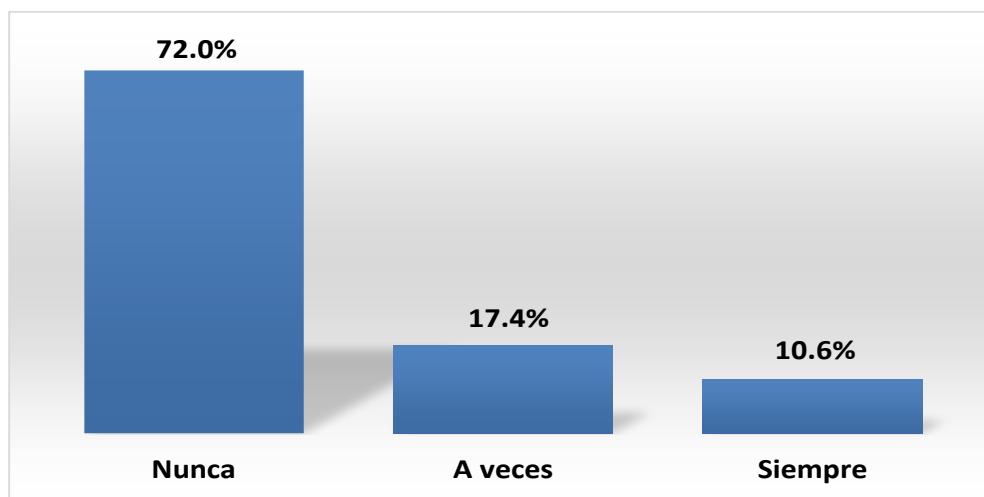
Variable 1: Clima laboral

En la Tabla 4, el 72.0% de los trabajadores del aserradero Iván Sikic E.I.R.L., manifestó que nunca es considerada la variable clima laboral, mientras que el 17.4% manifiesta que a veces es considerada y el 10.6% manifestó que siempre.

Tabla 4
Frecuencia de la variable clima laboral

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	16	72.0%
A veces	4	17.4%
Siempre	2	10.6%
Total	22	100.0%

Figura 1
Frecuencia de la variable clima laboral

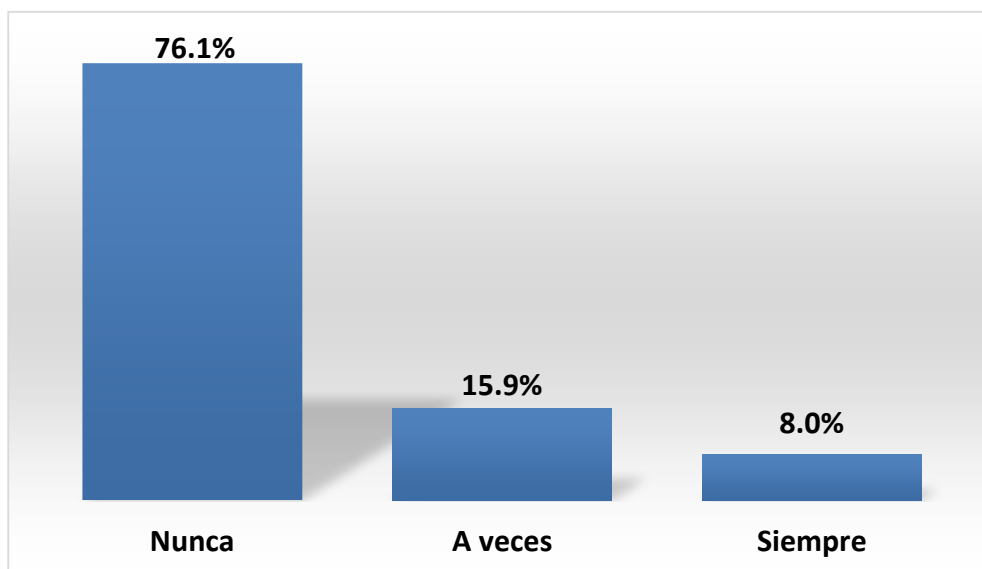


En la Tabla 5, el 76.1% de los trabajadores del aserradero Iván Sikic E.I.R.L., manifestó que nunca es considerada la dimensión involucramiento, mientras que el 15.9% manifiesta que a veces es considerada y el 8.0% manifestó que siempre.

Tabla 5
Frecuencia de involucramiento

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	17	76.1%
A veces	3	15.9%
Siempre	2	8.0%
Total	22	100.0%

Figura 2
Frecuencia de involucramiento



En la Tabla 6, el 71.5% de los trabajadores del aserradero Iván Sikic E.I.R.L., manifestó que nunca es considerada la dimensión condiciones laborales, mientras que el 20.5% manifiesta que a veces es considerada y el 8.0% manifestó que siempre.

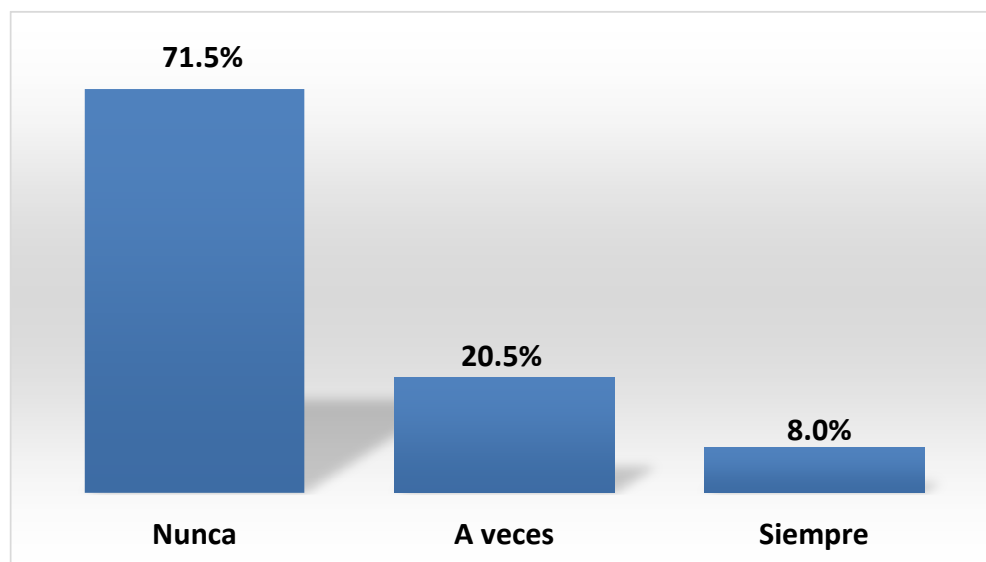
Tabla 6

Frecuencia de la dimensión condiciones laborales

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	71.5%
A veces	5	20.5%
Siempre	2	8.0%
Total	22	100.0%

Figura 3

Frecuencia de la dimensión condiciones laborales

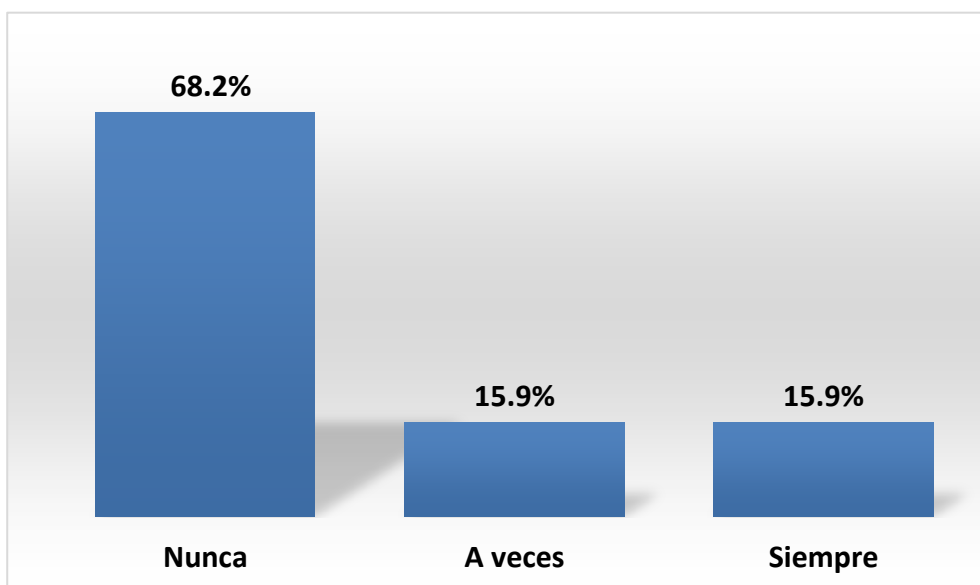


En la Tabla 7, el 68.2% de los trabajadores del aserradero Iván Sikic E.I.R.L., manifestó que nunca es considerada la dimensión autorrealización, mientras que el 15.9% manifiesta que a veces es considerada y el 15.9% manifestó que siempre.

Tabla 7
Frecuencia de la dimensión autorrealización

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	14	68.2%
A veces	4	15.9%
Siempre	4	15.9%
Total	22	100.0%

Figura 4
Frecuencia de la dimensión autorrealización



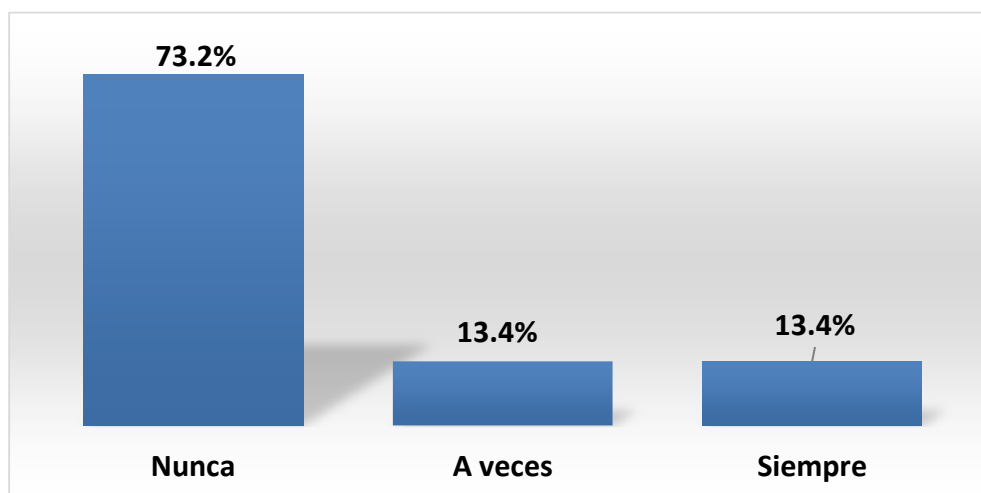
Variable 2: Motivación

En la Tabla 8, el 73.2% de los trabajadores del aserradero Iván Sikic E.I.R.L., manifestó que nunca es considerada la variable motivación, mientras que el 13.4% manifiesta que a veces es considerada y el 13.4% manifestó que siempre.

Tabla 8
Frecuencia de la variable motivación

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	16	73.2%
A veces	3	13.4%
Siempre	3	13.4%
Total	22	100.0%

Figura 5
Frecuencia de la variable motivación

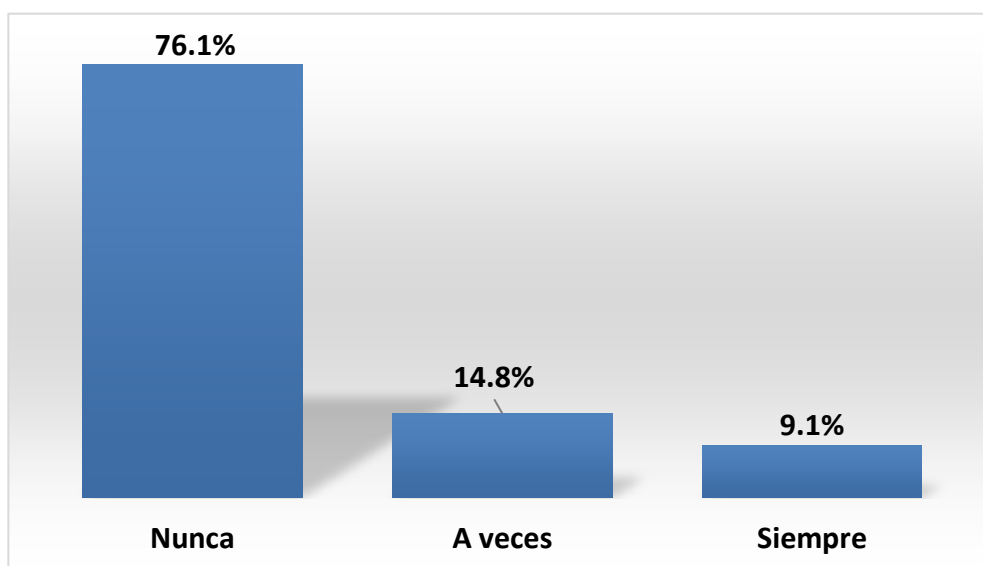


En la Tabla 9, el 76.1% de los trabajadores del aserradero Iván Sikic E.I.R.L., manifestó que nunca es considerada la dimensión percepción general, mientras que el 14.8% manifiesta que a veces es considerada y el 9.1% manifestó que siempre.

Tabla 9
Frecuencia de la dimensión percepción general

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	17	76.1%
A veces	3	14.8%
Siempre	2	9.1%
Total	22	100.0%

Figura 6
Frecuencia de la dimensión percepción general

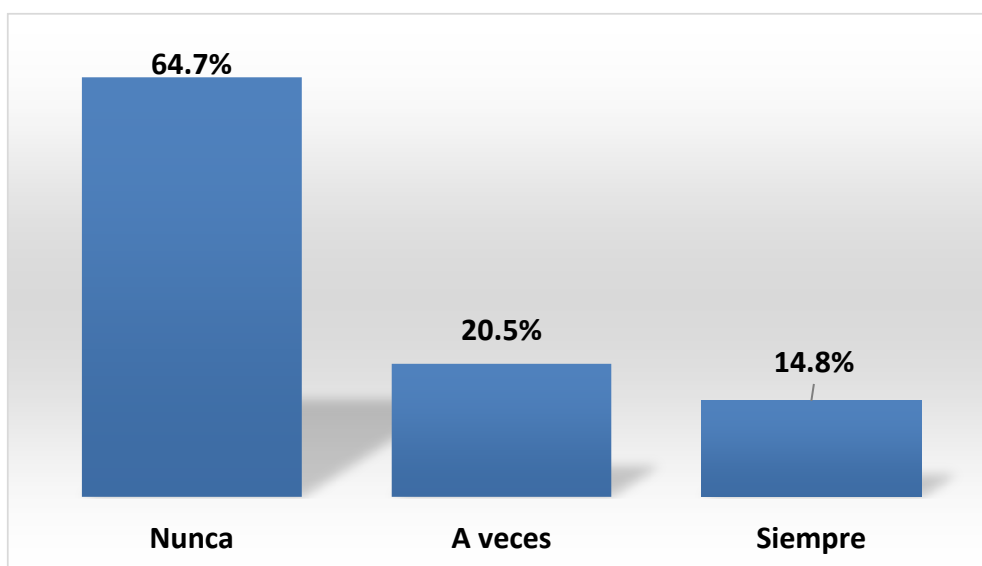


En la Tabla 10, el 64.7% de los trabajadores del aserradero Iván Sikic E.I.R.L., manifestó que nunca es considerada la dimensión reconocimiento, mientras que el 20.5% manifiesta que a veces es considerada y el 14.8% manifestó que siempre.

Tabla 10
Frecuencia de la dimensión reconocimiento

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	14	64.7%
A veces	5	20.5%
Siempre	3	14.8%
Total	22	100.0%

Figura 7
Frecuencia de la dimensión reconocimiento

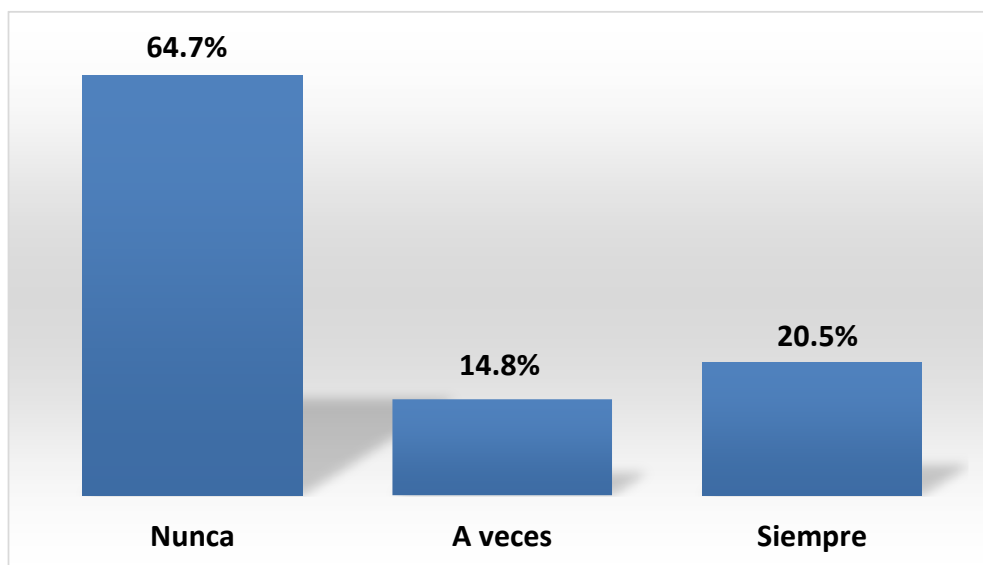


En la Tabla 11, el 64.7% de los trabajadores del aserradero Iván Sikic E.I.R.L., manifestó que nunca es considerada la dimensión área de trabajo, mientras que el 14.8% manifiesta que a veces es considerada y el 20.5% manifestó que siempre.

Tabla 11
Frecuencia de la dimensión área de trabajo

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	14	64.7%
A veces	3	14.8%
Siempre	5	20.5%
Total	22	100.0%

Figura 8
Frecuencia de la dimensión área de trabajo



4.1.1. Prueba de hipótesis

Prueba de normalidad

En la tabla 12, se aplicó la Prueba de Normalidad, para la variable clima laboral y sus dimensiones: Involucramiento, condiciones laborales y autorrealización. Por tratarse de una muestra de 22 elementos, se consideró la prueba Shapiro – Wilk. Se concluye que la distribución muestral es Normal, porque $\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$. Por tanto, se utilizará un estadígrafo paramétrico, el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 12

Prueba Shapiro – Wilk para la variable clima laboral y sus Dimensiones

		V1	D1	D2	D3
N		22	22	22	22
Parámetros normales ^{a,b}	Media	46,15	11,65	13,78	18,69
	Desv. Desviación	5,658	3,589	1,968	2,365
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,286	,378	,156	,264
	Positivo	,156	,294	,136	,196
	Negativo	-,265	-,345	-,169	-,267
Estadístico de prueba		-,269	-,358	-,274	-,231
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

En la tabla 13, se aplicó la Prueba de Normalidad, para la variable motivación y sus dimensiones: percepción general, reconocimiento y área de trabajo. Por tratarse de una muestra de 22 elementos, se consideró la prueba Shapiro - Wilk. Se concluye que la distribución muestral es Normal, porque Sig. = 0.000 < 0.05. Por tanto, se utilizará un estadígrafo paramétrico, el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 13

Prueba de Shapiro – Wilk para la variable motivación y sus Dimensiones

		V2	D1	D2	D3
N		22	22	22	22
Parámetros normales ^{a,b}	Media	61,23	13,65	15,48	21,11
	Desv. Desviación	4,568	1,658	1,457	2,895
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,168	,157	,180	,160
	Positivo	,111	,135	,167	,126
	Negativo	-,146	-,177	-,169	-,187
Estadístico de prueba		,153	,156	,187	,175
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

A continuación, se realiza la correlación y confrontación de las hipótesis. Existe relación significativa entre clima laboral y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022.

En lo referente a las hipótesis estadísticas:

H_a: Existe relación significativa entre clima laboral y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022.

H₀: No existe relación significativa entre clima laboral y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022.

En la Tabla 14, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula. Existe relación significativa entre clima laboral y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022. Con un valor $r = 0.821$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 14
Correlación entre clima laboral y motivación

Correlaciones			
		Clima laboral	Motivación
Clima laboral	Correlación de Pearson	1	,821*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	22	22
Motivación	Correlación de Pearson	,821*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	22	22

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En lo referente a la hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre involucramiento y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022.

En la Tabla 15, aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazamos la hipótesis nula. El involucramiento se relaciona significativamente con la motivación en los trabajadores en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022. Con un valor $r = 0.756$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 15
Correlación entre involucramiento y motivación

Correlaciones			
		<i>Involucramiento</i>	<i>Motivación</i>
Involucramiento	Correlación de Pearson	1	,756
	Sig. (bilateral)		,000
	N	22	22
Motivación	Correlación de Pearson	,756	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	22	22

En lo referente a la hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre condiciones laborales y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022.

En la Tabla 16, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula. Existe relación significativa entre condiciones laborales y motivación en los trabajadores en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022. Con un valor $r = 0.716$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 16
Correlación entre condiciones laborales y motivación

Correlaciones			
		Condiciones	
		laborales	Motivación
Condiciones laborales	Correlación de Pearson	1	,716
	Sig. (bilateral)		,000
	N	22	22
Motivación	Correlación de Pearson	,716	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	22	22

En lo referente a la hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre autorrealización y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022.

En la Tabla 17, aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazamos la hipótesis nula. Existe relación significativa entre autorrealización y motivación en los trabajadores en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022. Con un valor $r = 0.767$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 17
Correlación entre autorrealización y motivación

		Correlaciones	
		Autorrealización	Motivación
Autorrealización	Correlación de Pearson	1	,767
	Sig. (bilateral)		,000
	N	22	22
Motivación	Correlación de Pearson	,767	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	22	22

4.2. Discusion

La investigación demostró que existe relación significativa entre clima laboral y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022.

Los resultados coinciden con Vilema (2018) quien determinó que el clima organizacional percibido por los trabajadores de la empresa ejerce una influencia significativa en la motivación laboral. Asimismo, Barrientos (2020) concluye que existe correlación positiva alta entre motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores.

También Diaz y Ruiz (2021) concluyó que existe relación entre Clima laboral y motivación laboral y las dimensiones de clima como: autorrealización, comunicación, involucramiento laboral, supervisión y condiciones laborales. Vidaurre y Vela (2021) concluyeron que se tiene que el clima laboral está relacionado con la productividad. Finalmente, Gonzales y Wong (2019) concluye que existe una relación directa y significativa entre la motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa

Por otro lado, los resultados contrastan con Herrera (209) que evidencia una correlación baja entre las variables de estudio, por lo que se puede señalar que el clima laboral no influye en el desempeño de los servidores. Del mismo modo Vallejo (2021) identificó que no existe vinculación entre el clima laboral y la productividad laboral.

Refuerza la idea Pacheco (2018) quien concluye que no existe una influencia directa entre la motivación y el clima organizacional, puesto que son variables independientes, pero sí existe una correlación en los casos en que la motivación es muy baja con respecto a la percepción del clima. Paredes (2020) concluyó que el clima laboral no contribuye al logro de una relación positiva y significativa con el desempeño laboral.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Existe relación significativa entre clima laboral y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022. Con un valor $r = 0.821$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- El involucramiento se relaciona significativamente con la motivación en los trabajadores en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022. Con un valor $r = 0.756$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- Existe relación significativa entre condiciones laborales y motivación en los trabajadores en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022. Con un valor $r = 0.716$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- Existe relación significativa entre autorrealización y motivación en los trabajadores en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022. Con un valor $r = 0.767$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Recomendaciones

- Se recomienda al aserradero Iván Sikic E.I.R.L., mejorar el clima laboral, impulsando medidas saludables para impulsar una vida sana y saludable, facilitar la conciliación familiar, proporcionar buenas instalaciones y equipos, elaborar un plan de formación profesional, impulsar una competitividad sana, sistema de bonos.
- Se recomienda al aserradero Iván Sikic E.I.R.L., mejorar el involucramiento, esforzándose por crear puestos de trabajo que sean significativos, desafiantes e interesantes, que denoten mucha responsabilidad y asegurarse que un excelente rendimiento debe ser reconocido y recompensado.
- Se recomienda al aserradero Iván Sikic E.I.R.L., mejorar las condiciones laborales, mejorando el entorno físico y ambiental, la salud y bienestar, además, el reconocimiento y un sistema de recompensas, establecer retos y objetivos, mejorar las relaciones interpersonales, también capacitaciones y permitir el desarrollo personal.
- Se recomienda a los trabajadores en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., mejorar la autorrealización, compartiendo valores, debe tejer vínculos, tomar decisiones, debe escuchar de manera activa y finalmente, cuidar sus beneficios sociales que cuide su bienestar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barrientos, O. (2020). Motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación estratégica, Chilca – 2020. Universidad Autónoma del Perú. Lima. Perú.
- Brunet, L. (1999). El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias. México: Trillas.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Quinta Edición Santa Fe de Bogotá: Editorial McGraw-Hill.
- Díaz, E. y Ruiz, C. (2021). Clima laboral y motivación laboral en una clínica de salud ocupacional, Jesús María – Lima, 2019. Universidad Privada del Norte. Lima. Perú.
- García, J. (2005) “Organización y Dirección de Empresas”. (3era edición) España, Editorial Thomson Editoriales Spain Paraninfo
- Gonzales, L. y Wong, L. (2019). Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Credivargas SAC, Pucallpa 2018. Universidad Privada de Pucallpa. Ucayali. Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. Sexta Edición. Mac Graw- Hill. México.
- Herrera, J. (2009). Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la ciudad de Quito. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito. Sede Ecuador.

- Pacheco, J. (2018). Influencia de la motivación laboral en el clima organizacional de la empresa Fabricación de ollas de metal SAC. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Perú.
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL – SPC. Manual (1ª Edición). Lima – Perú.
- Paredes, L. (2020). Clima laboral y desempeño de los colaboradores del Hospital II ESSALUD de Pucallpa, 2017. Universidad nacional de Ucayali. Pucallpa. Perú.
- Robbins, S. (2004) Comportamiento Organizacional. 10ª Edición México: Pearson/Prentice Hall. Pág. 10 y 16.
- Sánchez, F. (2013). Planificación estratégica y gestión pública por objetivos. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social – ILPES. CEPAL.
- Subauste, R. (2013). Clima laboral en el área de atención al cliente de EMAPA Cañete 2013 – San Vicente Cañete. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Lima. Perú.
- Vallejo, A. (2021). Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria. Universidad Técnica de Ámbato. Ambato. Ecuador.
- Vidaurre, C. y Vela, D. (2021). El clima laboral y la productividad de los analistas de créditos en la Caja Maynas-Agencia Pucallpa, año 2020. Universidad nacional de Ucayali. Pucallpa. Perú.
- Vilema, M. (2018). Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores. Caso de estudio: Codiempaques del Ecuador. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Título: Clima laboral y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022

Autores: Tatiana Marisela Cordova Arvildo y Alan Ruiz Ruiz

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables			Metodología
			Nombre	Dimensiones	Indicadores	
¿Cuál es la relación entre clima laboral y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022?	Determinar la relación que existe entre clima laboral y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022.	Existe relación significativa entre clima laboral y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022.	V1: Clima laboral	Involucramiento	- Identificación - Responsabilidad	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Correlacional TIPO DE INVESTIGACIÓN Descriptivo POBLACIÓN: 22 Trabajadores del aserradero Iván Sikic E.I.R.L. MUESTRA: 22 Trabajadores del aserradero Iván Sikic E.I.R.L.
				Condiciones laborales	- Económicas - No remunerativas	
				Autorrealización	- Talento - Satisfacción	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas				
¿Cuál es la relación entre involucramiento y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022?	Determinar la relación que existe entre involucramiento y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022.	Existe relación significativa entre involucramiento y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022	V2: Motivación	Percepción general	- Ambiente de Trabajo - Persistencia	
				Reconocimiento	- Incentivos - Capacitaciones	
				Área de trabajo	- Ambiente Físico - Clima	
¿Cuál es la relación entre condiciones laborales y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022?	Determinar la relación que existe entre condiciones laborales y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022.	Existe relación significativa entre condiciones laborales y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022				

<p>Manantay, Ucayali, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre autorrealización y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre autorrealización y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre autorrealización y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022.</p>				
--	---	---	--	--	--	--

ANEXO 2: Instrumentos de aplicación

Variable: Clima laboral

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: Siempre = 3, A veces =2, Nunca= 1, según corresponda a la realidad.

Nº	PREGUNTAS	Siempre	A veces	Nunca
	VARIABLE: CLIMA LABORAL			
	DIMENSIÓN: INVOLUCRAMIENTO			
1	¿Considera que la identificación involucra al trabajador a mejorar el clima laboral?	3	2	1
2	¿Cree que los trabajadores se encuentran identificados con el aserradero?	3	2	1
3	¿Considera que la responsabilidad del trabajador influye en el clima laboral?	3	2	1
4	¿Considera que el involucramiento se mejora con mayor responsabilidad?	3	2	1
	DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES			
5	¿Las Condiciones Laborales mejoran con mayores condiciones económicas?	3	2	1
6	¿Considera que las Condiciones Laborales mejoran con mayores incentivos económicos?	3	2	1
7	¿Las Condiciones Laborales también son mejoradas por incentivos no remunerativos?	3	2	1
8	¿Considera que las Condiciones Laborales se hacen más efectivas con incentivos no remunerativas?	3	2	1
	DIMENSIÓN: AUTORREALIZACIÓN			
9	¿Considera que el talento del trabajador ayuda a mejorar su trabajo?	3	2	1
10	¿Considera que con un buen clima laboral el talento del trabajador mejora?	3	2	1
11	¿La satisfacción del trabajador es la clave para un buen clima laboral?	3	2	1
12	¿La autorrealización se logra cuando el trabajador está en entera satisfacción laboral?	3	2	1

Gracias por su colaboración!!!

Variable: Motivación

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: Siempre = 3, A veces =2, Nunca= 1, según corresponda a la realidad.

Nº	PREGUNTAS	Siempre	A veces	Nunca
	VARIABLE: MOTIVACIÓN			
	DIMENSIÓN: PERCEPCION LABORAL			
1	¿El ambiente de trabajo en su área o línea es bueno?	3	2	1
2	¿El ambiente de trabajo de su área son seguras?	3	2	1
3	¿La persistencia del trabajador se relaciona con la motivación?	3	2	1
4	¿Considera que la persistencia mide el nivel de motivación del trabajador?	3	2	1
	DIMENSIÓN: RECONOCIMIENTO			
5	¿En relación a los incentivos, ha recibido durante los dos últimos años que vino laborando?	3	2	1
6	¿Considera que los incentivos son parte del reconocimiento del trabajador?	3	2	1
7	¿Ha recibido capacitaciones, durante los dos últimos años que viene laborando en la empresa?	3	2	1
8	¿Considera que las capacitaciones son indispensables para el desarrollo de la motivación laboral?	3	2	1
	DIMENSIÓN: ÁREA DE TRABAJO			
9	¿El ambiente físico influye en la motivación del trabajador?	3	2	1
10	¿Considera que el ambiente físico influye en la motivación del trabajador?	3	2	1
11	¿El clima laboral de los trabajadores debe ser medido permanentemente?	3	2	1
12	¿Considera que un clima negativo desmotiva al trabajador?	3	2	1

Gracias por su colaboración!!!

ANEXO 3: Matriz de validación

Clima laboral y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022

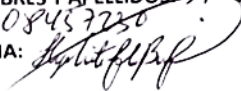
VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CRIETERIS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIÓN									
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN E INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR E ITEM		RELACIÓN ENTRE ITEM Y OPCIÓN DE RESPUESTA								
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO						
CLIMA LABORAL	Involucramiento	Identificación	¿Considera que la identificación involucra al trabajador a mejorar el clima laboral?																		
			¿Cree que los trabajadores se encuentran identificados con el aserradero?				X		X		X		X								
		Responsabilidad	¿Considera que la responsabilidad del trabajador influye en el clima laboral?				X		X		X		X								
			¿Considera que el involucramiento se mejora con mayor responsabilidad?				X		X		X		X								
	Condiciones laborales	Económicas	¿Las Condiciones Laborales mejoran con mayores condiciones económicas?				X		X		X		X								
			¿Considera que las Condiciones Laborales mejoran con mayores incentivos económicos?				X		X		X		X								
		No remunerativas	¿Las Condiciones Laborales también son mejoradas por incentivos no remunerativos?				X		X		X		X								
			¿Considera que las Condiciones Laborales se hacen más efectivas con incentivos no remunerativas?				X		X		X		X								

	Autorrealización	Talento	¿Considera que el talento del trabajador ayuda a mejorar su trabajo?				X		X		X		X	
			¿Considera que con un buen clima laboral el talento del trabajador mejora?				X		X		X		X	
		Satisfacción	¿La satisfacción del trabajador es la clave para un buen clima laboral?				X		X		X		X	
			¿La autorrealización se logra cuando el trabajador está en entera satisfacción laboral?				X		X		X		X	

NOMBRES Y APELLIDOS: *Dr. Econ. Hugo Flores Benifalco*
 DNI: *08437250*
 FIRMA: *Hugo Flores Benifalco*

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CRIETERIS DE EVALUACIÓN										OBSERVACION Y/O RTECOMENDACIÓN		
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN E INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR E ITEM		RELACIÓN ENTRE ITEM Y OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO	
MOTIVACIÓN	Percepción general	Ambiente de Trabajo	¿El ambiente de trabajo en su área o línea es bueno?				X		X		X		X			
			¿El ambiente de trabajo de su área son seguras?				X		X		X		X			
		Persistencia	¿La persistencia del trabajador se relaciona con la motivación?				X		X		X		X			
			¿Considera que la persistencia mide el nivel de motivación del trabajador?				X		X		X		X			
	Reconocimiento	Incentivos	¿En relación a los incentivos, ha recibido durante los dos últimos años que vino laborando?				X		X		X		X			
			¿Considera que los incentivos son parte del reconocimiento del trabajador?				X		X		X		X			

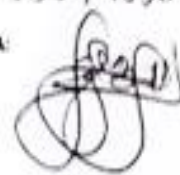
Area de trabajo	Capacitaciones	¿Ha recibido capacitaciones, durante los dos últimos años que viene laborando en la empresa?				X		X		X		X		
		¿Considera que las capacitaciones son indispensables para el desarrollo de la motivación laboral?				X		X		X		X		
	Ambiente Físico	¿El ambiente físico influye en la motivación del trabajador?				X		X		X		X		
		¿Considera que el ambiente físico influye en la motivación del trabajador?				X		X		X		X		
	Clima	¿El clima laboral de los trabajadores debe ser medido permanentemente?				X		X		X		X		
		¿Considera que un clima negativo desmotiva al trabajador?				X		X		X		X		

NOMBRES Y APELLIDOS: DR. ECON. HUGO FLORES BENIFALCO
 DNI: 08457230
 FIRMA: 

Clima laboral y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022

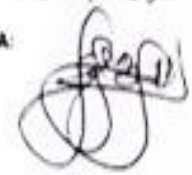
VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CRIETERIS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RTECOMENDACIÓN			
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN E INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR E ITEM		RELACIÓN ENTRE ITEM Y OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
CLIMA LABORAL	Involucramiento	Identificación	¿Considera que la identificación involucra al trabajador a mejorar el clima laboral?				X		X		X				
			¿Cree que los trabajadores se encuentran identificados con el aserradero?				X		X		X		X		
		Responsabilidad	¿Considera que la responsabilidad del trabajador influye en el clima laboral?				X		X		X		X		
			¿Considera que el involucramiento se mejora con mayor responsabilidad?				X		X		X		X		
	Condiciones laborales	Económicas	¿Las Condiciones Laborales mejoran con mayores condiciones económicas?				X		X		X		X		
			¿Considera que las Condiciones Laborales mejoran con mayores incentivos económicos?				X		X		X		X		
		No remunerativas	¿Las Condiciones Laborales también son mejoradas por incentivos no remunerativos?				X		X		X		X		
			¿Considera que las Condiciones Laborales se hacen más efectivas con incentivos no remunerativas?				X		X		X		X		

	Autorrealización	Talento	¿Considera que el talento del trabajador ayuda a mejorar su trabajo?				X		X		X		X	
			¿Considera que con un buen clima laboral el talento del trabajador mejora?				X		X		X		X	
		Satisfacción	¿La satisfacción del trabajador es la clave para un buen clima laboral?				X		X		X		X	
			¿La autorrealización se logra cuando el trabajador está en entera satisfacción laboral?				X		X		X		X	

NOMBRES Y APELLIDOS: Mg. Lic. Admón Edgardo Torres Borja
 DNI: 000741836
 FIRMA: 

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CRIETERIS DE EVALUACIÓN										OBSERVACION Y/O RECOMENDACIÓN	
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN E INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR E ITEM		RELACIÓN ENTRE ITEM Y OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
MOTIVACIÓN	Percepción general	Ambiente de Trabajo	¿El ambiente de trabajo en su área o línea es bueno?				X		X		X		X		
			¿El ambiente de trabajo de su área son seguras?				X		X		X		X		
		Persistencia	¿La persistencia del trabajador se relaciona con la motivación?				X		X		X		X		
			¿Considera que la persistencia mide el nivel de motivación del trabajador?				X		X		X		X		
	Reconocimiento	Incentivos	¿En relación a los incentivos, ha recibido durante los dos últimos años que vino laborando?				X		X		X		X		
			¿Considera que los incentivos son parte del reconocimiento del trabajador?				X		X		X		X		
		Capacitaciones	¿Ha recibido capacitaciones, durante los dos últimos años que viene laborando en la empresa?				X		X		X		X		
			¿Considera que las capacitaciones son indispensables para el desarrollo de la motivación laboral?				X		X		X		X		
	Ambiente Físico	¿El ambiente físico influye en la motivación del trabajador?				X		X		X		X			

	Area de trabajo		¿Considera que el ambiente físico influye en la motivación del trabajador?				X		X		X		X	
		Clima	¿El clima laboral de los trabajadores debe ser medido permanentemente?				X		X		X		X	
			¿Considera que un clima negativo desmotiva al trabajador?				X		X		X		X	

NOMBRES Y APELLIDOS: Mg. Lic. Admón Edgardo Torres Borge
DNI: 00074836
FIRMA: 

Clima laboral y motivación en el aserradero Iván Sikic E.I.R.L., del distrito de Manantay, Ucayali, 2022

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CRIETERIS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIÓN			
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN E INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR E ITEM		RELACIÓN ENTRE ITEM Y OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
CLIMA LABORAL	Involucramiento	Identificación	¿Considera que la identificación involucra al trabajador a mejorar el clima laboral?				X		X		X				
			¿Cree que los trabajadores se encuentran identificados con el aserradero?				X		X		X		X		
		Responsabilidad	¿Considera que la responsabilidad del trabajador influye en el clima laboral?				X		X		X		X		
			¿Considera que el involucramiento se mejora con mayor responsabilidad?				X		X		X		X		
	Condiciones laborales	Económicas	¿Las Condiciones Laborales mejoran con mayores condiciones económicas?				X		X		X		X		
			¿Considera que las Condiciones Laborales mejoran con mayores incentivos económicos?				X		X		X		X		
		No remunerativas	¿Las Condiciones Laborales también son mejoradas por incentivos no remunerativos?				X		X		X		X		
			¿Considera que las Condiciones Laborales se hacen más efectivas con incentivos no remunerativas?				X		X		X		X		

	Autorrealización	Talento	¿Considera que el talento del trabajador ayuda a mejorar su trabajo?				X		X		X		X	
			¿Considera que con un buen clima laboral el talento del trabajador mejora?				X		X		X		X	
		Satisfacción	¿La satisfacción del trabajador es la clave para un buen clima laboral?				X		X		X		X	
			¿La autorrealización se logra cuando el trabajador está en entera satisfacción laboral?				X		X		X		X	

NOMBRES Y APELLIDOS: MG PATRICIA VERÓNICA TORRES SAMEDRA

DNI: 46384059

FIRMA:



VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CRIETERIS DE EVALUACIÓN										OBSERVACION Y/O RECOMENDACIÓN	
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE DIMENSIÓN E INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR E ITEM		RELACIÓN ENTRE ITEM Y OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
MOTIVACIÓN	Percepción general	Ambiente de Trabajo	¿El ambiente de trabajo en su área o línea es bueno?				X		X		X		X		
			¿El ambiente de trabajo de su área son seguras?				X		X		X		X		
		Persistencia	¿La persistencia del trabajador se relaciona con la motivación?				X		X		X		X		
			¿Considera que la persistencia mide el nivel de motivación del trabajador?				X		X		X		X		
	Reconocimiento	Incentivos	¿En relación a los incentivos, ha recibido durante los dos últimos años que vino laborando?				X		X		X		X		
			¿Considera que los incentivos son parte del reconocimiento del trabajador?				X		X		X		X		
		Capacitaciones	¿Ha recibido capacitaciones, durante los dos últimos años que viene laborando en la empresa?				X		X		X		X		
			¿Considera que las capacitaciones son indispensables para el desarrollo de la motivación laboral?				X		X		X		X		

	Area de trabajo	Ambiente Físico	¿El ambiente físico influye en la motivación del trabajador?				X		X		X		X		
			¿Considera que el ambiente físico influye en la motivación del trabajador?				X		X		X		X		
		Clima	¿El clima laboral de los trabajadores debe ser medido permanentemente?				X		X		X		X		
			¿Considera que un clima negativo desmotiva al trabajador?				X		X		X		X		

NOMBRES Y APELLIDOS: MG PATRICIA VERÓNICA TORRES SANEDRA

DNI: 46384059

FIRMA:



ANEXO 4: Confiabilidad del instrumento

ALFA DE CRONBACH PARA LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	22	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	22	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,709	12

ALFA DE CRONBACH PARA LA VARIABLE MOTIVACIÓN

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	22	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	22	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,711	12

ANEXO 5: Base de datos de confiabilidad

Variable 1: Clima laboral

	D1. INVOLUCRAMIENTO					D2. CONDICIONES LABORALES					D3. AUTORREALIZACIÓN					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	2	1	2	3	8	20
E2	1	3	2	1	7	1	1	2	2	6	1	2	3	1	7	20
E3	1	2	1	1	5	1	1	3	2	7	1	1	2	1	5	17
E4	2	1	2	3	8	2	1	2	1	6	2	1	1	3	7	21
E5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	3	1	6	14
E6	1	1	1	1	4	1	1	3	2	7	1	1	2	1	5	16
E7	1	1	3	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	3	6	16
E8	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	3	2	7	16
E9	2	1	1	1	5	2	1	2	3	8	2	1	1	1	5	18
E10	1	1	3	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	3	6	16
E11	2	1	1	1	5	2	1	2	1	6	2	3	1	1	7	18
E12	1	1	1	1	4	1	1	1	3	6	1	1	3	1	6	16
E13	1	1	1	3	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	14
E14	2	1	1	1	5	2	1	2	1	6	2	1	1	3	7	18
E15	1	1	1	1	4	1	1	1	3	6	1	1	1	1	4	14
E16	1	1	2	3	7	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	16
E17	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	3	1	6	14
E18	1	1	1	1	4	1	1	3	1	6	1	1	1	3	6	16
E19	2	1	1	1	5	2	1	2	1	6	2	1	1	1	5	16
E20	1	1	2	1	5	1	1	1	3	6	1	1	1	1	4	15
E21	1	1	3	1	6	1	1	1	1	4	1	1	2	3	7	17
E22	2	1	1	1	5	2	1	2	1	6	2	1	3	1	7	18

Variable 2: Motivación

	D1. PERCEPCIÓN LABORAL					D2. RECONOCIMIENTO					D3. ÁREA DE TRABAJO					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	3	2	7	1	1	2	2	6	1	1	3	2	7	20
E2	1	1	2	1	5	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	17
E3	1	1	2	1	5	1	1	3	2	7	1	1	1	2	5	17
E4	2	1	2	1	6	1	1	1	2	5	1	1	3	3	8	19
E5	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	1	2	5	20
E6	1	2	1	1	5	1	2	1	1	5	2	1	3	1	7	17
E7	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	1	1	1	2	5	15
E8	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	1	3	6	21
E9	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	3	2	7	16
E10	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	3	6	14
E11	1	1	3	1	6	1	1	3	3	8	1	1	3	1	6	20
E12	1	1	1	3	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	14
E13	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	3	6	14
E14	2	1	1	1	5	1	1	3	3	8	1	1	3	2	7	20
E15	1	1	1	3	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	14
E16	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E17	1	1	1	3	6	1	1	3	3	8	1	1	3	3	8	22
E18	1	2	1	1	5	1	2	1	1	5	1	1	1	3	6	16
E19	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	14
E20	1	1	1	3	6	1	1	1	3	6	1	1	3	3	8	20
E21	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E22	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	14

ANEXO 6: Galería de fotos

