



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y

NEGOCIOS INTERNACIONALES



**RELACIÓN DEL CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN
DE LOS TRABAJADORES DE LA MUEBLERÍA LEO
DE LA CIUDAD DE JULIACA, AÑO 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. DAYANA FLOR DE MARIA QUISPE YAPO

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

**RELACIÓN DEL CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN
DE LOS TRABAJADORES DE LA MUEBLERÍA
LEO DE LA CIUDAD DE JULIACA,
AÑO 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. DAYANA FLOR DE MARIA QUISPE YAPO

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE :

Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO :

Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO :

Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ASESOR DE TESIS :

Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :

ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)



RESOLUCIÓN N.º 0219-2024-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 11 de abril de 2024

Vistos: El expediente N° 2024-CU-2011 para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, el Dictamen de aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del borrador de tesis y Vicerrector de Investigación, tesis intitulado: **RELACIÓN DEL CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA MUEBLERÍA LEO DE LA CIUDAD DE JULIACA, AÑO 2023** presentado por el(la) Bachiller: **DAYANA FLOR DE MARIA QUISPE YAPO**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis de manera presencial.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Ratificar a los **JURADOS** para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales**, del(la) bachiller: **DAYANA FLOR DE MARIA QUISPE YAPO**; **habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:**

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 1er. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * 2do. MIEMBRO : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- * ASESOR DE TESIS : Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA

SEGUNDO.- Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día **viernes 19 de abril de 2024**, a horas **08:00 a.m. (presencial)** en el **Salón de Grados y Títulos** de la Facultad de Ciencias Administrativas Ciudad Universitaria - Juliaca.

TERCERO.- Realizado la sustentación, el jurado levantará el acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

La Dirección de la Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, y los jurados, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)



RESOLUCIÓN N.º 1212-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 24 de noviembre de 2023

VISTOS: El Expediente N° CU-15612, presentado por el(la) egresado(a): **DAYANA FLOR DE MARIA QUISPE YAPO**, derivado por la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual solicita emisión de Resolución de revisión del Borrador de Tesis, habiéndose emitido la resolución de aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de investigación, intitulado: **RELACIÓN DEL CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA MUEBLERÍA LEO DE LA CIUDAD DE JULIACA, AÑO 2023**.

CONSIDERANDO:

Que el(la) egresado(a) ha solicitado la revisión del Borrador de Tesis: **RELACIÓN DEL CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA MUEBLERÍA LEO DE LA CIUDAD DE JULIACA, AÑO 2023** con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del borrador de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

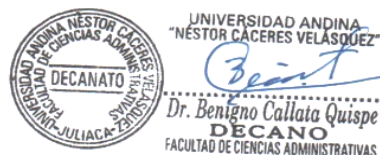
PRIMERO.- Disponer la Revisión del Borrador de Tesis, presentado por: DAYANA FLOR DE MARIA QUISPE YAPO, por el jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 1er. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * 2do. MIEMBRO : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- * ASESOR DE TESIS : Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA

SEGUNDO.- El Jurado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará su dictamen correspondiente a la Dirección de la Unidad de Investigación, indicando las observaciones efectuadas si hubiere, caso contrario se dará por aprobado de conformidad a la Ley N° 27444 y modificatoria Ley N° 29060 y se procederá a fijar la fecha y hora para la sustentación.

TERCERO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Dirección de la Unidad de Investigación y el Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



DISTRIBUCIÓN:
- Unid. Investigación FCA.
- Jurados (3)
- Asesor (1)



RESOLUCIÓN N.º 881-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 21 de setiembre de 2023

VISTOS: El oficio N° 069-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual remite propuestas de investigación para emisión de resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación, respecto al expediente CU-1562, presentado por: **DAYANA FLOR DE MARIA QUISPE YAPO**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) Bachiller: **DAYANA FLOR DE MARIA QUISPE YAPO**, ha presentado propuesta de investigación de acuerdo al Artículo 21° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, de acuerdo al acta de supervisión y conformidad de fecha 18 de setiembre de 2023 realizado por el Vicerrectorado de Investigación en la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual, en el desarrollo del punto 2, indica:

"El director de la Unidad de Investigación Dr. David Juan Gutiérrez Mayta informa integrar a 03 docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas miembros del comité investigador a los docentes: - Dr. Roberto Payé Colquehuanca, Dr. Robbins Flores Aguilar, el Mgtr. Jhon Alex Quispe Mejía y accesitario el Dr. Juan Mauricio Pilco Churata; que bajo revisión del CV docente investigador de cada miembro se da conformidad de cumplir con el perfil investigador requerido por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación (...)"

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha remitido al Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas el expediente CU-1562, presentado por: **DAYANA FLOR DE MARIA QUISPE YAPO**, en el cual presenta propuesta de investigación intitulado: RELACIÓN DEL CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA MUEBLERÍA LEO DE LA CIUDAD DE JULIACA, AÑO 2023, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales.

Que, la revisión de la propuesta de investigación ha sido realizado el 20 de setiembre de 2023, por el docente: Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA, integrante del Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, quien ha dictaminado: **opinión favorable**, en el formato correspondiente.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, solicita emisión de Resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación intitulado: RELACIÓN DEL CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA MUEBLERÍA LEO DE LA CIUDAD DE JULIACA, AÑO 2023, presentado por: **DAYANA FLOR DE MARIA QUISPE YAPO** para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales.





UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N.º 881-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 21 de setiembre de 2023

Estando, en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a al Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

SE RESUELVE:

PRIMERO: Aprobar y autorizar la ejecución de la propuesta de investigación, presentado por el(la) Bachiller:

Nombres y Apellidos:	DAYANA FLOR DE MARIA QUISPE YAPO
Título de la propuesta de investigación:	RELACIÓN DEL CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA MUEBLERÍA LEO DE LA CIUDAD DE JULIACA, AÑO 2023
Para optar el título profesional de:	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
Asesorado por el docente:	Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA



SEGUNDO: La ejecución de la propuesta de investigación deberá realizarse de acuerdo a lo establecido en el Artículo 26° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R

TERCERO: **DISPONER** que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:
- Unidad de Investigación (1)
- Asesor
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
BCQ/vnop.



RELACIÓN DEL CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN EN LOS TRABAJADORES DE LA MUEBLERÍA LEO DE LA CIUDAD DE JULIACA, AÑO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

21%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS


1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	14%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	1library.co Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Escuela de Posgrado Newman Trabajo del estudiante	<1%



Metadatos Complementarios

Título de la tesis	
RELACIÓN DEL CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA MUEBLERÍA LEO DE LA CIUDAD DE JULIACA, AÑO 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	Dayana Flor de Maria Quispe Yapo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73538685
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-8248-635X
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	David Juan Gutierrez Mayta
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02409816
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6120-941X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Benigno Callata Quispe
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Roberto Payé Colquehuanca
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Percy Gonzalo Puma Puma
Tipo de documento	DNI



Número de documento de identidad	02374215
Datos de investigación	
Línea de investigación	Organización y dirección de empresas (5311-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Obligatorio si aplica. De lo contrario colocar Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Edificio: (Si se trata de una investigación en laboratorio, universidad, empresa o institución) País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Urbanización: (San Jose) Manzana y lote: Calle: Benigno Ballon</p> <p>https://maps.app.goo.gl/fKRRimuF7mfcBgQx7</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Obligatorio. Ejemplo: Setiembre 2023 – Abril 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Obligatorio. Selecciona de una a tres disciplinas de las Tablas OCDE que mejor representen el tema de su investigación y cópielas junto a sus respectivos uris de la siguiente manera:</p> <p>Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</p> <p>Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Sc. S. Luciano Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo DAYANA FLOR DE MARIA QUISPE YAPO, identificado con DNI Nro. 73538685 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES,

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

"RELACIÓN DEL CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA MUEBLERÍA LEO DE LA CIUDAD DE JULIACA, AÑO 2023"

Asesorado por: DR. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 09 de mayo del 2024


Firma del Asesor (obligatoria)


Firma del Estudiante (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A Dios quien fue mi fuerza de voluntad para cumplir esta meta y con su amor que siempre está acompañándome en cada paso que doy.

A mis padres Jimy y Eulalia, quienes con su esfuerzo y paciencia me permitieron cumplir esta meta en mi vida, les estoy muy agradecida por apoyarme en este proceso.



AGRADECIMIENTO

A mi centro de estudios, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez – Juliaca. Un agradecimiento especial a mi Carrera “Administración y Negocios Internacionales”, por darme conocimientos y prepararme para mi vida profesional.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA x

AGRADECIMIENTO xi

ÍNDICE GENERAL xii

ÍNDICE DE TABLAS xv

ÍNDICE DE FIGURAS xvi

RESUMEN xvii

ABSTRACT..... xviii

INTRODUCCIÓN xix

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema..... 21

1.2. Formulación del problema. 23

 1.2.1. Problema General 24

 1.2.2. Problemas específicos 24

1.3. Justificación del estudio..... 24

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo General..... 26

2.2. Objetivos específicos 26

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL



3.1. Antecedentes de la investigación	27
3.2. Marco teórico	34
3.3. Marco conceptual.....	42

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general.....	45
4.2. Hipótesis específicas.....	45
4.3. Variables	46
4.4. Operacionalización de variables	47

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación	48
5.2. Método aplicado a la investigación.....	48
5.3. Tipo de investigación.....	48
5.4. Nivel de la Investigación	49
5.5. Diseño de la investigación	49
5.6. Población y muestra.....	49
5.6.1. Población	50
5.6.2. Muestra	50
5.7. Técnica e instrumento	50
5.7.1. Técnica	50
5.7.2. Instrumento.....	51
5.8. Confiabilidad y validez del instrumento	51



5.8.1. Confiabilidad	51
5.8.2. Validez.....	51
5.9. Procedimiento de tratamiento de datos	51
5.10. Contratación de hipótesis	51

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados	57
6.2. Discusión de resultados.....	65
CONCLUSIONES	68
RECOMENDACIONES.....	70
REFERENCIAS.....	71
ANEXOS	76



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables	47
Tabla 2	Cantidad de trabajadores de la mueblería leo	50
Tabla 3	Clima laboral y la motivación de los trabajadores de la mueblería leo de la ciudad de juliaca, año 2023.....	52
Tabla 4	Estructura organizacional y la motivación de los trabajadores de la mueblería leo de la ciudad de juliaca, año 2023	53
Tabla 5	Liderazgo y la motivación de los trabajadores de la mueblería leo de la ciudad de juliaca, año 2023.....	54
Tabla 6	Ambiente laboral y la motivación de los trabajadores de la mueblería leo de la ciudad de juliaca, año 2023.....	56
Tabla 7	Prueba de normalidad	58
Tabla 8	Correlación del clima laboral y la motivación.....	60
Tabla 9	Correlación entre la estructura organizacional y la motivación.....	61
Tabla 10	Correlación entre el liderazgo y la motivación.....	62
Tabla 11	Correlación entre el ambiente laboral y la motivación	64



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Estadística de fiabilidad.....	51
Figura 2	Niveles de correlación.....	59
Figura 3	Relación entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores de la mueblería leo	60
Figura 4	Relación entre la estructura organizacional y la motivación de los trabajadores de la mueblería leo	62
Figura 5	Correlación entre el liderazgo y la motivación de los trabajadores de la mueblería leo	63
Figura 6	Correlación entre el ambiente laboral y la motivación de los trabajadores de la mueblería leo	64



RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo general “encontrar la RELACIÓN DEL CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA MUEBLERÍA LEO DE LA CIUDAD DE JULIACA, AÑO 2023” por tal motivo se realizó la investigación, mediante un enfoque cuantitativo, método deductivo, tipo aplicativo, nivel correlacional y estudio de diseño no experimental transversal, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento, se utilizó un cuestionario con la escala de Likert obteniendo una confiabilidad del Alfa de Cronbach de un 0.896 (90%), al tener una población menor a cincuenta, se trabajó con el estadístico de Shapiro Wilk para realizar la prueba de normalidad obteniendo un p-valor 0.463 y 0.001 siendo mayor el de la primera variable y menor el de la segunda variable a 0.05 lo cual indica que tiene una distribución anormal, para lo cual se trabajó con el estadístico de Rho de Spearman mediante el cual se obtuvo una correlación de un 0.611 y obteniendo un nivel de significancia del $\alpha= 0.000$, lo que indica que es significativo de acuerdo al estadístico Tau-b de Kendall, asimismo el instrumento se sometió al criterio de 3 expertos, los cuales validaron el instrumento de investigación, lo cual nos llevó a concluir que la forma de aplicar el clima laboral es muy importancia en todas las organizaciones sin importar su tamaño, micro, pequeñas, medianas o grandes empresas para un funcionamiento adecuado y productivo.

Palabras clave: Motivación, clima laboral y personal.



ABSTRACT

The general objective of this research work is “to find the RELATIONSHIP OF THE WORK CLIMATE AND THE MOTIVATION OF THE WORKERS OF THE LEO FURNITURE STORE IN THE CITY OF JULIACA, YEAR 2023” for which the research was carried out, using a quantitative approach, deductive method, application type, correlational level and cross-sectional non-experimental design study, using the survey as a technique and as an instrument a questionnaire with the Likert scale was used, obtaining a Cronbach's Alpha reliability of 0.896 (90%), having a population of less than fifty , we worked with the Shapiro Wilk statistic to perform the normality test, obtaining a p-value of 0.463 and 0.001, with the first variable being higher and the second variable lower at 0.05, which indicates that it has a non-normal or abnormal distribution. , so we worked with Spearman's Rho statistic through which a correlation of 0.611 was obtained and obtaining a significance level of $\alpha= 0.000$, which indicates that it is significant according to Kendall's Tau-b statistic, Likewise, the instrument was submitted to the criteria of 3 experts, who validated the research instrument, which led us to conclude that the way of applying the work environment is very important in all companies, whether they are micro, small, medium or large companies. for proper and productive operation.

Keywords: Work environment, motivation and personal.



INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación titulado “RELACIÓN DEL CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA MUEBLERÍA LEO DE LA CIUDAD DE JULIACA, AÑO 2023”, el presenta tiene como propósito principal encontrar la relación del clima laboral y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo, que es uno de los temas más tocados en la actualidad debido al impacto que causa dentro de cada tipo de empresa, casas de estudio, en los mismos hogares y demás ámbitos al ser un tema importante, la investigación busca identificar que tan importante es para los trabajadores de la mueblería ya que estos son muy importante para la funcionalidad de la empresa de tal forma mejorar su clima laboral e influir en la motivación de los colaboradores de la mueblería.

En esta tesis encontrará la información dividida en partes

Capítulo I: Podremos visualizar la información del planteamiento de la problemática, presentación del estado de la actual problemática, enunciación del problema, argumentación de la investigación.

Capítulo II: Se presentan los objetivos generales y los objetivos concretos.

Capítulo III: Los precedentes de la investigación a nivel mundial, patrio y regional, el marco teórico y el marco conceptual.

Capítulo IV: La hipótesis general y las hipótesis concretas, las variables independientes y dependientes con sus respectivas dimensiones y el cuadro de operacionalización.

Capítulo V: En esta sección encontramos el criterio del estudio, los procedimientos metodológicos de la indagación, el modelo de investigación, el nivel de estudio, el procedimiento, el alcance del estudio, poblamiento y ejemplar, la técnica e instrumento de recolección de



información y datos, también el análisis estadístico de la confiabilidad del instrumento y la validez de los expertos.

Capítulo VI: Encontramos en el último capítulo para concluir la investigación los resultados de la misma y la discusión de los resultantes, conclusiones y recomendaciones, las menciones y finalmente los apéndices.



CAPÍTULO I EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.

La mueblería Leo se dedica a la fabricación y distribuciones de muebles de melamina, siendo constituida e iniciando sus actividades en el año 2016 también siendo una empresa individuales de responsabilidad limitada (EIRL), con el ruc: 20601414890, la cual empezó con una tienda en la ciudad de Juliaca más exactamente en la calle Micaela Bastidas a una cuadra de la famosa plaza san jose, la empresa inicio haciendo muebles de manera artesanal utilizando las maquinas lo menor posible y haciendo todo el proceso de fabricación de manera manual y detallada por lo que era muy necesaria la mano de obra humana para su elaboración eficiente y en un tiempo menor pero en la actualidad, la empresa a lo largo de estos años adquirido maquinas que faciliten el trabajo de elaboración y disminuir costos para subsistir a las competencia y la caída de los precios por los mismos que hay actualmente, como se dice en la actualidad los clientes buscan un producto bueno, bonito y barato sobre todo para mantenerse en el mercado la empresa también es



innovadora constante en los diseños de los muebles, como lo son los muebles de cocina, habitación y áreas comunes también ofreciendo los armados personalizados en la comodidad de su hogar teniendo usted las opciones de escoger los materiales que se utilizaran por lo que la empresa se encuentra en constantes cambios para sobresalir entre la competencia.

A nivel internacional

De acuerdo con Sumba, Moreno & Villafuente (2022) señalan al clima organizacional como uno de los soportes fundamentales para el logro de las metas y objetivos de las empresas, empezando desde la más pequeña, emergente y grandes empresas.

Este estudio de las pymes ecuatorianas se realizó con la intención de que estas puedan mejorar su rendimiento laboral, ya que muchas de estas pymes, al ser de menor tamaño no suelen tomar mucha importancia a la optimización o estructuración de sus actividades y aprovechar sus recursos, así hacer más efectiva y exitosa las empresas para obtener un crecimiento sólido.

A nivel nacional

De acuerdo con Canales, (2021) si una organización tiene un adecuado clima organizacional, es debido a la ejecución de varias acciones en donde el personal está puesto como el principal actor de la empresa de tal manera obtener un eficiente desempeño laboral.

Investigación realizada en el Perú presenta evidencia de que los personales perciben el clima laboral como el lugar donde se desenvuelven laboralmente de los cuales un 26% presento niveles de entres en el ámbito laboral mediante el cual evidenciaron que el clima organizacional afecta directamente en desempeño del personal.

A nivel local



De acuerdo con Zea (2022) en su investigación titulada la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la municipalidad de José Domingo de Choquehuanca, año 2022. teniendo como problema, como se relacionaban estas variables y con el objetivo de descubrir o encontrar la relación que podría haber entre las variables de la problemática planteada, se llegó a los siguientes resultados con una confiabilidad del instrumento de un 0.950 a través del estadístico de Alfa de Cronbach, una prueba de Rho =0.627 y un p-valor de 0.000 mediante, el cual se determinó que si existe relación y aceptando la hipótesis alterna debido a la influencia que tiene la primera variable en la segunda variables por lo que sugiere que la municipalidad este atenta a las necesidades del personal y mejorando sus estrategias para un desarrollo y eficiencia del trabajo.

Desde la perspectiva de Méndez (2011), se categoriza en tres formas o etapas las cuales son los problemas a estudiar: diagnóstico, pronóstico y control de pronóstico, para el desarrollo de esta indagación.

A partir de la observación, se encontraron varias deficiencias en la relación entre el clima laboral y la motivación, como la falta de un desarrollo adecuado en la organización.

De continuar así el clima laboral en la entidad se presentarán mayores dificultades a futuro de tal manera dificultado su crecimiento como empresa.

Este estudio es muy significativo para reconocer los lazos entre el clima laboral y la motivación dentro de esta empresa, ya que el trabajo que se realiza dentro de esta organización son en su mayoría actividades individuales, por lo que se busca identificar si esta relación entre ambiente de trabajo y motivación afecta considerablemente o no la dificultad en la organización.



1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la estructura organizacional y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023?

¿Cuál es la relación entre el ambiente laboral y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023?

1.3. Justificación del estudio.

En la actualidad el clima organizacional desenvuelve un rol muy importante dentro de toda organización, en el presente estudio de indagación, se evaluará la relación que entrelaza al clima laboral y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo, situado en la ciudad de Juliaca en el Jr. Micaela Bastidas N630 del mismo modo evaluar los componentes que determinan cada variable.

Se mostrará resultados que permitirá saber la relación que presenta entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo, que se encuentra en la ciudad de Juliaca mediante los cuales sustraeremos las conclusiones, para proponer recomendaciones mediante las cuales se mejoren las actividades dentro de la organización.

Finalmente se busca identificar la importancia de la investigación dentro de los parámetros de las organizaciones, por lo cual se emplearán análisis metodológicos mediante una encuesta para



obtener datos, por medio de un cuestionario elaborado considerando los puntos del estudio y su posterior prueba de hipótesis, para adquirir resultados contundentes de la investigación.

Justificación Teórica

Esta investigación pretende arrojar luz sobre el clima organizacional y la motivación, factores muy importantes en todas las entidades. Utilizando un cuestionario a través del cual se puede detallar la relación o vínculo con la instrucción organizacional y la motivación, la información obtenida puede ser compilada con el propósito de ser agregada como parte del conocimiento de las pequeñas empresas para una mayor eficiencia.

Justificación practica

Para que la información resultante de la investigación, proporcione retroalimentación acerca del clima organizacional y la motivación en el interior de cada entidad, permitiendo proporcionar ideas y conocimiento para la realización de cambios o planes dentro de las organizaciones y brindar información del tema. Tomando en cuenta que en todo lo relacionado actualmente al clima organizacional es de vital importancia.

Justificación metodológica

La aplicación metodológica de la presente investigación se basa en un cuestionario para recolectar datos del clima organizacional y la motivación de tal manera evaluar las variables ya mencionadas con la finalidad de profundizar en cuanto al tema.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023

2.2. Objetivos específicos

Encontrar la relación que existe entre la estructura organizacional y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023

Encontrar la relación que existe entre el liderazgo y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023

Encontrar la relación que existe entre el ambiente laboral y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional.

De acuerdo con Martinolli (2023) La investigación realizada transculturalmente es de vital importancia para la elaboración y validación de teorías en cuanto al clima organizacional, en distintos contextos es un tema de magnitud internacional, el cual es un tema muy investigado, siendo más en psicología empresarial, esta investigación se realizó con cuatro países de América latina, los cuales fueron Colombia, Costa Rica, Panamá y República Dominicana con el objetivo de evaluar desequilibrios de medida de la escala con encuestas y recolección de información de 38 sociedades de manufactura, los cuales cuentan con sedes en cuatro naciones, con los cuales identificaron que el clima organizacional tiene relaciones con la motivación, influir al compromiso, las implicaciones del trabajo, la satisfacción laboral y que también puede afectar el



bienestar psicológico, el desempeño laboral y siendo causante de depresión, estrés, la ansiedad el cinismo y el compromiso con el trabajo. Concluyendo que su principal contribución fue evidenciar que hay invariancia de escalas en cuanto a la medición del clima organizacional en los distintos países pero que no es demasiada en los países latinoamericanos.

La investigación de Márquez (2022) su objetivo principal fue el de analizar el clima organizacional de los personales de la UAEM, siendo esta un trabajo descriptivo correlacional y teniendo como muestra a 38 colaboradores de edades entre los 29 y 39 años mediante los cuales se obtuvo resultados de una correlación de 0.847, de las decisiones tomadas por lo cual significa que tiene una correlación positiva buena, la labor en grupo obtuvo una correlación 0.711 siendo una correlación positiva buena, identidad 0.700 de igual manera obteniendo una correlación positiva buena, posteriormente hallar la correlación de motivación y toma de decisiones es de 0.505 teniendo una correlación positiva moderada con lo cual se concluyó que la U.A.P.T. tiene buen nivel de clima organizacional lo que nos indica de manera favorable para el desarrollo de sus colaboradores.

En el trabajo de estudio de Vargas (2022) ellos constatan la información del clima organizacional y desempeño laboral de las personas, decidieron participar en prácticas corporativas en la FCAE de la UPDC que está situado más exactamente en Tunja. La metodología y enfoque que tomaron fue de un diseño descriptivo correlacional. Los participantes fueron 75 individuos de diferentes rangos como lo son practicantes, instructores y empleados, los datos fueron procesados estadísticamente en un software libre mediante el cual se obtuvo como resultado un alto porcentaje del 80% de actitudes positivas en los individuos en cuanto a las relaciones interpersonales, un correcto manejo de los canales de comunicación y un buen desenvolvimiento



en cuanto a tareas asignadas de manera que se finalizó descubriendo una correlación fuerte y directa la var 1 y var2 entre clima organizacional y del desenvolvimiento laboral.

Una investigación Lourdes (2021.) sobre las investigaciones sobre el tema del clima organizacional siendo esta de interés para la mayoría o todas las organizaciones, por su gran cabida en los procesos organizacionales y psicológicos para los colaboradores, personales de una organización para una toma de decisiones y dar soluciones a partes como la del aprendizaje y motivación como muchas más en cuanto a los trabajadores, siendo el objetivo principal analizar la producción científica del tema, utilizando como método revisiones a los bancos de datos como lo son BVS, Scielo, LILASC, se consideró estudiar 26 artículos del tema de entre el 2013 y 2018 mediante los cuales se pudo obtener que 24 de las investigaciones fueron cuantitativas, descriptivas, los cuales fueron realizados en naciones como España, Brasil, Perú, Venezuela, México, Cuba, Chile, Colombia y Ecuador, de los cuales 22 son de idioma española, idioma inglés y portugués la cual más aportó fueron las de cuba con artículos sobre ciencia, los estudios sobre el tema de clima organizacional presentan la importancia y la eficacia de un adecuado gestionamiento del clima laboral satisfaciendo a los colaboradores.

La encuesta que realizaron Salazar (2020) se planteó una indagación transversal, correlacional en el área de control familiar con 182 funcionarios, se les realizó la técnica de encuesta sobre el tema del clima organizacional y la satisfacción laboral, con dimensiones tales como relaciones de las personas, la forma de proceder con la dirección, el sentido de dominio, la remuneración y otras para luego encontrar 56% y 40.7% como resultado de las variables con una correlación positiva medida y resultó ser significativa 0,205, 0,05, la correlación fue similar o similar a la de otros estudios que indican una conexión entre el clima organizacional y la satisfacción, se puede decir que tiene una correlación positiva.



A nivel nacional.

Según Dávila (2021) Su investigación titulada "Clima organizacional y satisfacción laboral en una entidad ubicada en el sector industrial peruano" paso a ser realizada con el objetivo de establecer la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral, para lo cual llevaron a cabo en una entidad peruana dedicada a la parte industrial. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo con un diseño y nivel correlacional no experimental para lo cual eligieron una muestra de 316 trabajadores con los cuales aplicaron 20 a 16 ítems, los cuales concluyeron con la motivación de los trabajadores que percibían que el clima organizacional era regular y la satisfacción también fue identificada como regular con 71.20% y 80.70%, lo que demostró que, si existe una relación entre ambos, también nos dice que la motivación de los trabajadores no se podría mantener al cien por ciento porque existen factores extrínsecos que también los afectan, como los cambios en todo lo que trae la sociedad, políticos, económicos y culturales.

De acuerdo con Rosales (2020) la investigación efectuada en el distrito de Parcona ubicada en Ica, donde se buscó evaluar la importancia del clima organizacional.

Al obtener tales resultados se concluyó que los personales de la municipalidad no presentan un adecuado clima organizacional por lo que muchos de los empleados se encuentran desmotivados extrínsecamente al encontrarse una baja atención en el clima organizacional de la municipalidad de Parcona - Ica

Según Lisseth (2023) La cual realizo una investigación en el ámbito de la salud siendo sus protagonistas, las enfermeras para determinar cómo mejorar el clima organizacional por lo que plantearon su relación con la satisfacción laboral y cómo influye en su productividad, ya que dentro de centros de salud como lo son los públicos y privados pueden ser muy estresantes debido al ritmo de labor que llevan los colaboradores de la salud, trabajaron con 51 enfermeras como muestra para



esta investigación y utilizaron Un cuestionario de encuesta, que fue el instrumento de recogida de datos. mediante él nos presentó un 0.95 de confiabilidad según alfa de Cronbach, mediante el llegaron a la conclusión de que si estaban relacionados y que es muy importante llevar frecuentemente estudios de cómo va el clima organizacional ya que el ámbito den cuanto a la salud es mejor mantener a los colaboradores motivados y felices para su correcto desenvolvimiento ya que si tan solo uno de ellos se sientes desmotivado puede contagiar su animo a los demás personales y afectar la productividad de los mismos.

La indagación de Olivera (2021) El estudio se realizó para encontrar la conexión entre el clima organizacional y sobre desempeño laboral en una entidad limeña denominada Cotton Life en el año 2021, el cual arrojó como resultado una significancia de 0.000, con cifras menores al alfa de 0.05, por tal razón se tuvo que rechazar la suposición nula y optaron por aceptar la suposición alternativa, por lo que se encontró una relación entre las variables propuestas. Para llegar a estos resultados se entrevistó a 80 empleados y se implementó la encuesta como técnica de indagación correlacional no experimental, el desenlace de la indagación es que existe un impacto directo del clima organizacional sobre el desempeño laboral en la entidad estudiada.

Investigación realizada por Fernández (2019) tuvo como finalidad encontrar el clima organizacional y sobre satisfacción de aquellos denominados clientes que se atendieron en un centro hospitalario de lima Perú (INSN). Se realizó mediante el instrumento de un cuestionario que se aplicó para identificar como iba el clima organizacional de los personales del servicio de un hospital por el cual se tuvo una calificación del clima organizacional del 76.30% tomándolo como una calificación para mejorar, y la satisfacción externa obtuvo un 64.4%. se concluyó que la calificación en general del clima organizacional estaba bien pero que se podía mejorar para una



mejor percepción de la atención de las personas externas al hospital que acudían recurrentemente a este.

La siguiente investigación realizada por Pereyra (2022) sostuvo como finalidad encontrar el nivel existente de liderazgo, desempeño y clima organizacional teniendo como población a 280 personas las cuales trabajaban en la empresa peruana que se concentró en la parte de infraestructura modular en el sector industrial. Se realizó un cuestionario con la escala de likert para evaluar la situación de las variables obteniendo una correlación de 0.812 siendo una correlación positiva buena con la que se finalizó con la afirmación que si existe una relación de las variables. Los trabajadores de esta empresa demostraron que el liderazgo relacionado al clima organizacional es muy significativo con un 0.795 según los trabajadores que lo percibieron de manera positiva, siendo también una parte importante en el clima organizacional tener buenas relaciones de las personas en el trabajo, clima organizacional es un tema importante a tomar en cuenta para evitar estresar a los colaboradores.

A nivel regional.

Según Bravo (2023) que realizo un proyecto titulado clima laboral en las pymes de los sectores comerciales de la ciudad de Ayacucho en la que se concentró en el constante crecimiento de los comerciantes y talento humano que demuestran potencial empresarial, en los cuales investigo su clima organizacional independientemente de a lo que se dedique la organización ya que este podría ser un factor primordial para el crecimiento de unas pymes de Ayacucho, la investigación se realizó mediante 176 colaboradores de diferentes pymes por lo que a través de ellos se concluyó que presienten un clima organizacional entre maso menos bueno con inclinación a malo, mostrando dificultades con la comunicación, la flexibilidad organizacional y un adecuado



entorno laboral, concluyendo que los representantes de dichas organizaciones deberían poner más atención a la mejora de estos factores para el crecimiento exitoso de sus empresas.

Según De La Cruz (2023) su indagación de clima organizacional y desempeño en centros, instituciones educativas que se hicieron posibles realizar en Chiclayo nos dice que su investigación tenía como propósito identificar la raíz del problema del bajo rendimiento en la institución, los cuales percibieron que la problemática podría estar en el ambiente en el que se encontraba la institución ya que el lugar era conocido por ser inseguro y problemático, lo cual podría estar afectando a sus docentes y estudiantes y siendo la causa principal del declive en cuanto a la proactividad de los docentes y los colegiales de la institución. Concluyeron su investigación, confirmando que el clima organización si es un factor muy importante y al que tenemos que ponerle atención independientemente de la magnitud de la organización por lo que si afectaba el desempeño de sus colaboradores y estudiantes en la institución.

La tesis de Sanchez (2021) El estudio tuvo una relación de los temas de clima laboral y la motivación laboral del colaborador del área administrativa de la MDHJ, 2021. El estudio tuvo una perspectiva cuantitativa con un diseño no experimental, correlacional, el cual contó con 44 participantes que laboran en el área administrativa, que se les sobreponer un cuestionario con 36 ítems sobre clima organizacional y 15 preguntas sobre motivación, el cual arrojó resultados como la prueba de normalidad, la cual fue de 0.77, señalando que hay una buena relación positiva, asimismo un 0.348 en motivación, indicando que a mejor conexión entre las variables y mejor clima laboral, mayor motivación para el equipo de trabajo.

La tesis de Quispe (2020) Titulada aspectos que afectan el clima laboral respecto al desempeño de los colaboradores de la parte administrativa, Programa Regional de Irrigación y Drenaje-Puno, periodo 2017, la siguiente investigación se realizó debido a que se percibían



problemas conectados al clima laboral de la entidad, se observa una falta de comunicación, cooperación entre otros dentro del personal, por tal motivo se dificulta el alcanzar los objetivos, la indagación adquirió como propósito principal un objetivo general, identificar el clima organizacional y cómo influye al desempeño administrativo y como objetivo específico, la indagación se enfocó de manera cuantitativa, deductivo, descriptivo y no experimental. La técnica utilizada paso a ser una entrevista, una encuesta y luego se analizaron los datos, los cuales permitieron concluir que el 55% del personal que labora en el área percibe negativamente su clima laboral y el 45% afirma que afecta en el desempeño de las actividades asignadas o funciones en cada miembro, también que los jefes no contribuyen adecuadamente, que la remuneración no es la adecuada y otras dificultades.

La investigación Cari (2021) sobre estrés laboral y clima organizacional de los empleados de una M.P.M, 2021. Se trabajó para la muestra con 80 trabajadores para posteriormente aplicar una prueba estadística a los datos obtenidos los cuales dieron como resultado entre las dos variables una importancia de 0.000 que es mucho más inferior al alfa de 0.05 lo cual nos dice que el 38% de los cooperantes adm. de la municipalidad en el año 2021, presentaron una escala de estrés medio y el clima laboral en la municipalidad es de un nivel medio por lo que se concluye que si influye y que se debe mejorar en cuanto al clima laboral porque afecta el rendimiento de los colaboradores.

3.2. Marco teórico

Clima laboral u organizacional.

El clima laboral es aquel que el trabajador percibe como dificultoso, agradable, para desempeñarse laboralmente. Las autoras también plantearon una serie de dimensiones para la estimación y valoración del clima laboral en una entidad de las cuales fueron la estructura organizacional, el liderazgo, motivación y el ambiente laboral, para luego realizar pruebas con las



mismas y probar que si serian de utilidad para la evaluación del clima laboral realizando cuestionarios y finalmente llegando a la conclusión de que son válidas y confiables para la evaluación del clima laboral en las empresas. Según (Noriega & Pria, 2011)

El clima organizacional conforma un compromiso y responsabilidad compartida entre todos los miembros de una organización por lo que un buen clima organizacional puede ser el causante de una mayor eficiencia en la gestión, desempeño y satisfacción, por lo que es imprescindible para generar ambientes laborales adecuados.

El clima laboral es todo aquello que en conjunto se percibe como el centro físico donde se desenvuelven las actividades laborales y afecta las personas en su comunicación, y como ejercen sus actividades de alguna manera. El clima organizacional se ve afectado por cosas con el confort que brindan las instalaciones que si es un buen clima se presentara el compañerismo, un mejor desenvolvimiento de las actividades y por ende alcanzar las metas sin dificultades, se determinó en el estudio que fue realizada en la UTM en la fac. de ingeniería civil que se deben conformar planes para la eficacia del clima organizacional por lo que se encontró descontento y deberían tener planes a poco tiempo y largo plazo para la mejora continua. (García, 2021.)

Hoy en día las empresas le dan una importancia al clima organizacional por lo vital que su correcta aplicación para hallar lo mejor de los colaboradores, ya que el clima organizacional a demostrado en diversos estudios que tiene una afección en el comportamiento de los miembros el cual, correctamente aplicado da un excelente rendimiento pero si no es así afecta de manera negativa en los colaboradores provocando estrés, desmotivación una comunicación baja por lo que se tiene que presentar mayor atención a las relaciones de las personas que son parte de los trabajadores. Por el motivo de que los operarios son y serán el elemento principal para el logro de objetivos de una entidad u organización, se debe tener en cuenta que un operario motivado es más



funcional y desarrolla mejor su trabajo que uno que no lo está mediante el cual permite aumentar la productividad de forma que se contribuye a la conformación de objetivos de la organización. (Dávila, 2021).

Estructura organizacional

La estructura organizacional es una característica primordial y resaltante para una organización porque mediante el diseño que elijan se podrá cumplir con los objetivos de manera eficiente si se distribuye bien, pero si no es así tendrá dificultades para la realización de sus actividades cotidianas o realización de objetivos, por tal motivo que es crucial verificar tener un organigrama adecuado a las actividades y necesidades de la empresa.

También se debe tener en cuenta que cada modelo organizacional tiene que indicar a cada miembro como realizar sus actividades eficientemente. (García Marín, 2021)

La estructura organizacional y su importancia para afrontar dificultades y proporcionar crecimiento en las entidades tal fue el caso de la investigación titulada estructura organizacional del policlínico (Julian Grimau) a una emergencia dentro del policlínico como lo fueron los químicos de amónico que representaban una amenaza por lo que se recurrió al planteamiento de una nueva implementación estructural en la organización el cual era el objetivo y el método a tomar fue el de investigar sistemas de servicio o maneras eficientes de brindar la atención, recabando información documentaria, llegando a la conclusión de que una estructura más eficiente para este será de 9 puntos de atención según su gravedad con las cuales puedan aprovechar mejor los medicamentos y tener una atención oportuna. Llegando a la conclusión final de que una buena estructura organizacional brinda eficiencia para la realización de las actividades de toda entidad empresarial. (Solanelles Rojas, Rodríguez Lora, & Apodaca Pérez, 2021)

Liderazgo



El liderazgo en países como en España por ejemplo es muy importante para las empresas lo consideran una de las bases fundamentales según Enderica & Armijos (2018) quienes argumentan que el liderazgo laboral puede mejorar considerablemente el clima laboral.

Lo trascendental del liderazgo en las organizaciones y su correcta aplicación o el descuido que le dé al tema podría desencadenar la baja productividad, por falta de motivación u otros factores a los colaboradores, esto sería un indicador claro de un mal gerente o jefe que tiene carencia de líder y provoca un mal clima laboral. Por las problemáticas de las empresas se a mejorado gradualmente el estilo de liderazgo de las organizaciones y de esa manera tener un eficiente desempeño laboral, concluyendo que un líder en las organizaciones debe ser vital hoy en día, para el incremento de la productividad y lograr cumplir con las metas.(Santacruz & Romero, 2022)

La toma de decisiones y riesgos que toman las pymes con estas dentro de esta investigación se entrevistaron a 25 gerentes para apreciar los pasos de la elección para una elección del camino en sus pymes y como evalúan que esas decisiones son las correctas para su crecimiento resultando que el 25.13% busca mucha información y el 19,09% lo consideran con calidad de decisión por último el 17,59% que se toman mediante factores que influyen en ellos como representantes. (López, 2020.)

En el mundo empresarial que está en constante crecimiento y cambios las empresas tienen que innovar y mejorar constantemente para mantenerse y sobrevivir al mercado competitivo por lo que las estrategias a la hora de tomar decisiones, son importantes para alcanzar éxitos, con lo que las empresas deben tomar muchos factores en cuenta antes de una toma de decisiones que podría llevarlos al éxito o afectarlos, teniendo en cuenta que las empresas deber también tomar en cuenta el medio ambiente en la actualidad para el desarrollo de sus operaciones en muchas



ocasiones como también la capacidad de su talento humano para el logro de sus objetivos. (Nuñez, 2023)

La toma de decisiones es algo constante que se realiza diariamente, voluntario o influyente de alguna manera como por ejemplo realizar una actividad con tiempo lo decides hacer anticipadamente pero también está la acción de dejarlo a última hora o para después ya que se cuenta con tiempo, por los modelos de decisión existente como lo son el racional el cual es lógico y racional, modelo intuitivo mediante el instinto que suele ser después de experiencias, modelos creativos parecido a lo racional, pero en este caso se reúne información para la toma de la decisión. Pasos para la elección de un paso y disminuir riesgos; reconocer la afirmación, reunir datos, distinguir alternativas, desarrollar medidas de satisfacción, efectuar la decisión, tomar acción y verificar la decisión. (Laoyan, 2022)

Conflicto dentro de una organización que podría haber entre los colaboradores o jerárquicos, identificar los posibles causantes para que surjan conflictos y cómo reaccionan los colaboradores, se determina que principalmente los conflictos pueden llegar a ser por la apariencia física, puestos jerárquicos, salarios y otros, para lo que es importante mantener una buena comunicación dentro de la organización para evitar malentendidos y realizar buenas relaciones sociales. Por ejemplo: el despido injustificado que si no llegaran a un acuerdo mediante la comunicación las partes resultarían dañadas gastando de su tiempo y dinero en demandas o protestas por lo que es mejor mantener la comunicación adecuada y terminar en buenos términos. (De Gonzalo, 2020.)

Ambiente laboral

El ambiente laboral es aquel que existe entre las personas que conforman una organización, el cual se concentra en las emociones y percepciones de los trabajadores con todo lo relacionado



a la empresa, por lo que se puede apreciar del clima laboral y visualizar mediante el desenvolvimiento de los colaboradores. (Chagray, 2020)

En una investigación sobre el compromiso personal con la salud donde se conectan la biología, lo psicológico y social de un individuo o la población que como objetivo se tubo explorar los conectores existentes de la responsabilidad personal para lo cual se tomó a 385 personas a los cuales se les aplico criterios probabilísticos con encuestas y entrevistas mediante los cuales obtuvieron que el 100% de la muestra tenían conocimientos acerca del cuidado de la salud pero solo el 45% lo aplicaba y trataba de cuidar su salud, los misma pasa en las organizaciones muchos de los colaboradores saben sus responsabilidades dentro de la organización pero muchas veces no lo aplican como debe de ser provocando deterioro en sus instrumentos de trabajo o retrasos en la producción. (González, 2020)

Por ejemplo: mediante un estudio experimental se tomó a estudiantes de la carrera contable que cursaban los tres últimos semestres para que ellos a través del NAF pudieran atender directamente a empresarios o emprendedores y así aplicando las teorías aprendidas durante la carrera al mundo laboral que enfrentaron al culminar la carrera, este fue un apoyo por parte de la universidad para que sus estudiantes pudieran desenvolverse mejor al ser egresados y creándole una ventajas personales como beneficios a la comunidad . (Hidalgo, 2023)

El apoyo se considera que es una variable independiente en la satisfacción laboral la cual disminuye y favorece de manera positiva la carga de trabajo y disminuyendo la ineficiencia entre los profesionales novatos o experimentados, también que les da a los individuos una sensación de satisfacción y que el apoyo es percibido como que uno mismo es cuidado, estimado, apreciado o que es parte del núcleo social, el cual también general un sentimiento de positividad psicológico y



en el ámbito laboral el apoyo que un supervisor le da a su subordinado es como sinónimo de colegas o que lo hace sentir parte de la organización. (Carlo, 2021)

Motivación

La motivación medida a través de la teoría bilateral que se centró en medir la motivación mediante Frederick Herzberg (2017) propusieron dos factores los cuales fueron el factor extrínseco y el intrínseca para determinar los niveles que presentaban en cuanto al contentamiento laboral y personal los operarios de una empresa para lo cual desarrollaron una investigación descriptiva, recabando información a través de documentos y encuestas a trabajadores que fueron alrededor de unos 136, los cuales indicaron que estaban motivados pero no demasiado si no de manera regular con 46.3% su motivación fue más relacionada con sus líderes de equipo o jefe directo, como también influyeron mucho sus relaciones con sus compañeros de trabajo pero también indicaron que no influía demasiado en su motivación las políticas de la empresa por lo que concluyeron que a una motivación laboral buena influye a una productividad mayor y satisfacción profesional como también personal.(Marín & Placencia, 2017)

La motivación tiene una gran influencia de los sentimientos que evocan de cada ser humano, dependiendo de sus circunstancias como lo son sus metas propias y metas grupales, los motiva un sentimiento o poder obtener algo externo como lo son los aumentos de salario, crecer profesionalmente y demás factores. (Sociedad, 2020)

El estudio que realizo de tipo no experimental en el Perú más exactamente en los centros de educación superior técnicos teniendo como muestra a 77 docentes aplicándoles una encuesta de 75 ítems con los cuales se produjo que la motivación es significativa en el contentamiento laboral de educadores resultado que los educadores tenían una motivación media positiva pero las



instituciones deberán poner más atención a sus colaboradores para un mejor desempeño.(Sebastián, 2023)

La motivación influye de manera directa, lo que las instituciones buscan más es motivarlos de manera extrínseca para que se esfuercen y den un buen trato a los clientes mediante la cual se podrá obtener más ganancias o resultados notorios de mejoras en los alumnos de las instituciones que participaron en la investigación ya que sus educadores se mantendrán motivados y felices por ende darán un mejor servicio, pero en algunos casos puede darse la motivación intrínseca por influencia de los mismos educadores al ver sus resultados con sus alumnos y queriendo esforzarse muchas veces por ellos mismos y ser mejores.

Remuneraciones o salarios son aquellos factores monetarios que se nos dan por un rendimiento laboral pero dentro de una organización grande los salarios prometidos son disminuidos por beneficios no monetarios como lo son los seguros y demás, también que en la actualidad se puede visualizar el crecimiento de los salarios que también se deben a la inflación y que se debe equiparar al costo de vida actual, además de los niveles salariales que existen variando de los cargos o profesiones.(Perspectivas, 2022.)

La estructura organizacional es parte fundamental dentro de una organización porque identifica los factores y características de cómo se organiza la entidad y de cómo principalmente tiene la tarea de establecer jerarquías, cadenas de poder, organigramas y departamentalización, y etc. Por lo que es fundamental que las organizaciones tengan una estructura organizacional independientemente de la magnitud de la entidad para un correcto departamento de actividades y tener un rendimiento eficaz cumpliendo metas y objetivos. (Brume Gonzáles, 2019)



Las estructuras pueden variar dependiendo de la organización y sus diferentes necesidades y ámbitos, los cuales deben indicar la magnitud de la organización, el tiempo, la dinámica, complejidad y otros.

Las estructuras organizacionales en las universidades como en otras organizaciones plantean el sistema jerárquico y operacionales, mediante las cuales se consolidan las metas planteadas e innovando estas jerarquías adaptándose al mercado actual como a las nuevas visiones de la entidad educativa u otros, favoreciendo al desarrollo de individual y grupal dando solución a las problemáticas.

La investigación realizada tomo por muestra a 104 coordinadores quienes fueron sometidos a una encuesta, resultando un 0,857 con alfa Cronbach, los resultados mostraron que las estructuras organizacionales muestran la integración de la cultura institucional y dimensiones, consolidan el cumplimiento de metas. (Ramírez et al., 2021)

3.3. Marco conceptual

Ambiente laboral

Es el entorno que sienten se desarrolla por los factores de la entidad, sus emociones y apreciación del entorno de la empresa.

Clima organizacional

El clima organizacional o clima que se sienten en los trabajos son lo que se dice la apreciación de los colaboradores de la entidad. La cual representa indicadores positivos y negativos de la empresa a la cual se le tiene que poner una atención especial para la mejora constante.

Estructura



La estructura es la distribución de partes que conforman un todo, mediante el orden y relaciones entre si hacen posible un funcionamiento eficiente de determinado sistema.

La estructura organizacional se refiere a las relaciones que existen entre diferentes componentes que conforman un mismo en conjunto. La estructura organizacional puede ser de manera formal o informal.

Factor intrínseco

Es la manera o forma íntima y natural que nace de uno mismo, para lograr algo que les apasiona o les gusta la actividad o tiene una meta y está motivado por el mismo sin que lo incentiven externamente. Por ejemplo, cuando te gusta una actividad ya sea un evento un curso o una cultura a vamos emocionados motivados por aprender o realizar determinada actividad

Factor extrínseco

La motivación extrínseca es lo que viene del exterior ya sea el reconocimiento en el trabajo o puede que nos den un premio o de lo contrario no queremos que nos suceda algo malo como que nos despidan a diferencia de la intrínseca que viene de nosotros mismos la extrínseca es por obtener algo de alguien o que nos alaguen o no nos ocasiones problemas nosotros mismos.

Liderazgo

Son las habilidades de un jefe o superiores que tiene como responsabilidad guiar, formar, motivar, etc. a su equipo de trabajo.

Apoyo es aquel que sirve para sostener, por ejemplo, en la construcción de una vivienda, las conexiones y el soporte que son el apoyo de la vivienda para mantenerse en pie y no desplomarse.

Motivación



La motivación es el incentivo que empuja a actuar, es como el viento que nos fuerza a cumplir nuestras metas.

Es encontrar algo que te guste y te impulse a lograrlo, dependiendo de las experiencias de las personas.

Responsabilidad individual

La responsabilidad individual es el sentimiento o deber que siente una persona hacia su trabajo, estudios, otros. Como también responsabilizarse de sus errores como también de sus obligaciones y hacerse responsables de sus acciones como individuos.

Remuneración

Las remuneraciones es el sustento o ingreso monetario que se da a cambio de una actividad realizada ya sea un servicio o un bien la cual es un factor esencial para la subsistencia de cada individuo y de alguna manera motivarlos a cumplir con el bien o servicio realizados por los individuos.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023

4.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la estructura organizacional y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023

Existe relación significativa entre el liderazgo y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023

Existe relación significativa entre el ambiente laboral y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023



4.3. Variables

Variable independiente

- Clima laboral

Dimensiones

- Estructura organizacional
- Liderazgo
- Ambiente laboral

Variable dependiente

- Motivación

Dimensiones

- Factor intrínseco
- Factor extrínseco



4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1 Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
V.1 CLIMA LABORAL Según Noriega & Pria (2011)	Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Jerarquía de la organización • Estilo de la administración • Comunicación de las actividades
	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Actitudes y aptitudes de los superiores • Toma de decisiones • Confiabilidad
	Ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales • Entorno laboral • Infraestructura de la empresa
V.2 MOTIVACIÓN Según Frederick Herzberg (2017)	Factor intrínseco	<ul style="list-style-type: none"> • Logros • Reconocimiento laboral • Puesto de trabajo • Crecimiento • Responsabilidad
	Factor extrínseco	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas de la empresa • condiciones de trabajo • Salario • Riesgos en las instalaciones • Estabilidad laboral

Nota: Elaboración propia



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

En la indagación realizada se empleó un enfoque cuantitativo de modo que se pudo realizar un análisis de los resultantes y mediante ellos se obtuvieron por medio de una encuesta, a los trabajadores a través de un cuestionario de 19 ítems y así probar la hipótesis y la utilización de tablas estadísticas y graficas como lo mencionan el ejecutor (Hernández Sampieri et al., 2014.).

5.2. Método aplicado a la investigación

“La indagación que se realizó, fue por medio del método deductivo ya nos lleva a realizar un análisis teórico” (Dávila Newman, 2006)

5.3. Tipo de investigación

El modelo de indagación según su intención fue aplicativo el mismo que menciona el autor. (Vara Horna, 2010).

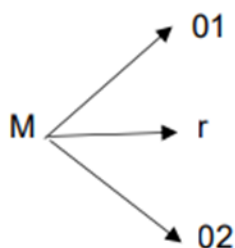


5.4. Nivel de la Investigación

La magnitud de la indagación según su intención fue de modelo correlacional, así como lo nombra el ejecutor. (Hernández Sampieri et al., 2014.)

5.5. Diseño de la investigación

Para el trabajo desarrollado continuamos con la investigación mediante una aplicación de un diseño no experimental transversal por el autor (Hernández Sampieri et al., 2014.)



Donde:

M= Muestra de estudio

O= Observación o información recogida

r= Correlación

Ámbito de investigación

Se trabajó con la empresa denominada mueblería Leo ubicada en la ciudad de Juliaca.

5.6. Población y muestra

La población del estudio está constituida por 35 personales que conforman la mueblería Leo – Juliaca.



5.6.1. Población

Tabla 2 Cantidad de trabajadores de la mueblería Leo

N°	ÁREA	NUMERO DE TRABAJADORES
1	Administración	4
2	Producción	13
3	Supervisión	2
4	Almacén	4
6	Ventas	5
7	Distribución	3
8	Apoyo	4
TOTAL		35

Nota: Elaboración propia

5.6.2. Muestra

La muestra de esta indagación es el muestreo probabilístico, son los que están sometidos a colaborar con la resolución del cuestionario que, en el caso de esta investigación, al tener una muestra pequeña, se recomienda trabajar con el cien por ciento ósea el total de los participantes.

5.7. Técnica e instrumento

5.7.1. Técnica

Para desarrollar un correcto progreso del estudio que se efectuó con la técnica de la encuesta.

Fuente

Se empleó la recolección de datos primarios complementarios con la labor de campo.



5.7.2. Instrumento

El instrumento es el cuestionario con el que se desarrolló la medida de la escala de likert.

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

Se le aplicó la herramienta estadística de análisis Alfa de Cronbach del modo que se procedió con el Software Statistical Package for the Sciences (SPSS).

Figura 1 Estadística de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	19

5.8.2. Validez

Fue puesto a juicio de tres especialistas para su correspondiente validación.

- DR. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- DR. LICIMACO SANTOTOMAS AGUILAR PINTO
- MG. JHON ALEX QUISPE MEJIA

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

La indagación titulada “Relación del clima laboral y la motivación de los trabajadores de la Mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, Año 2023” realizó la técnica de investigación los siguientes días del 7 al 14 de septiembre del 2023, como labor de campo para después tabularla en el sistema IBM SPSS.

5.10. Contrastación de hipótesis

Contrastación de hipótesis se realizó con Tau-b de Kendall.



Contrastación de hipótesis

Ho: No existe relación del clima laboral y la motivación de los trabajadores de la mueblería

Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023.

Ha: Existe relación del clima laboral y la motivación de los trabajadores de la mueblería

Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Al poseer datos no paramétricos, tener que encontrar la correlación existe entre las dos variables teniendo una medida ordinal por lo que se utiliza tau-b de Kendall.

Tabla 3 Clima laboral y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,467	,106	4,366	,000
N de cosas válidos		35			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

INTERPRETACIÓN

Conforme al estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se pudo obtener una significancia del = ,000 que es inferior $\alpha = 0.05$ lo que significa que se acepta la hipótesis alterna



donde si existe relación entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre la estructura organizacional y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023.

Ha: Existe relación entre la estructura organizacional y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Al poseer datos no paramétricos, tener que encontrar la correlación existe entre la segunda variable y la primera dimensión teniendo una medida ordinal por lo que se utiliza tau-b de Kendall.

Tabla 4 Estructura organizacional y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,495	,102	4,647	,000
N de cosas válidos		35			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.



INTERPRETACIÓN

Conforme al estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se pudo obtener una significancia del = ,000 que es inferior $\alpha = 0.05$ lo que significa que se acepta la hipótesis alterna donde se existe relación entre la estructura organizacional y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre el liderazgo y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023.

Ha: Existe relación entre el liderazgo y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Al poseer datos no paramétricos, tener que encontrar la correlación existente de la segunda variable y la segunda dimensión teniendo una medida ordinal por lo que se utiliza tau-b de Kendall.

Tabla 5 Liderazgo y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023

		Medidas simétricas		T aproximada	Significación aproximada
		Valor	Error estándar asintótico		
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,392	,126	3,043	,002
N de cosas válidos		35			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.



INTERPRETACIÓN

Conforme al estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se pudo obtener una significancia del = ,002 que es inferior $\alpha = 0.05$ lo que significa que se acepta la hipótesis alterna donde se existe relación entre el liderazgo y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre el ambiente laboral y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023.

Ha: Existe relación entre el ambiente laboral y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Al poseer datos no paramétricos, tener que encontrar la relación existente de la segunda variable y la tercera dimensión teniendo una medida ordinal por lo que se utiliza tau-b de Kendall.



Tabla 6 Ambiente laboral y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,513	,091	5,404	,000
N de cosas válidos		35			

- a. No se presupone la hipótesis nula.
- b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

INTERPRETACIÓN

Conforme al estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se pudo obtener una significancia del = ,000 que es inferior $\alpha = 0.05$ lo que significa que se admite la hipótesis alterna donde si existe relación entre el ambiente laboral y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

En esta etapa se podrá visualizar los resultantes encontrados con la presente indagación que se titula la relación del clima laboral y la motivación de los trabajadores de la Mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023. En la cual se visualizan la conexión existente entre las variables y las dimensiones y su influencia, para conocer el nivel de impacto o relación den tema y procesar esta información en las conclusiones para poder recomendar ítems que favorecerían a la empresa o ayudarían de alguna manera en su mejora continua.

Prueba de normalidad.



Tabla 7 Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig	Estadístico	gl	Sig
CLIMA_LABORAL	,132	35	,129	,971	35	0,463
MOTIVACIÓN	,166	35	,016	,872	35	0,001

a. corrección de significación de Liliefors

Nota: trabajo en campo realizado el mes de septiembre del año 2023

INTERPRETACIÓN

De acuerdo con el análisis no paramétrico de Shapiro-Wilk, la primera variable tiene un P – valor mayor al $\alpha=0,05$ y la segunda variable tiene un p-valor menor al $\alpha=0,05$ por lo que se determina que cumple con una distribución no normal, por lo que el análisis de la correlación se realizara con el estadístico de Rho de Spearman.



Figura 2 Niveles de correlación

Niveles de correlación	☐
De 0,00 a 0,19 = Correlación positiva muy baja	☐
De 0,20 a 0,39 = Correlación positiva baja	☐
De 0,40 a 0,59 = Correlación positiva moderada	☐
De 0,60 a 0,79 = Correlación positiva buena o significativo	☐
De 0,80 a 1,00 = Correlación positiva muy buena o muy significativo	☐
De -0,00 a -0,19 = Correlación negativa muy baja	☐
De -0,20 a -0,39 = Correlación negativa baja	☐
De -0,40 a -0,59 = Correlación negativa moderada	☐
De -0,60 a -0,79 = Correlación negativa buena o significativo	☐
De -0,80 a -1,00 = Correlación negativa muy buena o muy significativo	☐

Nota: (Hernández-et-al., 2014, p. 305)¶

RESULTADOS - Objetivo general



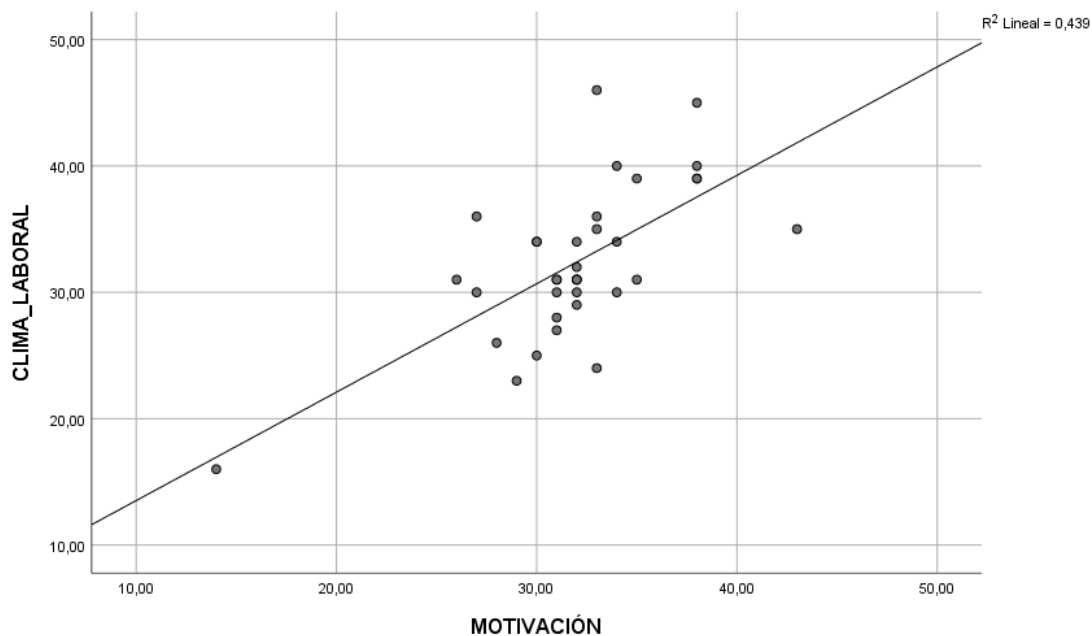
Tabla 8 Correlación del clima laboral y la motivación

		Correlaciones	
		CLIMA_LABORAL	MOTIVACIÓN
Rho de Spearman	CLIMA_LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35
	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	,611
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35

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

Figura 3 Relación entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores de la mueblería

Leo





INTERPRETACIÓN

La cual se determina que existe una correlación positiva buena con un p-valor de ,611 conforme con el estadístico Rho de Spearman entre las dos variables del clima laboral y la motivación.

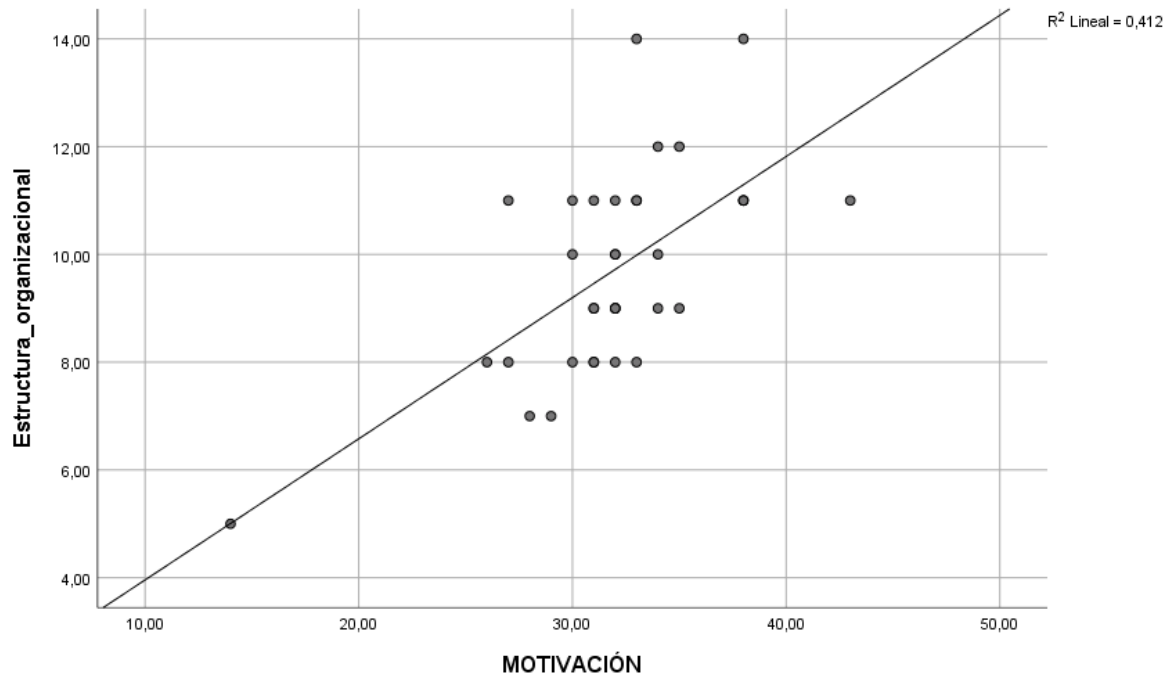
RESULTADOS - Objetivos específicos

Tabla 9 Correlación entre la estructura organizacional y la motivación

		Correlaciones	
		Estructura_organizacional	MOTIVACIÓN
Rho de Spearman	Estructura_organizacional	Coefficiente de correlación	1,00
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35
MOTIVACIÓN	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	,615
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35

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

Figura 4 Relación entre la estructura organizacional y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo



INTERPRETACIÓN

Por lo cual se determina que existe una correlación positiva buena entre la primera dimensión y la segunda variable teniendo un p-valor de ,615 conforme con el estadístico Rho de Spearman entre la estructura organizacional y la motivación.

Tabla 10 Correlación entre el liderazgo y la motivación

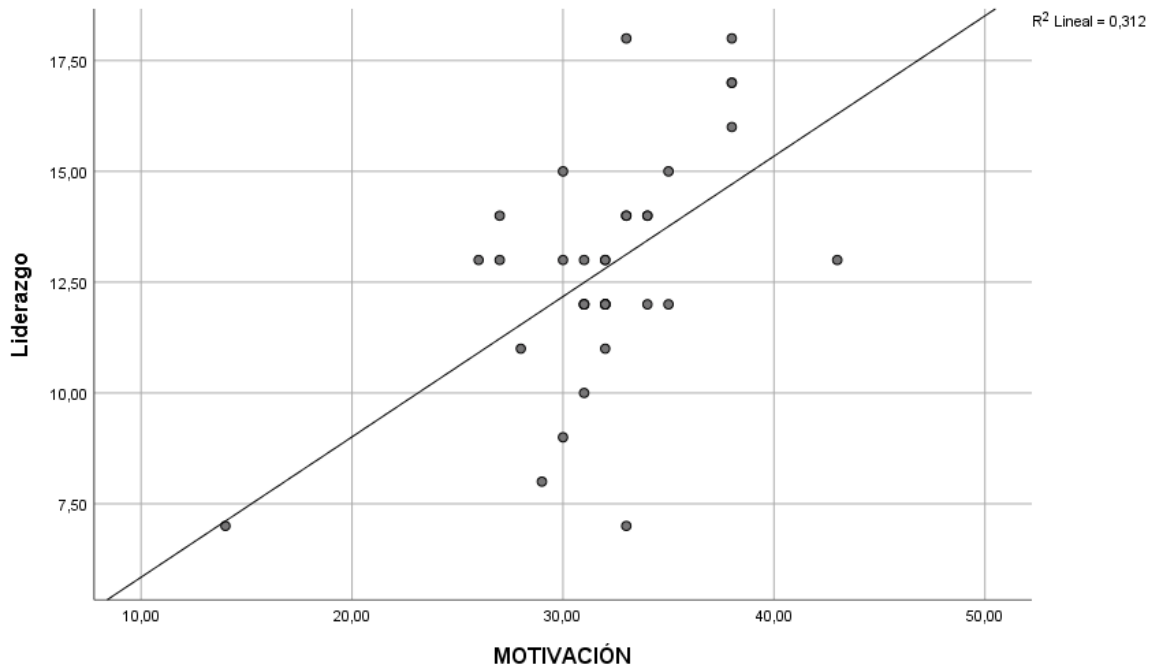
		Correlaciones	
		Liderazgo	MOTIVACIÓN
Rho de Spearman	Liderazgo	Coficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 ,497 35
	MOTIVACIÓN	Coficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,497 ,002 35

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



Figura 5 Correlación entre el liderazgo y la motivación de los trabajadores de la mueblería

Leo



INTERPRETACIÓN

Por lo cual se determina que existe una correlación positiva moderada con un p-valor de ,497 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre la dimensión del liderazgo y la segunda variable que es la motivación.

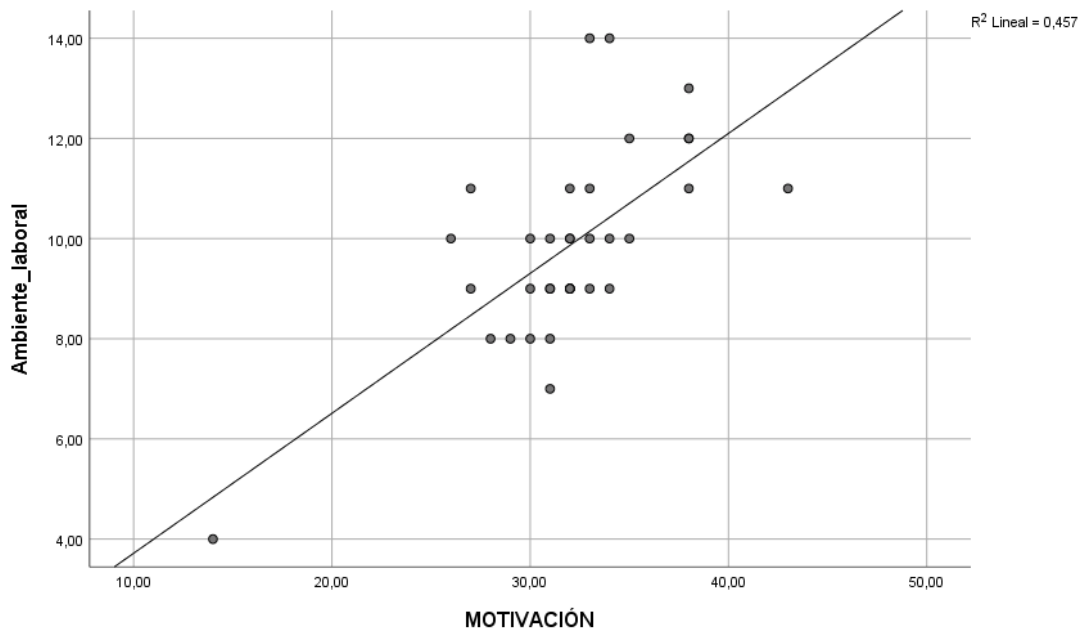


Tabla 11 Correlación entre el ambiente laboral y la motivación

		Correlaciones	
		Ambiente_laboral	MOTIVACIÓN
Rho de Spearman	Ambiente_laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35
	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	,649
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35

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

Figura 6 Correlación entre el ambiente laboral y la motivación de los trabajadores de la mueblería leo





INTERPRETACIÓN

Por lo cual se determina que existe una correlación positiva buena con un p-valor de ,649 medido con el estadístico Rho de Spearman entre la dimensión del ambiente laboral y la segunda variable que es la motivación.

6.2. Discusión de resultados

El vigente estudio nos lleva a visualizar la conexión que existe entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores de la Mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023, el clima laboral en la actualidad es un factor muy influyente a prestar atención, el cual no debe ser tomado a la ligera, es uno de los factores a tomar en cuenta para lograr objetivos comunes y personales, por lo tanto, es algo fundamental para las entidades en la actualidad.

La suposición genérica en esta investigación ha sido aceptada, por medio de este se deduce que existe una conexión significativa entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023. Como tal, se logró un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.611 (61.1%) existiendo una relación positiva buena entre las variables, teniendo un "p-valor 0.000" que es inferior al alfa de 0.05, entonces nos indica que si es significativo. Estos resultados son parecidos a los de (Sanchez Huanca, 2021) su indagación nombrada "El clima laboral y la motivación laboral en el personal administrativo de la MDHJ, 2021" donde se planteó como propósito primordial: encontrar la conexión que existe vinculo del clima laboral y la motivación laboral en los colaboradores administrativos de la MDHJ, 2021, en el cual concluyo que el p-valor era de 0.000 es inferior al alfa de 0.05, entonces nos indica que se acepta la hipótesis alterna: Existe vínculo el clima laboral y la motivación laboral. De la misma manera la correlación que se vincula entre las variables del clima laboral y la motivación laboral



es de Pearson de 0.348 (34.8%), que establece que hay una conexión positiva baja. En conclusión, se puede decir que si existe un buen clima laboral será eficiente y mejor el rendimiento de los personales de la mueblería Leo de la población de Juliaca.

En la investigación como segunda variable esta la estructura organizacional la cual presento resultados de relación la Rho de Spearman con un 0.615 (61.5%) existiendo una conexión positiva buena entre la principal dimensión y la secundaria variable, de igual forma se consiguió un p valor de 0.000 que es inferior al alfa 0.05, entonces nos dice que si es significativo. Los resultantes son semejantes a los de (Roque Apaza, 2022) en su investigación titulada “el clima organizacional y la satisfacción del trabajador durante Covid-19 en la entidad dedicada al transporte Los Andes Sur S.A. de la población de Juliaca, en el año 2021” en el cual concluyo con un p-valor de 0.000 lo que nos dice que, si es significativo por lo que se acepta la suposición, existe conexión entre su dimensión y su variable. Como también obtuvo una correlación con el estadístico de Rho de Spearman de un 0.674 (67.4%) por lo cual se encontró que si existe una conexión positiva buena.

Segunda dimensión tuvimos como resultados por medio del estadístico de Rho de Spearman los cuales fueron una correlación de 0.497 (49.7%) siendo esta una correlación positiva moderada y la tesista Roque una correlación de 0.646 (64.6%) siendo esta una correlación positiva buena y una significancia de un p- valor de 0.000 que es inferior al alfa de 0.05 mientras que la presente investigación tiene la simetría de .002 siendo menor al alfa de 0.05 mediante el estadístico de Tau de Kendall concluyendo con relevante.

Según el trabajo de investigación de (Quispe Hanco, 2020) se finaliza que el clima laboral impacta de manera directa e indirectamente de los colaboradores de una entidad ya sea del estado o compañía por lo cual debe de implementarse una mayor comunicación entre el personal y



profundizar en sus responsabilidades mediante el cumplimiento de sus labores como por ejemplo el trabajo en equipo o tarea personales del personal y se finaliza que el ambiente laboral repercute de manera positiva o mala según como sea aplicada.

En su tesis titulada obtuvo como resultado a su objetivo general de sus variables de estudio siendo estas el clima laboral y el desempeño de los trabajadores que estas no tenían una correlación positiva buena si no que tenía una correlación positiva baja con un 0.394. Con similitud a la investigación de (Mamani Estrada, 2019) en su investigación nombrada satisfacción del personal y clima organizacional en educadores de IEA de la ciudad de Juliaca, 2019 donde se determinó que existía una conexión positiva por lo que se aceptaba la hipótesis alterna con una correlación de Pearson de 0.31 por lo que se concluyó que existía una correlación de las variables, encontrando un impacto menor.



CONCLUSIONES

PRIMERA: En la relación del objetivo general se encontró que existe una relación positiva buena entre la variable del clima laboral y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023, al dar como resultado con el estadístico de Rho de Spearman un nivel de correlación 0.611 y con un p-valor de 0.000 siendo este menor al Alfa de 0.05, calculado con el estadístico Tau-b de Kendall, el cual nos indica que se acepta la hipótesis alterna por lo tanto se determina que existe una relación directa entre las variables, lo que nos dice que a mayor clima laboral mejora la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023.

SEGUNDA: En la relación del objetivo específico, se determinó que existe una relación positiva buena entre la primera dimensión que es la estructura organizacional y la segunda variable que es la motivación al dar como resultado, con el estadístico de Rho de Spearman un nivel de correlación 0.615 y con un p-valor de 0.000 siendo este menor al Alfa de 0.05, calculado con el estadístico Tau-b de Kendall, el cual nos indica que se acepta la hipótesis alterna por lo tanto se encontró que si existe una relación directa, lo que nos dice que una buena estructura de la empresa, desarrollado adecuadamente y buenas líneas de comunicación entre los empleados, se vera la mejora de la motivación de los trabajadores de la mueblería leo de la ciudad de Juliaca, año 2023.

TERCERA: En la relación del objetivo específico se encontró que existe una relación positiva moderada entre la segunda dimensión que es el liderazgo y la segunda variable que es la motivación al dar como resultado, con el estadístico de Rho de Spearman un nivel de correlación 0.497 y con un p-valor de 0.002 siendo este menor al Alfa de 0.05, calculado con el estadístico Tau-b de Kendall, el cual nos indica que se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto se encontró que si existe una relación directa entre el liderazgo y la motivación, lo que nos dice que un buen líder



o jefe de grupo con buenas actitudes, confiable y que tome buena decisiones ayudara a mejorar la motivación de los trabajadores de la mueblería leo de la ciudad de Juliaca, año 2023.

CUARTA: En la relación del objetivo específico se encontró que existe una relación positiva buena entre la tercera dimensión que es el ambiente laboral y la segunda variable que es la motivación al dar como resultado, con el estadístico de Rho de Spearman un nivel de correlación 0.649 y con un p-valor de 0.000 siendo este menor al Alfa de 0.05, calculado con el estadístico Tau-b de Kendall, el cual nos indica que se acepta la hipótesis alterna por lo tanto se encontró que si existe una relación directa entre el ambiente laboral y la motivación, lo que nos dice que una buena relación con sus compañeros de trabajo, entorno saludable y con los instrumentos necesarios para desarrollar su trabajo mejorara e influirá en la motivación de los trabajadores de la mueblería leo de la ciudad de Juliaca, año 2023.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: se recomienda fomentar el respeto y la igualdad, fortaleciendo el clima laboral entre sus empleados para un desarrollo eficiente, también ayudar a que las relaciones interpersonales de los trabajadores se profundicen a través de la colaboración y una comunicación fluida, mantener un entorno limpio y confortable, ofrecerles a los trabajadores programas de bienestar laboral de tal manera crear lazos con los colaboradores de la empresa.

SEGUNDA: se recomienda evaluar la estructura y si es adecuada para el desarrollo de sus actividades, también que las actividades de trabajo sean transmitidas claramente para el desarrollo de la empresa en crecimiento, analizar y mejorar constantemente el estilo de administración de los trabajadores o colaboradores de la mueblería Leo.

TERCERA: se recomienda que los jefes de equipo fomenten y ayuden al desarrollo de las capacidades de los colaboradores para solucionar problemas en cuanto a sus actividades y también que los supervisores o jefes escuchen a sus colaboradores con una actitud optimista de tal manera el colaborador se sienta en confianza de compartir sus ideas, también que feliciten más frecuentemente a los colaboradores cuando hacen bien su trabajo, por lo que provocaran que los empleados se sientan en capacidad de aportar, innovar para la mejora de la empresa y mejorar resultados en cuanto al alcance de sus objetivos.

CUARTA: se recomienda ayudar a que los colaboradores tengan un entorno agradable para lo cual se debe evitar los problemas, rumores entre los trabajadores, poniéndole fin a estos problemas, una forma de fomentar el compañerismo laboral podría ser a través de descanso donde se reúnan a dar ideas con sus compañeros, superiores y demás actividades donde pueden compartir, también brindarles oportunidades de mejorar y aprender en la empresa, con lo cual se mejoraría la comunicación dentro de la empresa.



REFERENCIAS

- Bravo Rojas, L. M., Egusquiza Rodriguez, M. J., Ruiz Choque, M., & Manrique Nugent, M. A. L. (2023). Organizational Climate In The Smes Of The Commerce Sector In The City Of Ayacucho. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 171–184. <https://doi.org/10.52080/Rvgluz.28.101.12>
- Carlo, G., Spelucin, N., Luis, A., Esaine, A., & Lima -Perú, S. (2021). Trabajo De Suficiencia Profesional Para Optar El Título Profesional De Licenciado En Psicología.
- Chagray Ameri, N. H., Ramos Y Yovera, S. E., Neri Ayala, A. C., Maguiña Maza, R. M., & Hidalgo Vasquez, Y. N. (2020). Clima Organizacional Y Desempeño Laboral, Caso: Empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional De Administración*, 11(2), E3297. <https://doi.org/10.22458/Rna.V11i2.3297>
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. D. C., Ruiz Nizama, J. L., & Guanilo Paredes, C. E. (2021). Organizational Climate And Job Satisfaction In A Peruvian Industrial Company. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(Special Issue 5), 663–677. <https://doi.org/10.52080/Rvgluz.26.E5.42>
- De, F., Administrativas, C., Gonzalo, J., & Ambulodigue, V. (2020.). Universidad Nacional Del Callao.
- De La Cruz, A. B., Herrera, J., Barturén, F., & Montaña, L. (2023). Educational Organizational Climate as A Determinant Of Educational Success. *Encuentros (Maracaibo)*, 17, 91–105. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.7527554>
- Del Ángel-Salazar, E. M., Fernández-Acosta, C. A., Santes-Bastián, M. C., Fernández-Sánchez, H., & Zepeta-Hernández, D. (2020). Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En



Trabajadores De La Salud. Enfermería Universitaria, 17(3), 273–283.

<https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>

Fernández-Oliva, D., Revilla-Velásquez, M. E., Kolevic-Roca, L. A., Cabrejos-Castilla, I., Muchaypiña-Gallegos, I., Sayas-Avilés, I., Chávez-Conde, L., & Mamani-Urrutia, V. A. (2019). Clima Organizacional Y Satisfacción Del Usuario Externo En Los Servicios De Hospitalización Del Instituto Nacional De Salud Del Niño, (2017). *Anales De La Facultad De Medicina*, 80(2), 188–192. <https://doi.org/10.15381/anales.802.15745>

García, M., Katherine, E., Arvelo, V., Giuseppina, M., Vanga, M., Phd., & Arquitectura, E. (2021). Universidad Del Zulia (Luz) *Revista Venezolana De Gerencia (RVG) Año 26 No. 94 Abril-Junio 2021*. 548–567. <https://orcid.org/0000-0003-2739-8648>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., María Del Pilar Baptista Lucio, D., & Méndez Valencia Christian Paulina Mendoza Torres, S. (2014).

Hidalgo Achig, M. D. R., Vizuete Achig, M. P., Chicaiza Herrera, M. A., & Espín Balseca, L. D. R. (2023). Importance Of The Accounting And Fiscal Support Nuclei As A Strengthening Axis Of The Professional Figure. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(103), 933–947. <https://doi.org/10.52080/Rvgluz.28.103.2>

Liseth, B. V. M., Del Carmen, G. D. N., & Pamela, A. H. B. (2023). Organizational Climate And Job Satisfaction Of Nursing Staff In The Public Health System In Peru. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(9), 150–161. <https://doi.org/10.52080/Rvgluz.28.E9.10>

López, D. A. 1, Guamán, M. D., & Castro, J. C. (2020). La Toma De Decisiones Y La Eficacia Organizativa En Las Pymes Comerciales De La Ciudad De Ambato (Ecuador) Decision-



Making Process And Organizational Effectiveness In Commercial Smes Of The City Of Ambato. <https://www.revistaespacios.com>

Lourdes, A., Armenteros, I., Torres Esperón, J. M., & Mora Pérez, Y. (2021). Estudios De Clima Organizacional: Revisión Integrativa Organizational Climate Studies: Integrative Review. <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4567>

Luis González, I. P., Torres Jiménez, Y., & Álvarez Pérez, A. (2020). Responsabilidad Personal Con La Salud. Conocimientos Y Percepciones De Diferentes Actores Sociales Personal Responsibility With Health. Differents Social Actors Knowledges And Perceptions. 19–27. <https://revfinlay.sld.cu/index.php/finlay/article/view/707>

Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación Y Satisfacción Laboral Del Personal De Una Organización De Salud Del Sector Privado. Horizonte Médico (Lima), 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

Márquez Gómez, J. O., & Cardoso Jiménez, D. (2022). El Clima Organizacional Y Su Influencia En Colaboradores En Una Universidad Mexicana. RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo, 13(25). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i25.1324>

Martinolli, G., Sanín Posada, A., & Tordera, N. (2023). The ECO VI Organizational Climate Scale: An Invariance Study In Four Latin American Countries. International Journal Of Psychological Research, 16(1), 89–102. <https://doi.org/10.21500/20112084.5937>

Mendoza-Vargas, J. M., Burbano-Pantoja, V. M., & Mendoza-Vargas, H. H. (2022). Relación Entre Clima Organizacional Y Desempeño Laboral: Estudio Focalizado En El Laboratorio



Empresarial Laemco En Tunja (Colombia). *Información Tecnológica*, 33(6), 157–166.

<https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>

Miguel Sebastián, A. C., Fernando Rodolfo, G. C., & Miguel Sebastián, A. C. (2023). Motivation And Job Satisfaction Of Teachers In Gastronomy In Lima High Schools. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(9), 316–329. <https://doi.org/10.52080/Rvgluz.28.E9.20>

Núñez-Lira, L. A., Alfaro Bernedo, J. O., Aguado Ligan, A. M., & González Ponce De León, E. R. (2023). Strategic Decision Making In Business: Innovation And Competitiveness. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(9), 628–641. <https://doi.org/10.52080/Rvgluz.28.E9.39>

Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Organizational Climate And Its Influence On The Work Performance Of Workers. *Revista Científica De La UCSA*, 8(2), 3–12. <https://doi.org/10.18004/Ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>

Pereyra Lazo, E. J., Rey De Castro Hidalgo, D. E., & Uribe Kajatt, J. (2022). Liderazgo De Alto Desempeño Y Su Relación Con El Clima Organizacional En Una Empresa Peruana Del Sector Industrial En Lima, 2021. *Industrial Data*, 25(1), 229–264. <https://doi.org/10.15381/Idata.V25i1.21990>

Perspectivas, E. Y. (2022). Relación Entre Productividad Laboral Y Remuneraciones: Un Análisis De Proximidad Espacial A Nivel Estatal En La Industria Manufacturera En México, 2004, 2009, 2014 Y 2019. www.cepal.org/apps

Prospel-Santacruz, E., & Romero-Morocho, L. (2022). Influencia Del Liderazgo En El Desempeño Laboral: Caso Práctico De La Empresa Mcduck. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(3), 184–196. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3.1112>



- Ramírez, R. I., Torres, J. D., Velilla, M. V., & Lay, N. D. (2021). Integration Of The Organizational Structure In Graduate Coordination At Universities In The State Of Zulia - Venezuela. *Formacion Universitaria*, 14(6), 203–212. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062021000600203>
- Salud Pública, D., De Las Mercedes Noriega Bravo, V., & Del Carmen Pría Barros, M. (2011). Escuela Nacional Instrument For Evaluation Of The Organizational Environment In The Vector Control Groups. <http://Revsalud.Sld.Cu>
- Sociedad, U. Y., Narcisa, N., Fuentes, M., Alejandro, J., Valle, B., Yolanda, E., & Vargas, M. (2020). Volumen 12 | Número 1 | Enero-Febrero. <https://orcid.org/0000-0002-0220-4328>
- Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación Y Satisfacción Laboral Del Personal De Una Organización De Salud Del Sector Privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/Horizmed.2017.V17n4.08>



ANEXOS



MATRIZ DE CONSISTENCIA

Enfoque: Cuantitativo. **Método:** Deductivo. **Tipo:** Aplicativo. **Nivel:** Relacional. **Diseño:** No Experimental-Transversal. **Técnica:** Encuesta. **Instrumento:** Cuestionario. **Población:** 35. **Muestra:** 35.

PROBLEMA PROBLEMA GENERAL	HIPÓTESIS HIPÓTESIS GENERAL	OBJETIVOS OBJETIVO GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONE S	INDICADORES
¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023?	Existe relación significativa entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023	Determinar la relación que existe entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023	V.1 CLIMA LABORAL Según Noriega & Pria (2011)	Estructura organizacional	Jerarquía de la organización Estilo de la administración comunicación de las actividades
Problema específico ¿Cuál es la relación entre la motivación y la estructura organizacional de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023?	Hipótesis específico Existe relación significativa entre la motivación y la estructura organizacional de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023	Objetivo específico Encontrar la relación que existe entre la motivación y la estructura organizacional de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023		Liderazgo	Actitudes y aptitudes de los superiores toma de decisiones Confiabilidad
				Ambiente laboral	Relaciones interpersonales entorno laboral infraestructura de la empresa



V.2
MOTIVACIÓN
Según Frederick Herzberg (2017)

¿Cuál es la relación entre la motivación y el liderazgo de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023?

Existe relación significativa entre la motivación y el liderazgo de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023

Encontrar la relación que existe entre la motivación y el liderazgo de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023

Factor intrínseco

Logros
Reconocimiento laboral
Puesto de trabajo
Crecimiento
Responsabilidad

Factor extrínseco

Políticas de la empresa
condiciones de trabajo
Salario
Riesgos en las instalaciones
Estabilidad laboral

¿Cuál es la relación entre la motivación y el ambiente laboral de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023?

Existe relación significativa entre la motivación y el ambiente laboral de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023

Encontrar la relación que existe entre la motivación y el ambiente laboral de los trabajadores de la mueblería Leo de la ciudad de Juliaca, año 2023



CUESTIONARIO

Objetivo: A continuación, se presenta una serie de interrogantes para determinar la relación del clima laboral y la motivación en la mueblería leo de la ciudad de Juliaca con una x cada pregunta de respuesta que considere más oportuna. Agradezco sinceramente su colaboración.

Instrucciones: Aparecen a continuación las afirmaciones, juzgue la frecuencia de cada ítem planteado. Use la siguiente escala de puntuación (1, 2, 3, 4, 5) y marque con una "x" la alternativa seleccionada.

1= muy malo 2= malo 3=regular 4= bueno 5= muy bueno

N°	ITEMS	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
CLIMA LABORAL						
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL						
1	¿Cómo califica usted la jerarquía de los puestos de trabajo dentro de la mueblería?	1	2	3	4	5
2	¿Cómo califica usted el estilo de liderazgo que manejan dentro de la mueblería?	1	2	3	4	5
3	¿Cómo califica usted la comunicación de las actividades a realizar dentro de la mueblería?	1	2	3	4	5
LIDERAZGO						
4	¿En general las actitudes y aptitudes de los superiores dentro de la mueblería le parecen?	1	2	3	4	5
5	¿Cómo califica usted la toma de decisiones de los líderes o superiores de la mueblería?	1	2	3	4	5
6	¿Cómo califica usted la confiabilidad de la mueblería?	1	2	3	4	5
7	¿Los nuevos retos laborales de innovación que le asigna la mueblería a cada miembro del personal son...?	1	2	3	4	5
AMBIENTE LABORAL						
8	¿Cómo considera que son las relaciones interpersonales dentro de la mueblería?	1	2	3	4	5
9	¿Cómo califica su entorno laboral en las instalaciones de la mueblería Leo?	1	2	3	4	5
10	¿Cómo califica la infraestructura de la mueblería leo?	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN						
FACTOR INTRÍNSECO						
1	¿Cómo es el reconocimiento laboral para los trabajadores en la mueblería?	1	2	3	4	5
2	¿Cómo es la relación en los puestos de trabajo de la mueblería?	1	2	3	4	5



3	¿Cómo calificaría el crecimiento de los colaboradores de la mueblería?	1	2	3	4	5
4	¿Cómo califica las asignaciones o responsabilidad de los trabajadores en la mueblería?	1	2	3	4	5
FACTOR EXTRÍNSECO						
5	¿Cómo califica las políticas o reglamentos de la mueblería leo?	1	2	3	4	5
6	¿Cómo califica usted las condiciones de trabajo que brindan en la mueblería?	1	2	3	4	5
7	¿Los salarios y otros beneficios que le proporciona la mueblería son...?	1	2	3	4	5
8	¿Cómo es el manejo de los riegos en las instalaciones o situaciones en la mueblería?	1	2	3	4	5
9	¿Cómo califica usted que es la estabilidad laboral en la mueblería?	1	2	3	4	5

"MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN"



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

TÍTULO: RELACION DEL CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES DE LA MUEBLERIA LEO DE LA CIUDAD DE JULIACA, AÑO 2023

I. REFERENCIAS

- EXPERTO : Apollinar Flores Velasco
- PROFESIÓN : U.C. en Administración
- CARGO ACTUAL : Director
- GRADO ACADÉMICO : DOCTOR en Administración

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln(2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = \underline{45/50}$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....
.....
.....

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha:.....

Sello y firma del experto
DNI N° 23201598
N° celular: 991303805



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

TÍTULO: RELACION DEL CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA MUEBLERIA LEO DE LA CIUDAD DE JULIACA, AÑO 2023

I. REFERENCIAS

- EXPERTO : Licimaco Aguillar Pinto
- PROFESIÓN : Licenciado en administración
- CARGO ACTUAL : Director de Gestión Pública
- GRADO ACADÉMICO : Doctor en administración

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln(2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = \underline{45/50}$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha:


 Sello y firma del experto
 DNI N° 022 91995
 N° celular: 981 553033



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

TÍTULO: RELACION DEL CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES DE LA MUEBLERIA LEO DE LA CIUDAD DE JULIACA, AÑO 2023

I. REFERENCIAS

- EXPERTO : Dr. Alex Guispe Mejía
- PROFESIÓN : En. Adam de la Cruz
- CARGO ACTUAL : Docente
- GRADO ACADÉMICO : Magister

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	X	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	X	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	X	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	X	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	X	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	X
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	X	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	X	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	X	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln(2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = \underline{40/50}$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....
.....

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

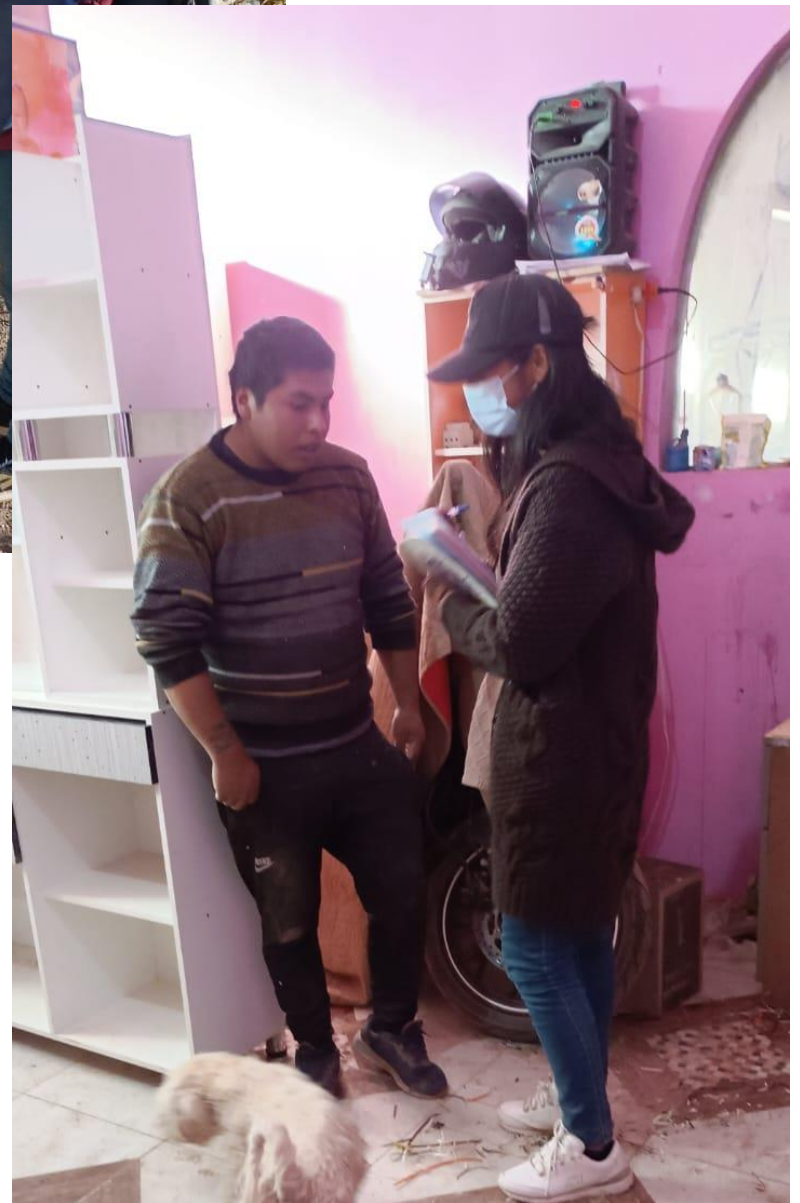
Lugar y fecha:.....

[Firma]
Setlo y firma del experto
DNI N° 02416691
N° celular: 95140206



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númerico	8	0	¿Cómo califica usted la jerarquía de los puestos de trabajo dentro de la ...	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númerico	8	0	¿Cómo califica usted el estilo de liderazgo que manejan dentro de la mu...	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númerico	8	0	¿Cómo califica usted la comunicación de las actividades a realizar dentro...	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númerico	8	0	¿En general las actitudes y aptitudes de los superiores dentro de la mue...	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númerico	8	0	¿Cómo califica usted la tima de decisiones de los líderes o superiores d...	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númerico	8	0	¿Cómo califica usted la confiabilidad de la mueblería?	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númerico	8	0	¿Los nuevos retos laborales de innovación que le asigna la mueblería a c...	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númerico	8	0	¿Cómo considera que son las relaciones interpersonales dentro de la mu...	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númerico	8	0	¿Cómo califica su entomo laboral en las instalaciones de la mueblería Le...	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númerico	8	0	¿Cómo califica la infraestructura de la mueblería leo?	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númerico	8	0	¿Cómo es el reconocimiento laboral para los trabajadores en la mueblería?	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númerico	8	0	¿Cómo es la relación en los puestos de trabajo de la mueblería?	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númerico	8	0	¿Cómo calificaría el crecimiento de los colaboradores de la mueblería?	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númerico	8	0	¿Cómo califica las asignaciones o responsabilidad de los trabajadores e...	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númerico	8	0	¿Cómo califica las políticas o reglamentos de la mueblería leo?	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númerico	8	0	¿Cómo califica usted las condiciones de trabajo que brindan en la muebl...	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númerico	8	0	¿Los salarios y otros beneficios que le proporciona la mueblería son...?	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númerico	8	0	¿Cómo es el manejo de los riegos en las instalaciones o situaciones en ...	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númerico	8	0	¿Cómo califica usted que es la estabilidad laboral en la mueblería?	{1, Muy mal...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	Estructura_...	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
21	Liderazgo	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
22	Ambiente_1...	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
23	CLIMA LAB...	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
24	MOTIVACIÓN	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
1	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	5	2	4	3	3	4
2	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	2	3	3	3	3	5	4	5	5
3	3	5	4	3	5	3	3	5	4	5	4	5	3	5	3	3	4	4	3
4	2	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4
5	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	5	5	3	5	3	4	3	4
6	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	2	2	4	4	3	3	4
7	3	5	3	4	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	4
8	3	3	2	3	3	4	3	3	2	5	2	3	5	3	3	3	2	2	3
9	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	4	5
10	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4
11	5	2	4	3	2	3	5	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
12	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
13	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2
14	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
15	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
16	4	2	3	3	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
17	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3
18	3	2	2	3	2	3	3	2	2	4	3	4	3	2	4	4	2	3	3
19	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
20	3	1	3	2	1	2	3	1	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3
21	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3
22	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4
24	3	1	4	2	1	1	3	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
25	4	3	4	1	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3
26	4	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3
27	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4
28	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4
29	4	3	4	2	3	1	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4
30	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3
31	4	1	3	3	1	4	4	1	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3
32	3	4	3	3	4	1	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4
33	4	1	4	3	1	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4
34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
35	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5







ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 09-05-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: DAYANA FLOR DE MARIA QUISPE YAPO

Dirección: JR. MICRAELA BASTIDAS

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 73538685

Teléfono: 924418754 email: dayana940@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Asesor: DR. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: RELACIÓN DEL CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA MUEBLERÍA LEO DE LA CIUDAD DE JULIACA, AÑO 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): MOTIVACIÓN, CLIMA LABORAL Y PERSONAL

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?
2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
- Título
- 2da Especialidad
- Maestría
- Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

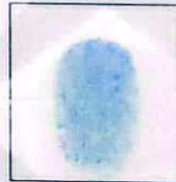
En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Organización y dirección de empresas (5311-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

09 de mayo del 2024

Fecha