

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE PSICOLOGÍA



**CLIMA LABORAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN
COLABORADORES DE UNA EMPRESA INDUSTRIAL DE
CHICLAYO, AGOSTO – SEPTIEMBRE, 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTORES

**PAMELA CRISTINA, HUAPAYA NOEL
FIORELLA THAIS, ELORREAGA GUERRERO**

ASESORA

DRA. BEATRIZ ISABEL, ORTEGA PAUTA

Chiclayo, 2019

Índice

Resumen.....	3
Introducción.....	5
Marco Referencial.....	7
Antecedentes.....	7
Marco Teórico.....	8
<i>Definición operacional.....</i>	11
Método.....	13
Diseño y tipo de investigación.....	13
Población.....	13
<i>Criterios de selección.....</i>	13
Procedimientos.....	13
Instrumentos.....	13
Aspectos éticos.....	14
Procesamiento y análisis de datos.....	14
Resultados.....	16
Discusión.....	21
Conclusiones.....	25
Recomendaciones.....	26
Referencias.....	27
Apéndice.....	31

Resumen

Se estudió el clima laboral y la motivación laboral en 100 colaboradores de ambos sexos de una empresa industrial durante agosto – septiembre del 2017, con el fin de establecer los niveles de clima laboral y los niveles de motivación laboral según el sexo, identificar los niveles de clima laboral y los niveles de motivación laboral en relación a las áreas de: producción, comercial y administración, describir las características sociodemográficas de los colaboradores de una empresa industrial de Chiclayo, durante agosto – septiembre del 2017. La investigación fue no experimental, descriptiva. Se utilizaron las escalas: Clima Laboral CL-SPC que cuenta con una confiabilidad de 0,97 y Motivación Laboral ML-ORG cuya confiabilidad es de 0,88 (ambos instrumentos fueron validados en Chiclayo); además, de una ficha sociodemográfica. Se encontró que los niveles de clima laboral según el sexo en los colaboradores de una empresa industrial, fueron favorables. Y los niveles de motivación laboral según el sexo fueron promedios. En cuanto a las áreas de trabajo se obtuvieron niveles favorables respecto al clima laboral; así como, niveles promedio, en las áreas producción y administración, y nivel alto en el área comercial respecto a la motivación laboral. Se halló también que, la mayoría de los participantes tienen un tiempo de servicio entre 1 y 3 años; pertenecen al grado de instrucción Superior Técnico; residen en Chiclayo; son civilmente solteros, tienen hijos cuyas edades oscilan entre los 0 y 7 años y viven en casas de familiares, de material noble.

Palabras clave: Motivación laboral, clima laboral, empresa industrial.

Abstract

The work environment and the work motivation were studied in 100 employees of both sexes of an industrial company during August - September of 2017, in order to establish the labor climate levels and the labor motivation levels according to the sex, to identify the levels of Work climate and levels of work motivation in relation to the areas of: production, commercial and administration, describe the sociodemographic characteristics of the employees of a mill company in Chiclayo, during August - September 2017. The research was non-experimental, descriptive. The following scales were used: CL-SPC Labor Climate, which has a reliability of 0.97 and ML-ORG Work Motivation whose reliability is 0.88 (both instruments were validated in Chiclayo); in addition, of a sociodemographic record. It was found that the labor climate levels according to sex in the employees of an industrial company were favorable. And the levels of labor motivation according to sex were averages. As for the work areas, favorable levels were obtained regarding the work climate; as well as, average levels, in the areas of production and administration, and high level in the commercial area with respect to work motivation. It was also found that, most of the participants have a service time between 1 and 3 years; belong to the Higher Technical Education degree; reside in Chiclayo; They are civilly single, have children whose ages range between 0 and 7 years and live in family homes, of noble material.

Keywords: Work motivation, work environment, industrial company.

Clima laboral y motivación laboral en colaboradores de una empresa industrial de Chiclayo, agosto - septiembre, 2017

Los trabajadores enfrentan día a día un sinnúmero de problemas, los cuales afectan el proceso trabajo-producción; por ello se estudian tanto la motivación como el clima laboral en los mismos, debido a que ambos factores son considerados influyentes en la eficacia de la producción y el rendimiento laboral.

Es evidente que los colaboradores de una empresa necesitan cumplir con ciertas necesidades importantes para alcanzar la motivación y puedan tener resultados satisfactorios. Para que se cumpla con la motivación, el colaborador debe satisfacer sus principales necesidades como: alimentación, salud, sueño y vestido, al satisfacer estas, se debe continuar con las del siguiente nivel como: la seguridad, en los aspectos de pertenecer a una familia, vivienda, economía estable; afiliación, identificarse y ser aceptado en un grupo social; autoestima, los logros personales y la confianza en sí mismo y la autorrealización, crecimiento y desarrollo.

En lo que concierne a las condiciones del ambiente laboral, si son inadecuadas, alteran las relaciones interpersonales, afectando la comunicación, la cooperación y el compromiso laboral. Estos aspectos son los que se involucran en el clima laboral, el mismo que está configurado por un conjunto de características del lugar de trabajo, percibidas por las personas que laboran en una organización y sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo.

En una empresa molinera, filial norte, que se dedica a la producción y venta de arroz, según el analista de desarrollo y selección (comunicación personal, marzo 18 de 2017) hay indicios de desmotivación laboral en las áreas de producción, comercial y administración de dicha empresa, pues los colaboradores se sienten descontentos con la remuneración que reciben e incómodos al realizar algunas actividades de carácter social que la empresa organiza, como eventos religiosos; así también, consideran que los horarios nocturnos perjudican el poder cumplir con una necesidad básica como es el sueño.

Así mismo, el mencionado profesional hizo mención que el clima laboral en las áreas de producción, comercial y administración se encuentra afectado por la existencia de algunos factores como, rumores entre colaboradores deteriorando la comunicación efectiva, la falta de una evaluación salarial y línea de carrera perjudicando sus aspiraciones personales y profesionales.

En un estudio sobre clima laboral y su relación con motivación laboral del personal de una empresa de transportes, desarrollado en una Universidad Privada de Trujillo con una población de

69 colaboradores, se encontró que el clima laboral del personal de esta empresa presenta un nivel favorable y el nivel de motivación laboral es promedio (Talledo, 2015).

En Trujillo, se ejecutó una investigación sobre clima organizacional y satisfacción laboral realizada en colaboradores de una empresa azucarera, se halló que el personal percibe el clima laboral en un nivel medio, lo que refleja que existen algunos factores que no están cumpliendo con las expectativas que tienen frente a su trabajo (Casana, 2015).

Por lo anteriormente expuesto, surge la siguiente interrogante: ¿cuáles son los niveles de clima laboral y de motivación laboral, en relación al sexo, las áreas de trabajo producción, comercial y administración, y las características sociodemográficas en los colaboradores de una empresa industrial de Chiclayo, durante agosto - septiembre del 2017?

El objetivo general es determinar los niveles de clima laboral y los niveles de motivación laboral, según el sexo y áreas de: producción, comercial y administración; así como, las características sociodemográficas en los colaboradores de una empresa industrial de Chiclayo, durante agosto - septiembre del 2017. Y los objetivos específicos; establecer los niveles de clima laboral y los niveles de motivación laboral según el sexo, identificar los niveles de clima laboral y los niveles de motivación laboral en relación a las áreas de: producción, comercial y administración, describir las características sociodemográficas de los colaboradores de una empresa industrial de Chiclayo, durante agosto – septiembre del 2017.

Este trabajo benefició principalmente a la empresa ya que se identificó los niveles tanto de clima como de motivación laboral en los que se encontraban los colaboradores pertenecientes a las áreas de producción, comercial y administración. En base a ellos, la organización podría fijar un plan de mejora para fortalecer los aspectos que se encuentran en un punto medio; también, pueden tomar como referencia o poner en práctica la estrategia propuesta en este trabajo. Además, es un aporte para la comunidad de Psicólogos Organizacionales que estén interesados en medir el clima y la motivación para mejorar la Gestión del Talento Humano dentro de las organizaciones debido a que los resultados son datos fehacientes.

Marco Referencial

Antecedentes del Problema

En un estudio acerca de clima laboral realizado en una empresa de servicios en el norte del Perú, se obtuvo que el clima laboral es percibido por el 62% de los colaboradores como favorable, el 33% como muy favorable, el 5% como medianamente favorable, y, el 0% como desfavorable y muy desfavorable (Baltazar & Chirinos, 2013).

En Guatemala, se realizó un estudio en colaboradores administrativos y operarios pertenecientes a la empresa Construcción, Electrificación y Maquinaria (CEM), se encontró que los colaboradores perciben el clima laboral en un nivel favorable (Chacon, 2015).

En otra investigación sobre gestión de recursos humanos basada en competencias y motivación laboral, en la que participaron 44 instructores de un centro de Capacitación de Quezaltenango, Guatemala. En los resultados sobre motivación laboral, el 78% de los colaboradores se encuentran motivados en su actividad laboral, debido a que sí reconocen sus contribuciones al logro de objetivos de la organización; así como, son recompensadas sus competencias por medio de condiciones laborales adecuadas como un buen salario y oportunidades de hacer carrera profesional dentro de la organización (Cabrera, 2011).

En cambio, en un trabajo en el que se investigó el clima organizacional y desempeño laboral, en 36 trabajadores de una empresa textil de Ecuador, el 72% de colaboradores percibe un clima organizacional medianamente favorable, un 22% favorable y el 6% desfavorable. Además, se encontró que un 89% de los colaboradores se siente medianamente motivado y un 11% desmotivados (Uría, 2011).

En la Habana, se ejecutó un estudio sobre ambiente laboral en trabajadores de los policlínicos universitarios, se halló que el nivel de motivación era regular (Pérez, Soler & Díaz, 2009).

En otro trabajo sobre clima organizacional y desempeño laboral realizado en la Facultad de Medicina de una universidad de Venezuela, participaron 86 docentes de las escuelas profesionales de Medicina, Enfermería y Nutrición, se obtuvo que los colaboradores perciben el clima organizacional como regular (Corrales & Díaz, 2003).

Marco Teórico

Clima laboral.

Se distinguen tres enfoques que explican el clima laboral y son: el estructuralista, perceptual e integrado. A continuación, se desarrollará el enfoque integrador, el mismo que forma parte del sustento teórico del instrumento de clima laboral escala de opinión - CL de Palma que se empleará en esta investigación.

Enfoque integrador. El clima laboral se considera propio del colaborador como de la organización, ya que este enfoque busca integrar tanto al individuo como a todo el grupo para formar parte del clima laboral. En este propósito, Schneider y Reichhers proponen que para entender la percepción del clima que tienen las personas no solo se toman en cuenta aspectos subjetivos u objetivos; sino también aspectos estructurales que resultan de la intención que tienen para atender la organización, así como, las actividades que ejecutan en el cargo que desempeñan (como se citó en Litwin & Stringer, 1968).

Se considera que para el enfoque integrador:

En la construcción del clima intervienen elementos básicos; es decir, las personas se relacionan en el mismo sistema social que determina condiciones propias de su estructura social, interviniendo también factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que comparten las mismas características objetivas que distinguen a la organización; además, mediante la evaluación de estas percepciones, las personas realizan condiciones en las cuales interactúan en el sistema social, las aceptan y/o comparten y/o identifican, generando resultados positivos hacia la organización; por último, las personas interpretan y valoran los componentes homogéneos y comparten significados en su proceso de interacción social (Méndez, 2004).

Motivación laboral.

La motivación laboral es básicamente, la fuerza o lo que impulsa a las personas a realizar determinada acción; el énfasis, interés, nivel de esfuerzo o la persistencia depende del motivo o necesidad que el colaborador tenga. Para lograr esto, emplea una serie de capacidades y habilidades individuales. Por ejemplo, un estibador (cargador de sacos), debe cargar sacos de arroz blanco, descargar y secar artesanalmente el arroz cáscara para poder tener 250 soles semanales como pago. Con ese dinero, el estibador puede cubrir algunas de sus necesidades básicas para vivir. Otro ejemplo sería que, el Jefe de Ventas supere el record de ventas y sea elegido como el trabajador del

mes, lo que incluiría un bono más un almuerzo; en este caso, estaría satisfaciendo la necesidad de reconocimiento.

Es decir; la motivación laboral no se encuentra ligada solo a la remuneración o condiciones laborales, sino que existen necesidades personales que también son importantes satisfacer. De este modo, se manifiestan los dos tipos de motivación que existen y son, la intrínseca y la extrínseca.

Para comprender el proceso de la motivación, es necesario conocer las etapas que lo conforman, según Pintado (2011) son las siguientes: homeostasis (estado de equilibrio, tranquilidad y reposo), estímulo (aparición de un estímulo que genera necesidad), estado de tensión (impulso para querer realizar un comportamiento o acción), comportamiento (activación del organismo) y satisfacción (es la liberación del estado de tensión que permite regresar al estado homeostático).

Teorías de la motivación.

Existen diversas teorías que explican la motivación laboral; como la desarrollada por Maslow, conocida como la Jerarquía de las Necesidades en la que postula la existencia de 5 necesidades que motivan la acción, las de supervivencia, seguridad, integración, reconocimiento y autorrealización. En su teoría enfatizaba que, para poder satisfacer las necesidades personales, la persona debía satisfacer las necesidades básicas. Es decir, al satisfacer unas, se activan las otras. En cambio, la teoría ERC de Alderfer sostiene que existen tres grupos de necesidades centrales: existencia, relación y crecimiento. Además, afirma que más de una necesidad puede operar al mismo tiempo y que el intento por reprimir la satisfacción de una necesidad de un orden mayor puede generar una regresión hacia una necesidad de menor orden. McClelland en su teoría de las necesidades adquiridas (logro, poder, afiliación) refiere que esas necesidades son las más relevantes en el área de trabajo, por lo que debe procurarse que los trabajadores puedan satisfacerlas.

Otra teoría que explica la motivación es la de los dos factores de Herzberg, conocida como teoría de los dos factores o llamada también teoría de motivación e higiene la cual engloba tanto factores externos como internos; convencido de que la relación de un individuo con su trabajo es básica y de que su actitud hacia este, bien puede determinar el éxito o el fracaso, Herzberg investigó en la pregunta sobre qué quiere la gente en su trabajo. Así, pidió a las personas que detallaran situaciones en las que se hubieran sentido excepcionalmente bien o mal con su puesto. De estas respuestas Herzberg concluyó que la contestación dada por las personas cuando se sentía bien con su trabajo eran significativamente distintas que cuando se sentían mal (Robbins, 2004).

Según esta teoría, las personas tienen dos tipos de necesidades. Herzberg denominó a las primeras, necesidades de higiene, las cuales son influidas por las condiciones físicas y psicológicas en las que trabajan las personas. Así mismo, llamó a las segundas, necesidades de motivación y las describió muy parecidas a las necesidades de orden elevado de la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow. Los factores que Herzberg observó en relación a las necesidades de higiene son los siguientes: supervisión, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo físicas, salario, políticas empresariales y prácticas administrativas, prestaciones y seguridad laboral. Los factores de motivación son: logro, reconocimiento, trabajo, responsabilidad y ascenso. Mientras que los factores de higiene se relacionan con el contexto laboral, los de motivación tienen que ver con la naturaleza y las consecuencias del trabajo (Furnham, 2001).

Instrumentos.

Escala de clima laboral CL-SPC.

Clima laboral.

Es 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 (Palma, 2004 p. 3).

Palma (2004) define las siguientes dimensiones de clima laboral:

Dimensión autorrealización. “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. 3).

Dimensión involucramiento laboral. “Identificación con los valores organizacionales y compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización” (p. 3).

Dimensión supervisión: “Apreciaciones 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. 4).

Dimensión comunicación: “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 al usuario y/o cliente de la misma” (p. 4).

Dimensión condiciones laborales: “Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas” (p. 4).

Escala motivación laboral ML – ORG.

Motivación laboral.

Es la generación de desplazamiento de una actitud hacia otra o de un comportamiento hacia otro distinto, incluyendo una parte emocional que impide que una persona se describa como motivada para realizar una actividad sino siente entusiasmo por esta; y con relación también con el manejo de la energía que tienen las personas (Jaramillo, 2010 p. 32).

Las dimensiones que comprenden la motivación laboral han sido definidas por Jaramillo (2010):

Factores higiénicos. “Se relacionan con el contexto o ambiente en donde se realiza el trabajo. Si los factores de higiene son positivos, como cuando los empleados consideran que su salario es justo y sus condiciones de trabajo son positivas” (p. 15).

Factores motivacionales.

Estos factores están bajo el control del individuo (persona) ya que se relaciona con lo que él hace y desempeña. Los factores materiales involucran sentimientos relacionados con el crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización que desempeña en su trabajo (p.15).

Definición operacional de variables e indicadores.

Clima Laboral: La variable clima laboral presenta cinco dimensiones; autorrealización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Sus niveles son, muy favorable, favorable, medio, desfavorable y muy desfavorable. Establecidos en la escala clima laboral CL-SPC desarrollado por Palma (ver Tabla 1).

Tabla 1

Operacionalización de la variable clima laboral, medida por la Escala Clima Laboral de Palma.

Definición de Clima Laboral	Dimensiones	Indicadores	Niveles
“Es 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” (Palma, 2004 p. 3).	Autorrealización	1-6-11-16-21-26-31-36-41-46	250-210: Muy favorable
	Involucramiento laboral	2-7-12-17-22-27-32-37-42-47	209-170: Favorable
	Supervisión	3-8-13-18-23-28-33-38-43-48	169-130: Medio
	Comunicación	4-9-14-19-24-29-34-39-44-49	129-90: Desfavorable
	Condiciones laborales	5-10-15-20-25-30-35-40-45-50	89-01: Muy desfavorable

Motivación Laboral: La variable motivación laboral tiene dos dimensiones y dentro de ellas cuatro subdimensiones, factores higiénicos: beneficios y servicios sociales, supervisión, condiciones físicas y ambientales y salario, y factores motivacionales: realización, reconocimiento, progreso profesional y responsabilidad. Sus niveles son, alto, medio y bajo. Establecidos en la escala de motivación laboral ML-ORG por Jaramillo (ver tabla 2).

Tabla 2

Operacionalización de la variable motivación laboral medida por la Escala de Motivación Laboral ML-ORG (Jaramillo)

Definición de Motivación Laboral	Dimensiones	Sub Dimensiones	Indicadores	Niveles	
“Es la generación de desplazamiento de una actitud hacia otra o de un comportamiento hacia otro distinto, incluyendo una parte emocional que impide que una persona se describa como motivada para realizar una actividad sino siente entusiasmo por esta; y con relación también con el manejo de la energía que tienen las personas” (Jaramillo, 2010 p. 32).	Factores Higiénicos	Beneficios y Servicios Sociales	2-3-4-13-41	156-142: Alto	
		Supervisión	5-7-37	142-114: Promedio	
		Condiciones Físicas y Ambientales	8-9-10		
	Factores motivacionales		Salario	11	114-100: Medio
			Realización	14-15-17-18-19-20-21-22-34	
			Reconocimiento	23-24-25-26-35	100-0: Bajo
			Progreso profesional	6-16-27-28-29-30-31-32-33-36	
		Responsabilidad	1-12-38-39-40		

Método

Diseño y Tipo de Investigación

No experimental, descriptiva.

Población

La población estuvo conformada por colaboradores de ambos sexos pertenecientes a las áreas de: producción, comercial y administración de una empresa molinera, perteneciente al rubro industrial, de la ciudad de Chiclayo, durante agosto – septiembre del 2017. Los cuales fueron un total de 100 personas.

Criterios de selección de la muestra.

Inclusión. Colaboradores de una empresa industrial, de ambos sexos y de las áreas de administración, producción y comercial, que se encuentren laborando en el año 2017.

Exclusión. Colaboradores que ingresen a las áreas de administración, producción y comercial entre los meses de septiembre y diciembre del 2017.

Eliminación. Cuestionarios de colaboradores que coloquen sus datos personales, colaboradores que no respondan a todas las preguntas de los test o hayan marcado más de una alternativa.

Procedimientos

Para poder realizar la investigación se tuvo la autorización, mediante una carta dirigida al Gerente de Recursos Humanos. Posteriormente se acordó con los gerentes de las áreas de administración, producción y comercial los horarios más factibles para acceder a la población en las oficinas y obtener los datos.

Los instrumentos fueron aplicados de manera individual y colectiva, explicando en un lenguaje sencillo cada una de las premisas y resolviendo las dudas que surgieron en el momento. Para esto, se acondicionó un espacio ventilado e iluminado dispuesto por la empresa para mayor comodidad de los colaboradores. Procurando reducir los distractores, pues el ambiente brindado se encontraba dentro de la planta de producción.

Instrumentos

La técnica que se utilizó para la obtención de los datos fue la encuesta, y se aplicaron dos instrumentos: Clima Laboral CL-SPC de Palma (2004) y Motivación Laboral ML-ORG de Jaramillo (2010); además, una ficha sociodemográfica.

Ficha sociodemográfica: Se recogieron datos relevantes como, sexo, área, tiempo de servicio, estado civil, número de hijos, lugar de residencia, etc. La aplicación tiene una duración de 8 minutos aproximadamente (Ver apéndice A).

Escala de Clima Laboral CL-SPC, realizada por Palma (2004), se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendiendo en su versión final un total de 50 ítems, está compuesto por 5 dimensiones que son, autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales; cada una de ellas está conformada por 10 ítems; la aplicación puede ser de manera individual o colectiva; el tiempo de aplicación es de 15 o 20 minutos aproximadamente. Tiene una validez de 0,98 y una confiabilidad de 0,97 a través del método Alfa de Cronbach (Ver apéndice B).

Escala de Motivación Laboral ML-ORG fue revisada por Jaramillo (2010), consta de 41 ítems, contiene dos dimensiones las cuales son, factores higiénicos y factores motivacionales, cada dimensión cuenta con 4 subdimensiones. Se puede aplicar de manera individual y colectiva, tiene una duración de 15 minutos aproximadamente. Tiene una confiabilidad de 0,88, a través del método Split Half, además, cuenta con validez de contenido y de constructo (Ver apéndice C).

Aspectos Éticos

Para el desarrollo de esta investigación, se contó con la aprobación del Comité de Ética de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (Ver Apéndice D). Se consideró el principio ético del respeto a la persona, debido a que la participación de los colaboradores fue voluntaria. Para ello, se informó a los participantes sobre el título, los objetivos y duración de la investigación; haciendo énfasis en que la investigación era voluntaria y que en cualquier momento podían retirarse. Así mismo los datos obtenidos fueron de carácter confidencial, pues se buscó comprometer a los participantes a brindar información real al momento de desarrollar los instrumentos; asegurándoles que la información brindada sería empleada para los fines de la investigación. Además, se les comunicó que no existía riesgo alguno para la salud, ni de forma física o psicológica al participar de la misma. Todo lo mencionado anteriormente estuvo estipulado en el consentimiento informado, el cual fue firmado por cada uno de los participantes (Ver Apéndice E).

Procesamiento y Análisis de Datos

Una vez recolectados los datos, se organizaron en una hoja electrónica constituyéndose la base de datos. Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar la distribución normal

de los datos. Los datos obtenidos de la ficha sociodemográfica, se procesaron a través de frecuencias relativas. Para obtener los niveles de clima laboral, se sumaron los puntajes y se utilizó la función condicional SI para asignarle la categoría correspondiente a cada participante tanto para un nivel general, según los baremos establecidos por el autor del instrumento. Para obtener los niveles de motivación laboral se sumaron los puntajes y con la función condicional SI se asignó la categoría correspondiente a cada participante para determinar el nivel de escala general según lo planteado por el autor del instrumento. Empleando el programa de Microsoft Excel 2013, los resultados fueron presentados mediante tablas y figuras.

Resultados

Distribución Normal de los Datos para la Escala Clima Laboral CL-SPC de Palma

La prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov evidenció que los datos recopilados con la Escala Clima Laboral, Palma cuentan con un valor de $p= 0,200$ demostrando así que siguen una distribución simétrica (normal). Esto permite realizar el análisis estadístico paramétrico mediante pruebas de hipótesis.

Distribución Normal de los Datos para la Escala Motivación Laboral ML-ORG de Jaramillo

La prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov demostró que los datos obtenidos mediante la Escala Motivación Laboral, Jaramillo tienen un valor de $p= 0,200$, lo que indica que siguen distribución simétrica (normal). De esta manera, puede realizarse el análisis estadístico paramétrico a través de pruebas de hipótesis.

Niveles de Clima Laboral y Motivación Laboral Según el Sexo

En cuanto a los niveles de clima laboral según el sexo se obtuvo que el 38% de varones y el 13% de mujeres perciben el clima laboral en un nivel favorable (Ver figura 1). Respecto a los niveles de motivación laboral según el sexo se encontró que el 55% de varones y el 17% de mujeres presentan un nivel promedio (Ver figura 2).

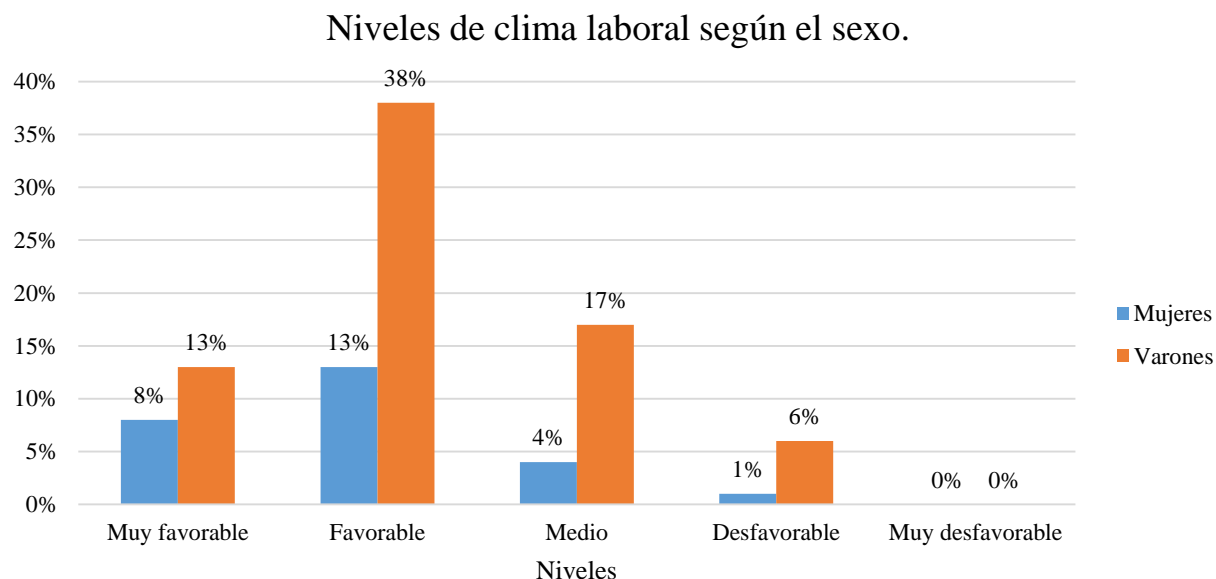


Figura 1. Niveles de clima laboral según el sexo, en colaboradores de una empresa industrial de Chiclayo, durante agosto – septiembre, 2017.

Niveles de motivación laboral según el sexo.

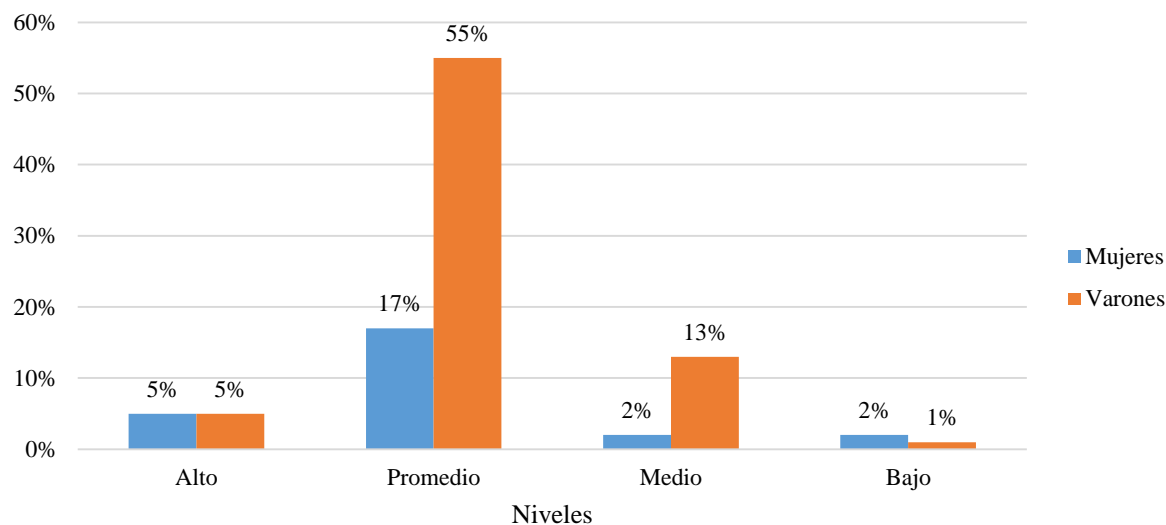


Figura 2. Niveles de motivación laboral según el sexo, en colaboradores de una empresa industrial de Chiclayo, durante agosto – septiembre, 2017.

Niveles de Clima y Motivación Laboral en Relación a las Áreas de Producción, Comercial y Administración

Respecto a los niveles de clima laboral en relación a las áreas de: producción, comercial y administración, se observa que perciben un clima favorable en las 3 áreas (Ver Figura 4). En cuanto a los niveles de motivación laboral en relación a las áreas, producción y administración obtuvieron mayor puntaje en el nivel promedio, mientras que el área comercial en nivel alto (Ver Figura 5).

Niveles de Clima Laboral en relación a las áreas de trabajo

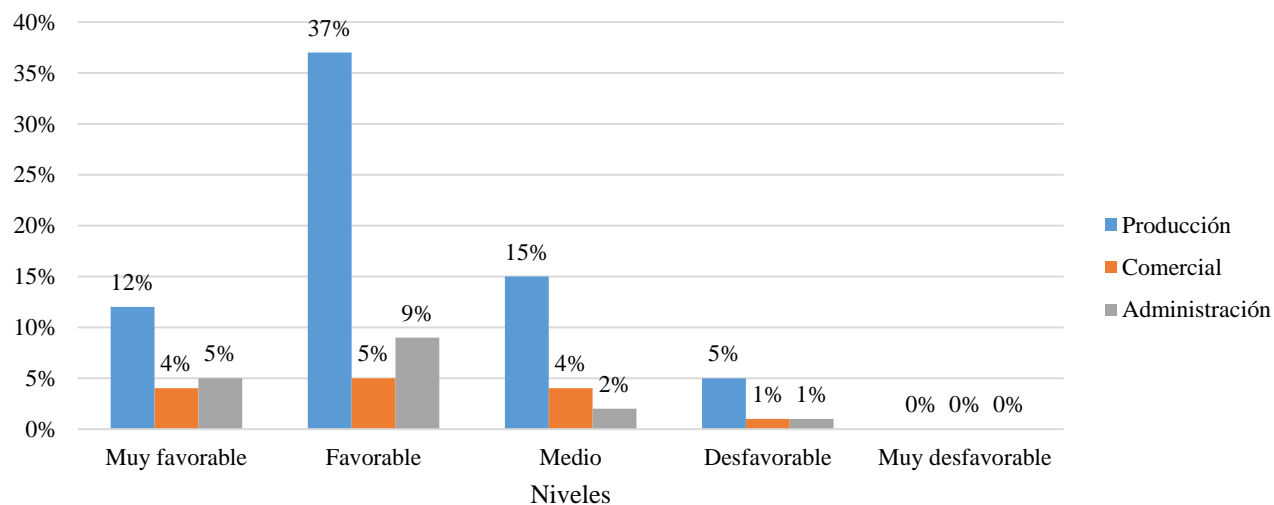


Figura 4. Porcentajes de los niveles de clima laboral en relación a las áreas de: producción, comercial y administración en colaboradores de una empresa industrial de Chiclayo, durante agosto – septiembre, 2017.

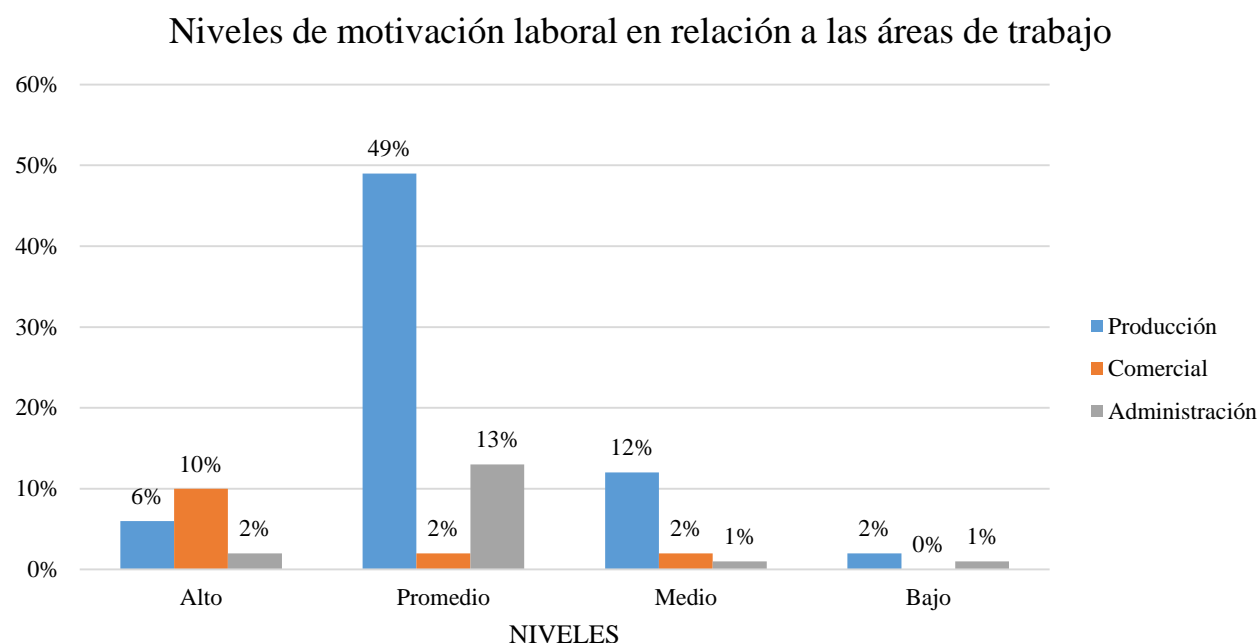


Figura 5. Porcentajes de los niveles de motivación laboral en relación a las áreas de: producción, comercial y administración en colaboradores de una empresa industrial de Chiclayo, durante agosto – septiembre, 2017.

Características Sociodemográficas de los colaboradores de una empresa industrial de Chiclayo

Tabla 3

Características Sociodemográficas		Sub Total	Total
Área de trabajo	Comercial	13%	100%
	Producción	70%	
	Administración	17%	
Sexo	Femenino	25%	100%
	Masculino	75%	
Tiempo de servicio	1 Mes - 6 Meses	22%	100%
	7 Meses - 11 Meses	10%	

	1 Año - 3 Años	32%	
	4 Años - 6 Años	20%	
	7 Años - 9 Años	8%	
	10 Años - + Años	8%	
Grado de instrucción	Primaria	17%	100%
	Secundaria	24%	
	Superior U	27%	
	Superior T	32%	
Lugar de residencia	Lambayeque	28%	100%
	Pomalca	1%	
	Mochumí	5%	
	Pacora	2%	
	Chiclayo	54%	
	José Leonardo Ortíz	4%	
	Pimentel	2%	
	Santa Rosa	1%	
	San José	1%	
	Túcume	1%	
Jayanca	1%		
Estado civil	Soltero/a	40%	100%
	Casado/a	30%	
	Conviviente	29%	
	Viudo/a	1%	
Hijos	Sí	59%	100%
	No	41%	
N° de hijos	0	41%	100%
	1	25%	
	2	17%	
	3	13%	
	4	1%	

	5	2%	
	6	1%	
Edad de los hijos	0 Años - 3 Años	32%	100%
	4 Años - 7 Años	31%	
	8 Años - 12 Años	24%	
	13 Años - 18 Años	5%	
	19 Años - + Años	8%	
Vive en	Casa propia	31%	100%
	Casa alquilada	25%	
	Casa de familiares (padres o suegros)	44%	
	Otro (especificar)	0%	
Material de la vivienda	Adobe	35%	100%
	Prefabricada	0%	
	Material noble	63%	
	Madera	0%	
	Otro (especificar)	2%	

Discusión

Los niveles de clima laboral en relación al sexo indican que hombres y mujeres presentan un nivel favorable debido a que los colaboradores cuentan con las mismas oportunidades y beneficios, como reafirma Eagly (como se citó en Chiang & Nuñez, 2010) quien en su teoría estructural menciona que no aparecen diferencias entre hombres y mujeres en cada una de las estructuras de oportunidades. Además, se mostró semejanza al estudio realizado por Ortiz y Cruz (2008) quienes encontraron que el factor sexo está en un mismo nivel favorable, manteniéndose el equilibrio de la percepción de hombres y mujeres.

Lo anterior discrepa con lo establecido por Palma (como se citó en Fairlie, 2013), quien encontró que las diferencias por sexo en relación al clima laboral, favorecen a la mujer que tiene un mayor nivel. Así mismo, en estudios realizados en Estados Unidos se ha demostrado que las mujeres se sienten contentas con su trabajo, mientras que los varones se sienten insatisfechos por obtener un bajo nivel de clima laboral, debido que las mujeres muestran mayor interés por las relaciones interpersonales y las condiciones laborales; en cambio, los hombres se preocupan más por la oportunidad de demostrar utilidad y contar con un trabajo seguro (Fairlie, 2013); sin embargo, en la actualidad tanto varones como mujeres están buscando mejoras personales, profesionales y laborales, deseando contar con un centro laboral que les ofrezca beneficios como, adecuadas relaciones sociales y que las condiciones de trabajo sean óptimas, donde ellos puedan desenvolverse con facilidad y alcanzar sus metas; ya no les basta el hecho de tener un puesto de trabajo estable, sino que a través de ese puesto ellos puedan desarrollarse.

Además, en los niveles de motivación laboral en relación a sexo presentan un nivel promedio tanto en hombres y mujeres, se debe a que la relación en ambos sexos, presentan necesidades similares que deben satisfacer para mantener resultados óptimos y sentir entusiasmo para beneficiar su conducta laboral. De acuerdo con la investigación de Palma (2000) presenta que la motivación se encuentra en un nivel bueno, manteniéndose tanto hombres como mujeres en ese mismo nivel. Esto se sustenta con lo planteado por Salanova et al. (como se citó en Ramos, 2011) al manifestar que en ambos sexos la mayoría de características o necesidades son similares, por ello mujeres y hombres se muestran en el mismo nivel, solo presentan pequeñas diferencias en cuanto a los tipos de motivación como es en el caso de las mujeres valoran en mayor medida los aspectos intrínsecos o expresivos del trabajo y los aspectos sociales, mientras los hombres aspectos extrínsecos o instrumentales como salario y seguridad.

Lo anterior difiere con lo mencionado por Baberá y Lafuente (como se citó en Belmonte & Aznar, 2016) quienes refieren que se han analizado factores importantes que originan diferencias en las necesidades e intereses entre hombres y mujeres en relación a la motivación, y que estas diferencias se deben a que las mujeres tienen una menor motivación de logro que los hombres por su incompatibilidad con el motivo de afiliación. Sin embargo, es notorio que conforme se va produciendo el cambio las mujeres han logrado tomar posición en los campos profesionales y laborales, demostrando así el deseo de satisfacer el motivo de logro.

Con respecto al clima laboral en relación a las áreas de trabajo de administración, producción y comercial se encuentran en un nivel favorable, debido a que en esta población las condiciones laborales tanto físicas y psicológicas son las mismas para todos los colaboradores, sean operarios o administrativos, se les brinda a todos los mismos beneficios. Esto coincide con lo encontrado por García y Sánchez (como se citó en Casana, 2015) en su investigación de clima laboral aplicado al personal administrativo, pues el 50 % representa un nivel promedio, concluyendo que la percepción de clima laboral es importante en los colaboradores.

Según Juárez (como se citó en Chacón, 2015) en su estudio descriptivo de clima laboral, tomando como población personal tanto administrativos como operativos de distintas áreas, presenta resultados de nivel aceptable en el clima laboral, aunque aún hay elementos débiles que faltan reforzar como la implementación de reordenación organizacional y evaluación periódica de clima. Y Palacios (como se citó en Chacon, 2015) en su investigación en la que tomó en cuenta tanto al personal administrativo como operativo, obtuvo como resultado un nivel de clima favorable, debido a que solo hay pequeños factores que faltan reforzarse como la estabilidad laboral. Estos resultados son similares a los del presente estudio puesto que tanto las áreas administrativas como operativas comparten las mismas condiciones a mejorar para alcanzar el nivel muy favorable.

Lo datos anteriores difieren con la investigación de Molina (como se citó en Chacón, 2015) quien también tuvo una población de colaboradores administrativos, jefes y operarios, en la que obtuvo nivel bajo en el clima laboral, refiere, además, que el clima no es aceptable debido a que los cumplimientos y logros no son reconocidos por parte de los superiores.

En el nivel de motivación laboral en relación a las áreas de trabajo presentan un nivel alto en el área comercial mientras que producción y administración se encuentran en un nivel promedio, se explica que el área comercial tiene una mayor motivación por las distintas actividades que

realizan como equipo, condiciones ambientales más cómodas, progreso profesional e incentivos económicos según el porcentaje de ventas alcanzado, debido a que el jefe de área se encarga de que el personal se encuentre en constante capacitación y desarrollo profesional; respecto a las otras áreas de administración y producción se encuentra en categorías promedios, porque los colaboradores realizan funciones y actividades rutinarias, sin que se dé un alto para capacitaciones de realización personal o progreso profesional, así mismo la mayoría no son capaces de involucrarse en temas de servicios sociales. Esto se sustenta con lo planteado por Lacalle (2012) quien refiere que un trabajador motivado es eficiente y rentable, para ello es necesario que se sienta satisfecho con su desarrollo y carrera profesional, sólo si se logra el compromiso necesario entre trabajador y objetivos de la empresa, su motivación será alta.

Respecto a los aspectos sociodemográficos, se halló que la mayoría tiene un tiempo de servicio entre 1 año a 3 años; pertenecen al grado de instrucción Superior Técnico; residen en Chiclayo; son civilmente solteros, tienen hijos cuyas edades oscilan entre los 0 y 7 años y viven en casas de familiares, de material noble; estos datos favorecen a la percepción que tienen sobre el clima laboral debido a que las condiciones laborales permiten que los colaboradores se sientan cómodos dado que reciben capacitaciones, oportunidades de ascenso; además, de participar en actividades recreativas. Este estudio se asemeja a la investigación de Quispe (2015) quien presenta en sus resultados de clima laboral, relacionado al tiempo de servicio, que el 53% tiene un tiempo laboral de 4 años, el 30% de los trabajadores presenta 2 a 3 años de servicio y el 16% tiene un tiempo de 1 a 2 años, por lo cual concluye que la mayoría de colaboradores se encuentran en un nivel aceptable, evidenciando la importancia y relación que tiene el tiempo de servicio con el clima laboral. Contrariamente a la investigación de Arias y Arias (2014) quien menciona que en sus resultados del estudio de clima laboral el tiempo de servicio no se relaciona de manera significativa con el clima laboral, después de un análisis de los resultados concluyen que la edad y el tiempo de permanencia de un colaborador en una empresa se debe principalmente a las mejores ofertas salariales, mientras las posibilidades y promociones salariales sean más altas, mantendrá al colaborador más tiempo en la organización.

Además, es evidente que la mayoría de colaboradores de la empresa se preocupa por su crecimiento profesional, tanto operarios como administrativos y buscan oportunidades de desarrollo a nivel profesional, teniendo como motivo principal el logro de un ascenso, el aumento de su salario o el reconocimiento por su desempeño, manteniendo su motivación en el trabajo. Este

estudio concuerda con la investigación de Quispe (2015) quien presenta que el 56% de los trabajadores tienen un nivel de estudio técnico, el 23% estudio universitario y el 20% presenta una educación secundaria. Estos datos muestran semejanza al estudio de Arias y Arias (2014) quien encontró en sus resultados respecto al grado de instrucción, que la mayoría de colaboradores presentan una formación universitaria y técnica, sustenta que el grado de instrucción es significativo en las dimensiones de responsabilidad y reconocimiento del clima laboral.

Conclusiones

Se encontró que los niveles de clima laboral según el sexo en los colaboradores de una empresa industrial, fueron favorables. Y los niveles de motivación laboral según el sexo fueron promedios.

En cuanto a las áreas de trabajo se obtuvieron niveles favorables respecto al clima laboral; así como, niveles promedio, en las áreas producción y administración, y nivel alto en el área comercial respecto a la motivación laboral.

Se halló también que, la mayoría de los participantes tienen un tiempo de servicio entre 1 y 3 años; pertenecen al grado de instrucción Superior Técnico; residen en Chiclayo; son civilmente solteros, tienen hijos cuyas edades oscilan entre los 0 y 7 años y viven en casas de familiares, de material noble.

Recomendaciones

A los profesionales del área de recursos humanos, se les sugiere elaborar un nuevo programa en base a los datos obtenidos o ejecutar el programa de intervención para mejorar el clima laboral y la motivación laboral (Apéndice F).

Considerar para futuras investigaciones otros factores sociodemográficos que sean necesarios en el estudio y que no hayan sido tomados en cuenta en la presente investigación, basándose en la realidad problemática.

Realizar la validación de los instrumentos para poder utilizarlos pues cada empresa tiene su cultura organizacional y la población presenta características particulares.

Referencias Bibliográficas

- Arias, W. & Arias, G. (2014). Relación entre el clima y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Ciencia & Trabajo*, (51), 185-191. Recuperado de: <http://ucsp.edu.pe/imf/wp-content/uploads/2015/07/Clima-organizacional-y-satisfaccionlaboral.pdf>
- Baltazar, D. & Chirinos, J. (2014). *Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú*. Perú: USAT, Facultad de Medicina Humana. Tesis de Licenciatura en Psicología. Recuperado de: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/332>
- Belmonte, I. & Aznar, J. (2016). *Las Políticas Públicas de Igualdad: una visión calidoscópica*. España: Universidad Miguel Hernández. Recuperado de:
- Cabrera, L. (2011). *Gestión de Recursos Humanos basada en Competencias y Motivación Laboral (Estudio realizado con los instructores de INTECAP en el departamento de Quetzaltenango)*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades. Tesis de Licenciatura en Psicología. Recuperado de: [la-Luz.pdf](#)
- Casana, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy*. Perú: UPAO, Facultad de Medicina. Tesis de Licenciatura en Psicología. Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1809/1/RE_PSICOLOGIA_CLIMA.ORGANIZACIONAL.SATISFACCI%C3%93N.LABORAL.TRABAJADORES.EMP.AZUCARERA_TESIS.pdf
- Chacon, V. (2015). *Análisis del clima organizacional de la empresa representaciones CEM, ubicada en Chiquimula, Chiquimula*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar, Facultad de Ciencia Económicas y Empresariales. Tesis de Licenciatura en Administración de Empresas. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/01/01/ChaconVivian.pdf>
- Chiang, M., Martín, M. & Nuñez, A. (2010). Relaciones entre el clima y la satisfacción laboral. Perú: Univ. Pontificia Comillas. 211-212. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=v_sFY1XRFaIC&pg=PA211&dq=como+es+el+clima+laboral+en+mujeres+y+varones&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjzKL7jNDXAhWJJ

iYKHYY3BS8Q6AEIJDA#v=onepage&q=como%20es%20el%20clima%20laboral%20en%20mujeres%20y%20varones&f=false

Corrales, I. & Díaz, J. (octubre-diciembre, 2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia*, 8 (24), 644-658. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/290/29002408/>

Fairlie, E. (2013). Diagnóstico del clima laboral entre administrativos nombrados y contratados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Gestión en el Tercer Milenio, Rev. De Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM*, 16(31), 7-17. Recuperado de: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/viewFile/8665/7523>

Furnham, A. (2001). *Psicología Organizacional: El comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Oxford.

Hellriegel, D. & Slocum, J. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: CENGAGE Learning. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=C96-DQAAQBAJ&dq=motivaci%C3%B3n+laboral+en+mujeres+y+hombres+es+igual%3F&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Jaramillo, P. (2010). *Escala de Motivación Laboral ML-ORG. Manual*.

Lacalle, G. (2012). *El área de recursos humanos en la empresa (Operaciones administrativas de recursos humanos)*. Editex. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=M6xcDAAAQBAJ&pg=PA16&dq=motivaci%C3%B3n+en+las+%C3%A1reas+administrativas+de+una+empresa&hl=es419&sa=X&veEwjH9_uGutXXAhWoRt8KHTAID5AQ6AEIJDA#v=onepage&q=motivaci%C3%B3n%20e%20las%20%C3%A1reas%20administrativas%20de%20una%20empresa&f=false

Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170. Recuperado de: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/viewFile/510/525>

Ortiz, P. & Cruz, L. (2008). Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora. *Psicología para América Latina*, (13). Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000200017

- Palma, S. (2000). Motivación y Clima Laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*, 3(1), 11-21. Recuperado de:
<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/viewFile/4909/4764>
- Palma, S. (2004). *Escala de Clima Laboral CL-SPC. Manual*. Perú. Recuperado de:
http://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1_o_Edici%C3%B3n
- Pérez, L. Soler, S. & Díaz, L. (2009). Ambiente laboral en los policlínicos universitarios. *Revista Scielo*, 23(2), 2-18. Recuperado de:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412009000200004
- Pintado, E. (2011). *Comportamiento Organizacional: Gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano*. Perú: Instituto Superior Privado Peruano de la Ciencia y la Cultura.
- Quijano, S. & Navarro, J. (2012). *La autoeficacia y la motivación en el trabajo*. Recuperado de:
<http://www.psicodoc.org/clientesurl.htm>
- Quispe, N. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas. Perú: Universidad Nacional José María Arguedas, Facultad de Ciencias de la Empresa. Tesis de Licenciatura en Administración de Empresas. Recuperado de:
http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/244/Norma_Quispe_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos, M. (2011). *Mujeres y liderazgo: Una nueva forma de dirigir*. España: Universidad de Valencia. 46. Recuperado de:
<https://books.google.com.pe/books?id=rOFpsbjI5PkC&pg=PA45&dq=motivaci%C3%B3n+laboral+en+mujeres+y+hombres+es+igual?&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj9xZLldDXAhWIUN8KHSNPBh0Q6AEIJDAA#v=onepage&q=motivaci%C3%B3n%20laboral%20en%20mujeres%20y%20hombres%20es%20igual%3F&f=false>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
- Talledo, M. (2015). *Clima laboral y su relación con la motivación laboral del personal de una empresa de transportes*. Perú: UPAO, Facultad de Medicina Humana. Tesis de Licenciatura en Psicología. Recuperado de:
<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1777?mode=full>

Uría, D. (2011). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas CÍA LTDA de la ciudad de Ambato. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas. Tesis de Licenciatura en Ingeniería de Empresas. Recuperado de:
<http://redi.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1376/1/296%20Ing.pdf>.

APÉNDICE**Apéndice A****Ficha Sociodemográfica****Código: _____ Instrucciones:**

Estimado(a) colaborador(a), a continuación, encontrarás proposiciones sobre aspectos personales. Deberás marcar con un aspa (X) o completar los espacios, según sea el caso.

Recuerda, no existe respuesta buena o mala, procura ser lo más sincero posible.

Área de trabajo:**Comercial** ____**Producción** ____**Administración** ____**Sexo: (F) (M)****Tiempo de servicio:** _____**Grado de Instrucción:** _____**Lugar de residencia:** _____**Estado Civil:** _____**Hijos: (SI) (NO)****N° de hijos:** _____**Edad de los hijos:** _____**Vive en:****Casa propia** ____**Casa alquilada** ____**Casa de familiares (padres o suegros)** _____**Otro (especificar)** _____**Material de la vivienda:****Adobe** ____**Prefabricada** ____**Material noble** ____**Madera** ____**Otro (especificar)** _____

Apéndice B
ESCALA DE OPINIONES CL – SPC

Fecha: _____ Código: _____

Estimado colaborador a continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opiniones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Ítems	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente compromiso con el éxito en la institución.					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8. En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la institución.					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los jefes directos expresan reconocimiento por los logros.					

22. En la oficina, se hacen mejora las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe buena administración de los recursos.					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.					
36. La institución promueve el desarrollo personal.					
37. Los productos y/o servicios de la institución, son motivo de orgullo personal.					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39. El jefe directo escucha los planteamientos que se hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Hay clara definición de la misión, visión y valores en la institución.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone con tecnología que facilita el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					

47. La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48. Existe un trato justo en la institución.					
49. Se reconocen los avances en otras áreas de la institución.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Apéndice C
CUESTIONARIO ML-ORG

Fecha: _____ Código: _____

A continuación, encontrará preguntas sobre aspectos relacionados al trabajo. Cada una de las preguntas tiene cuatro opciones. Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

ITEM	NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1. Me agrada llegar temprano al trabajo porque me siento satisfecho.				
2. Tengo acceso a préstamos a través de la empresa.				
3. La empresa cuenta con el personal de seguridad para operaciones administrativas.				
4. La institución respeta mi hora de descanso.				
5. Tomo de forma positiva nuevas formas de trabajo brindado por mi supervisor.				
6. Se preocupan por implementar mis conocimientos.				
7. Pienso que mi trabajo sería mejor si lo realizo solo.				
8. Mi lugar de trabajo está afectando mi salud.				
9. Mi lugar de trabajo cuenta con una adecuada iluminación.				
10. Me siento seguro en mi trabajo.				
11. Considero que mi salario es bajo.				
12. La empresa reconoce cuando entrego un buen trabajo a tiempo.				
13. Tengo una buena relación con mis compañeros.				
14. Me siento conforme con mi trabajo porque me ayudan a ser mejor.				
15. Establezco relaciones internas en la organización.				
16. Estoy enterado del rendimiento actual de la organización.				
17. Me siento bien con mi desempeño laboral.				
18. Colaboro intensivamente en el logro de objetivos de la empresa.				
19. Me cuesta trabajo formar parte de un grupo.				
20. Indago sobre temas que son de mi competencia.				
21. Aspiro a otros cargos.				
22. Mis superiores suelen asignarme responsabilidades.				
23. Siento que toman en cuenta mis opiniones.				
24. Considero que reconocen mi trabajo.				
25. Reconocen mis horas extras.				
26. Me dan a conocer que mejoro día a día.				
27. Me intereso por como mis compañeros realicen su labor.				
28. Tengo habilidad para participar activamente en el logro de una meta en común.				

29. Realizo trabajos adicionales que ayudan al crecimiento de la empresa.				
30. Estoy dispuesto a colaborar más allá de mis responsabilidades cuando sea necesario.				
31. Si me asignan una tarea que no es de mi competencia hago lo posible por realizarla.				
32. El área que desempeño ayuda al crecimiento de la empresa.				
33. Me siento seguro de poder ofrecer mejoras a la empresa.				
34. Sé que puedo contar con mis compañeros en dificultades.				
35. Cuando se toman decisiones me informan de ello en el área de trabajo.				
36. Mantengo una comunicación abierta con mi superior.				
37. Suelo recibir asesoría por parte de mi superior.				
38. Siento y puedo delegar mis responsabilidades.				
39. La empresa reconoce mi puntualidad.				
40. Me importa terminar mi trabajo a tiempo.				
41. Recibo aguinaldo por fiestas patrias.				

Apéndice D



CONSEJO DE FACULTAD
RESOLUCIÓN N° 468-2017-USAT-FMED
Chiclayo, 24 de agosto de 2017

Vista la solicitud N° 141997 de fecha 23 de agosto de 2017 que adjunta el documento de aprobación emitido por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina del Proyecto de Investigación de las estudiantes Huapaya Noel Pamela Cristina y Elorreaga Guerrero Fiorella Thais, de la Escuela de Psicología.

CONSIDERANDO:

Que esta investigación forma parte de las áreas y líneas de investigación de la Escuela de Psicología.

Que el proyecto de Investigación denominado: **Clima laboral y motivación laboral en colaboradores de una empresa industrial de Chiclayo, agosto – septiembre, 2017**, fue aprobado por el Comité Metodológico de la Escuela de Psicología y el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina.

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Declarar aprobado el Proyecto de Investigación para continuar con el proceso de recolección de datos y finalización del mismo.

Artículo 2°.- Disponer que las estudiantes gestionen ante las instituciones pertinentes las facilidades para la recolección de información.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Msc. Blgo. Antero Enrique Yacarini Martínez
Secretario Académico
Facultad de Medicina



Méd. Jorge Luis Limo Liza
Decano (e)
Facultad de Medicina

Apéndice E

Consentimiento para participar en un estudio de investigación

Investigadores : Elorreaga Guerrero Fiorella Thaís y Huapaya Noel Pamela Cristina

Título: Clima laboral y motivación laboral en colaboradores de una empresa industrial de Chiclayo, agosto - septiembre, 2017.

Se le invita a participar en un estudio que se está realizando con la finalidad de determinar los niveles de clima laboral y los niveles de motivación laboral en relación al sexo y áreas de: producción, comercial y administración, así como las características sociodemográficas en los colaboradores de una empresa industrial de la ciudad de Chiclayo. El clima laboral es la percepción que tienen los colaboradores sobre su ambiente laboral, involucra relaciones interpersonales entre compañeros, desarrollo personal y profesional y las condiciones de trabajo. Por otro lado, la motivación laboral es el impulso por el que las personas trabajan, tiene que ver con necesidades, deseos, actitudes y estímulos externos como la remuneración u otros.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se le pedirá que responda a las preguntas de dos cuestionarios, uno de 50 preguntas y el otro de 41; además, de una ficha de datos. El llenado de dichos instrumentos, dura entre 10 a 15 minutos cada uno.

Riesgos:

No se prevén riesgos por participar en este estudio.

Costos e incentivos:

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad:

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación que garantiza la confidencialidad. Si los resultados de esta investigación son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Uso de la información:

La información obtenida será empleada para fines de la investigación, una vez procesada será eliminada.

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio.

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, teléfono 606200 anexo 2271.

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo en que consiste mi participación en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento sin perjuicio alguno de mi persona.

Participante

Nombre:

Investigadoras

Nombre: Elorreaga Guerrero, Fiorella Thaís

DNI:48146413

DNI:

Nombre: Huapaya Noel, Pamela Cristina

DNI: 48270811

Apéndice F

Propuesta

Implementar plan de intervención y técnicas para mejorar el clima y la motivación laboral, tomando en cuenta las dimensiones que se deben reforzar y potenciar para lograr un nivel favorable.

“Programa de mejora para reforzar y potenciar el clima laboral e implementar técnicas que fortalezcan la motivación laboral para mantener un nivel favorable en ambos aspectos”

El clima y la motivación laboral han sido percibidas como favorables por parte de los colaboradores pertenecientes a las áreas de producción, comercial y administración de una empresa industrial de Chiclayo; sin embargo, como se ha mencionado a lo largo de la investigación, ambos procesos influyen de manera directa en el rendimiento laboral de las personas. Por esto, es necesario establecer una estrategia de mejora para hacer estos resultados sostenibles en el tiempo; además, de ir generando nuevos planes que fortalezcan aún más dichos aspectos.

Según Chiavenato (como se citó en Robbins, 2004) el clima laboral constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo, menciona que el concepto de clima laboral involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobrepone mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales). Y Anzola, (como se citó en Naranjo, 2009) opina que el clima se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.

En cuanto la motivación laboral es un aspecto relevante en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, por cuanto orienta las acciones y se conforma así en un elemento central que conduce lo que la persona realiza y hacia qué objetivos se dirige. De acuerdo con Santrock, la motivación es el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido. Y Ajello señala que la motivación debe ser entendida como la trama que sostiene el desarrollo de aquellas actividades que son significativas para la persona y en las que esta toma parte. En el plano

educativo, la motivación debe ser considerada como la disposición positiva para aprender y continuar haciéndolo de una forma autónoma (como se citó en Naranjo, 2009).

Objetivo General

Proporcionar a la empresa herramientas necesarias para mejorar el clima y motivación laboral, de acuerdo a la última evaluación realizada.

Objetivos Específicos:

Señalar las intervenciones necesarias en cada área para mejorar el clima y motivación laboral.

Elevar la ponderación obtenida en las áreas para la próxima evaluación de clima y motivación laboral.

Desarrollo Del Programa De Clima Laboral

Realización Personal

Evaluar si existe un desarrollo de carrera viable en los puestos de la organización, considerando los perfiles de puesto, crecimiento personal y laboral, ascensos, traslados.

Informar al colaborador en qué debe mejorar y capacitarse para poder alcanzar los diferentes puestos en la empresa.

Debido a que los horarios de las jornadas de trabajo en el área de producción dificultan al empleado operario continuar y finalizar estudios, deberá realizarse una revisión en este aspecto y evaluar las posibles mejoras, facilitando el tiempo para que pueda asistir a capacitaciones o cursos sin problema.

Crearse como beneficio adicional en la empresa un incentivo que motive al empleado a continuar sus estudios; un apoyo económico como una beca, para mejorar el desarrollo de sus estudios.

Involucramiento Laboral

Reconocer los logros individuales y de equipo; de forma tanto individual como en grupo.

Implementar el reconocimiento al esfuerzo, creatividad, actividades extracurriculares por medio del programa del "trabajador del mes"; o publicando los éxitos en las carteleras internas o en el periódico interno.

No relacionar la motivación con incentivos monetarios (salarios, bonificaciones); una persona puede sentirse insatisfecha con el salario y sin embargo estar a gusto con su trabajo, incentivándolo a través de talleres.

Escuchar a los empleados, ellos pueden proveer de ideas creativas que auto motivarán su participación y desempeño diario.

Supervisión

Fortalecer la comunicación por unidad a través de una política de puertas abiertas que genere la confianza del empleado hacia su jefe inmediato.

Fortalecer la confianza de los colaboradores al poner en práctica las nuevas ideas proporcionadas por ellos mismos.

Delegar la responsabilidad de pequeños proyectos en aquellas personas que muestren iniciativa.

Capacitar a los niveles jerárquicos en coaching, para apoyar de esta forma la relación jefe-colaborador, reforzando la confianza y apertura de comunicación por parte del empleado, al mismo tiempo que la jefatura logra mejor rendimiento profesional de su personal.

Comunicación

Gerencia General debe establecer una política de comunicación, que apoyará el área de información, en donde cada jefe de área será el medio de enlace entre trabajadores y empresa.

Proponer actividades de emisión de opinión: un buzón de sugerencias, un rotafolio de comentarios anónimos, donde puedan expresar sus opiniones, comentarios de cambios o mejoras de la empresa y otras observaciones.

Colocar carteles, informando eventos o distintas actividades a realizar en los espacios principales y frecuentados por todos los colaboradores, donde todos puedan visualizarlo, actualizando constantemente la información publicada en las carteleras informativas.

Realizar una psicoeducación y charla informativa, informando a todos los colaboradores a ser discretos con los comentarios, a ser reservados y confidenciales con la información importante, pensar que debemos decir y que debemos limitarnos hablar.

Taller de habilidades comunicativas, tomando 3 sesiones, reforzando los temas: comunicación asertiva y resolución de conflicto, uso y manejo del lenguaje no verbal, comunicación como herramienta para equipos de trabajo.

Emitir un medio cíclico de comunicación interna (periódico o boletín interno), en el que se informe de aspectos como cumpleaños, nuevos ingresos, bodas, nacimientos, etc. así como actividades que la empresa esté planificando o realizando.

Condiciones Laborales

Evaluar la estructura actual del desarrollo ofrecido en cada puesto de trabajo y mejorarla.

Proponer ante la Gerencia General la implementación de prestaciones o beneficios innovadores que beneficien la imagen de la institución ante sus propios colaboradores.

Contratar los servicios de un seguro médico y de vida de acuerdo a las necesidades de la empresa.

Evaluar el ambiente físico propio de las áreas donde este personal está trabajando y considerar si puede haber algún aporte para mejorarlo por parte de la empresa, teniendo en cuenta la seguridad de los trabajadores.

Reconocimiento

Establecer la política del “trabajador del mes”, en el cual se reconozca el esfuerzo, buena conducta y cumplimiento de las actividades y normas de la empresa, utilizando métodos y estrategias motivacionales, que satisfagan alguna necesidad del colaborador.

Reconocer los logros de cada colaborador en sus actividades individuales y de equipo, felicitándolos con palabras incentivadoras que aumenten su autoestima y otorgando un diploma por su logro.

Fomentar y fortalecer el interés de autodesarrollo y crecimiento profesional de los colaboradores, impulsándolos a través de la financiación negociable para capacitaciones y cursos, donde permitan el desarrollo y crecimiento profesional de los colaboradores.

Salario

Realizar un estudio de sueldos y salarios, para compararlos con el marco salarial de la empresa.

Desarrollo de las técnicas de motivación laboral

Asignación de responsabilidades

La empresa tiene que brindar claramente las funciones y objetivos de cada puesto, para que el colaborador pueda responder adecuadamente al desarrollo de las actividades.

Bienvenida e integración de nuevos colaboradores

A través de actividades grupales, ir integrando y ayudando a la adaptación de un colaborador nuevo en cuanto a la cultura organizacional, para que se sienta parte del equipo y la comunicación fluya, ofreciendo un ambiente cómodo, generando optimismo y ganas de trabajar.

Metas y objetivos

El colaborador y la empresa deben plantearse objetivos que deben seguir y cumplir en cada periodo de tiempo dentro de la organización, para alcanzar las metas propuestas y obtener resultados esperados.

Incentivos y premios

El tener beneficios o premios por realizar un trabajo bien hecho, crea ilusión e incentiva a seguir esforzándose cada vez más, se puede ofrecer a través de: un día libre, un pago extra, un regalo (saco de arroz), o un viaje.

Evaluación del rendimiento

Esta técnica se aplica para conocer el estado de rendimientos y resultados que tiene cada colaborador es necesario e importante saber si el trabajador está respondiendo a los objetivos del puesto. Constantemente se debe hacer seguimiento al cumplimiento de metas, observando los resultados de productividad y ventas.

Apéndice G

Validez y Confiabilidad del Test de Clima Laboral CL-SPC

Validez concurrente

El cálculo de la validez concurrente del Test de Clima Laboral CL-SPC, aplicada a 30 colaboradores de una empresa industrial de la ciudad de Chiclayo, se llevó a cabo a través de la base de grupos de contraste (comparación de puntajes altos y bajos) determinando mediante la prueba t de student a un nivel de significancia de 0.05 si existen diferencias significativas entre los grupos; se encontró que el valor de la prueba t de student es mayor al valor de la tabla por lo que el instrumento se considera válido, tal y como se muestra en la tabla 4.

Tabla 4

X1	212.8
X2	134.7
X1-X2	78.1
(1/N1)	0.1
(1/N2)	0.1
(1/N1)+(1/N2)	0.2
$\sqrt{(1/N1)+(1/N2)}$	0.447
Desviación estándar ponderada	60.828
Desvest* $\sqrt{(1/N1)+(1/N2)}$	27.2031086
Prueba t	2.871
Valor de la tabla	1.7341

Donde:

t = valor estadístico de la prueba t de Student.

\bar{X}_1 = valor promedio del grupo 1.

\bar{X}_2 = valor promedio del grupo 2.

σ_p = desviación estándar ponderada de ambos grupos.

N_1 = tamaño de la muestra del grupo 1.

N_2 = tamaño de la muestra del grupo 1.

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sigma_p \sqrt{\frac{1}{N_1} + \frac{1}{N_2}}}$$

Tabla t-Student



Grados de libertad	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005
1	1.0000	3.0777	6.3137	12.7062	31.8210	63.6559
2	0.8165	1.8856	2.9200	4.3027	6.9645	9.9250
3	0.7649	1.6377	2.3534	3.1824	4.5407	5.8408
4	0.7407	1.5332	2.1318	2.7765	3.7469	4.6041
5	0.7267	1.4759	2.0150	2.5706	3.3649	4.0321
6	0.7176	1.4398	1.9432	2.4469	3.1427	3.7074
7	0.7111	1.4149	1.8946	2.3646	2.9979	3.4995
8	0.7064	1.3968	1.8595	2.3060	2.8965	3.3554
9	0.7027	1.3830	1.8331	2.2622	2.8214	3.2498
10	0.6998	1.3722	1.8125	2.2281	2.7638	3.1693
11	0.6974	1.3634	1.7959	2.2010	2.7181	3.1058
12	0.6955	1.3562	1.7823	2.1788	2.6810	3.0545
13	0.6938	1.3502	1.7709	2.1604	2.6503	3.0123
14	0.6924	1.3450	1.7613	2.1448	2.6245	2.9768
15	0.6912	1.3406	1.7531	2.1315	2.6025	2.9467
16	0.6901	1.3368	1.7459	2.1199	2.5835	2.9208
17	0.6892	1.3334	1.7396	2.1098	2.5669	2.8982
18	0.6884	1.3304	1.7341	2.1009	2.5524	2.8784
19	0.6876	1.3277	1.7291	2.0930	2.5395	2.8609
20	0.6870	1.3253	1.7247	2.0860	2.5280	2.8453

Confiabilidad

La evaluación de la confiabilidad del Test de Clima Laboral CL-SPC, aplicada a 30 colaboradores de una empresa industrial de Chiclayo, se llevó a cabo mediante el método de las dos mitades (dividir ítems pares e impares). Obteniendo un nivel de confiabilidad de 0.7

Apéndice H

Validez y Confiabilidad del Test de Motivación Laboral ML-ORG

Validez concurrente

El cálculo de la validez concurrente del Test de Motivación Laboral ML-ORG, aplicada a 30 colaboradores de una empresa industrial de la ciudad de Chiclayo, se llevó a cabo a través de la base de grupos de contraste (comparación de puntajes altos y bajos) determinando mediante la prueba t de student a un nivel de significancia de 0.05 si existen diferencias significativas entre los grupos; se encontró que el valor de la prueba t de student es mayor al valor de la tabla por lo que el instrumento se considera válido, tal y como se muestra en la tabla 5.

Tabla 5

X1	147.1
X2	112.8
X1-X2	34.3
(1/N1)	0.1
(1/N2)	0.1
(1/N1)+(1/N2)	0.2
$\sqrt{(1/N1)+(1/N2)}$	0.447
Desviación estándar ponderada	26.331
Desvest* $\sqrt{(1/N1)+(1/N2)}$	11.78
Prueba t	2.9129
Valor de la tabla	1.7341

Donde:

t = valor estadístico de la prueba t de Student.

\bar{X}_1 = valor promedio del grupo 1.

\bar{X}_2 = valor promedio del grupo 2.

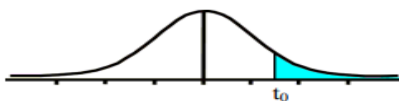
σ_p = desviación estándar ponderada de ambos grupos.

N_1 = tamaño de la muestra del grupo 1.

N_2 = tamaño de la muestra del grupo 1.

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sigma_p \sqrt{\frac{1}{N_1} + \frac{1}{N_2}}}$$

Tabla t-Student



Grados de libertad	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005
1	1.0000	3.0777	6.3137	12.7062	31.8210	63.6559
2	0.8165	1.8856	2.9200	4.3027	6.9645	9.9250
3	0.7649	1.6377	2.3534	3.1824	4.5407	5.8408
4	0.7407	1.5332	2.1318	2.7765	3.7469	4.6041
5	0.7267	1.4759	2.0150	2.5706	3.3649	4.0321
6	0.7176	1.4398	1.9432	2.4469	3.1427	3.7074
7	0.7111	1.4149	1.8946	2.3646	2.9979	3.4995
8	0.7064	1.3968	1.8595	2.3060	2.8965	3.3554
9	0.7027	1.3830	1.8331	2.2622	2.8214	3.2498
10	0.6998	1.3722	1.8125	2.2281	2.7638	3.1693
11	0.6974	1.3634	1.7959	2.2010	2.7181	3.1058
12	0.6955	1.3562	1.7823	2.1788	2.6810	3.0545
13	0.6938	1.3502	1.7709	2.1604	2.6503	3.0123
14	0.6924	1.3450	1.7613	2.1448	2.6245	2.9768
15	0.6912	1.3406	1.7531	2.1315	2.6025	2.9467
16	0.6901	1.3368	1.7459	2.1199	2.5835	2.9208
17	0.6892	1.3334	1.7396	2.1098	2.5669	2.8982
18	0.6884	1.3304	1.7341	2.1009	2.5524	2.8784
19	0.6876	1.3277	1.7291	2.0930	2.5395	2.8609
20	0.6870	1.3253	1.7247	2.0860	2.5280	2.8453

Confiabilidad

La evaluación de la confiabilidad del Test de Motivación Laboral ML-ORG, aplicada a 30 colaboradores de una empresa industrial de Chiclayo, se llevó a cabo mediante el método de las dos mitades (dividir ítems pares e impares). Obteniendo un nivel de confiabilidad de 0.9.