

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“MOTIVACIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
FINACIERA PROEMPRESA, AGENCIA TINGOMARÍA - 2022”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORA: Egusquiza Silva, Yurico Mayumi

ASESOR: López Sánchez, Jorge Luis

HUÁNUCO – PERÚ

2022

U

D

H



TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Responsabilidad social empresarial.

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios.

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (x)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 74028620

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 06180806

Grado/Título: Doctor en gestión empresarial

Código ORCID: 0000-0002-0520-8586

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraún, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Coronado Chang, Lilliana Victoria	Magister en gestión pública	23015516	0000-0002-7050-4277
3	Caycho Gutiérrez, Zaida Elizabeth	Maestra en ciencias económicas, mención: gestión pública	40281309	0000-0003-1731-5212

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **09:00 horas del día 27 del mes de julio del año 2022**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún	(Presidente)
Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang	(Secretaria)
Mtra. Zaida Elizabeth Caycho Gutierrez	(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 1073-2022-D-FCOMP-PAAE-UDH.**, para evaluar la Tesis intitulada **“MOTIVACIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA FINANCIERA PROEMPRESA, AGENCIA TINGO MARÍA – 2022”**. Presentada por el (la) Bachiller, **EGUSQUIZA SILVA, Yurico Mayumi**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **Aprobada** con el calificativo cuantitativo de **15 (Quince)** y cualitativo de **Bueno** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **9:45 horas del día 27 del mes de julio del año 2022**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtro. William Giovanni Linares Beraún
PRESIDENTE



Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang
SECRETARIA



Mtra. Zaida Elizabeth Caycho
Gutierrez
VOCAL

DEDICATORIA

A mi mamá por su dedicación constante y por estar conmigo en todo momento apoyándome de una u otra manera para poder ejercer mis estudios superiores, por su apoyo incondicional que siempre me ha mantenido con fuerzas para seguir adelante.

A mi ángel que está en el cielo, mi papá, quien siempre guía y cuida mis pasos en todo momento de mi vida.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad de Huánuco mi alma mater y a la Facultad de Ciencias Empresariales por haberme permitido formarme profesionalmente, a cada docente que la conforman, por brindarme su amistad, enseñanzas y el rumbo de crecimiento para poder superarme como profesional.

A la coordinadora, Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang, por sus sabios consejos para poder formarme como profesional, brindándome siempre su confianza para poder lograr mis objetivos y metas.

A mi asesor, Dr. Jorge Luis López Sánchez, por su profesionalismo en la materia, por su tiempo, dedicación y orientación para elaborar el presente informe de investigación.

A mi mamá y hermano por su respaldo permanente y sincero en todo mi proceso estudiantil.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
ÍNDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPÍTULO I.....	12
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2.1 PROBLEMA GENERAL.....	14
1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	14
1.3 OBJETIVOS GENERAL.....	14
1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.5.1 TEÓRICO.....	15
1.5.2 PRÁCTICO.....	15
1.5.3 METODOLÓGICO.....	15
1.6 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.6.1 DE INFORMACIÓN.....	15
1.6.2 DE TIEMPO	15
1.6.3 DE SALUBRIDAD.....	16
1.6.4 DE ECONOMÍA.....	16
1.7 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.7.1 RECURSOS HUMANOS.....	16
1.7.2 RECURSOS FINANCIEROS.....	16
1.7.3 RECURSOS TECNOLÓGICOS.....	16
CAPÍTULO II.....	17
2. MARCO TEÓRICO	17
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	17

2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES	17
2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES	18
2.1.3 ANTECEDENTES LOCALES	18
2.2 BASES TEÓRICAS	20
2.2.1 LA MOTIVACIÓN LABORAL	20
2.2.2 CONDICIONES DE TRABAJO	20
2.2.3 MOTIVACIÓN INTRÍNSECA.....	21
2.2.4 MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	22
2.2.5 CLIMA ORGANIZACIONAL.....	22
2.2.6 FACTORES SOCIALES	23
2.2.7 CONFLICTOS.....	24
2.2.8 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	24
2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	25
2.3.1 FACTOR HIGIENE	25
2.3.2 FACTOR MOTIVACIONAL.....	25
2.3.3 DESEMPEÑO.....	25
2.3.4 LIDERAZGO	25
2.3.5 MOTIVACIÓN	25
2.3.6 RECONOCIMIENTO	25
2.4 HIPÓTESIS.....	26
2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL.....	26
2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	26
2.5 SISTEMA DE VARIABLES	26
2.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE	26
2.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE	26
2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	27
CAPÍTULO III.....	28
3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	28
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	28
3.1.1 ENFOQUE.....	28
3.1.2 ALCANCE O NIVEL.....	28
3.1.3 DISEÑO.....	28
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	29
3.2.1 POBLACIÓN	29

3.2.2 MUESTRA.....	29
3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ..	29
3.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS.....	30
CAPÍTULO IV	32
4. RESULTADOS	32
4.1 PROCESAMIENTO DE DATOS.....	32
4.1.1 PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	32
4.1.2 RESULTADOS DE LA ENCUESTA	33
4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS....	48
4.2.1 CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS GENERAL.....	49
4.2.2 CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS ESPECÍFICAS.....	49
CAPÍTULO V	53
5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	53
CONCLUSIONES.....	55
RECOMENDACIONES.....	57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	58
ANEXOS.....	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de Variables	27
Tabla 2: Distribución de los trabajadores	29
Tabla 3: Alfa de Cronbach.....	33
Tabla 4: ¿Cree usted que los espacios de trabajo son favorables para su rendimiento laboral?	33
Tabla 5: ¿Considera usted que las horas de trabajo son las adecuadas?	34
Tabla 6: ¿Los materiales de trabajo son suficientes para realizar sus labores cotidianas?	35
Tabla 7: ¿Cree Usted que el puesto de trabajo que tiene es seguro y estable?	36
Tabla 8: ¿Considera usted que el trabajo que realiza lo llevara a una realización personal y/o profesional?	37
Tabla 9: ¿Con que frecuencia usted recibe capacitación en la Financiera? ..	38
Tabla 10: ¿Considera usted que está bien remunerado de acorde al trabajo que realiza en la Financiera?	39
Tabla 11: ¿Al cometer un error en su trabajo, su jefe lo orienta para que lo haga de manera correcta?	40
Tabla 12: ¿Se sigue un proceso formal para elegir la alternativa de solución correcta para un problema de la organización?	41
Tabla 13: ¿Cuándo tiene problemas con su trabajo sus compañeros de área están prestos a ayudarlo?	42
Tabla 14: ¿Hay incompatibilidad de objetivos con los compañeros?	43
Tabla 15: ¿Hay oposición de los compañeros de trabajo en la empresa?	44
Tabla 16: ¿Usted ha tenido problemas por rumores y chismes?	45
Tabla 17: ¿Usted conoce los reglamentos de la Financiera ProEmpresa?	46
Tabla 18: ¿Está de acuerdo con las políticas laborales que define?	47
Tabla 19: Correlación de Spearman Hipotesis General	49
Tabla 20: Correlación de Spearman Hipótesis Especifica 1	50
Tabla 21: Correlación de Spearman Hipótesis Especifica 2	51
Tabla 22: Correlación de Spearman Hipótesis Especifica 3	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Espacios del trabajo en la Financiera ProEmpresa	34
Figura 2: Las horas de trabajo en la Financiera ProEmpresa	35
Figura 3: Los materiales de trabajo en la Financiera ProEmpresa	36
Figura 4: Necesidad de seguridad en la Financiera ProEmpresa	37
Figura 5: La autorrealización en la Financiera ProEmpresa	38
Figura 6: La capacitación en la Financiera ProEmpresa	39
Figura 7: La remuneración en la Financiera ProEmpresa	40
Figura 8: El liderazgo en la Financiera ProEmpresa.....	41
Figura 9: La toma de decisiones en la Financiera ProEmpresa.....	42
Figura 10: Las relaciones interpersonales en la Financiera ProEmpresa .	43
Figura 11: Incompatibilidad de objetivos en la Financiera ProEmpresa	44
Figura 12: Oposición de los compañeros en la Financiera ProEmpresa ...	45
Figura 13: Los rumores y chismes en la Financiera ProEmpresa.	46
Figura 14: Los reglamentos en la Financiera ProEmpresa.	47
Figura 15: Las políticas en la Financiera ProEmpresa	48

RESUMEN

Está presente investigación se realizó en la Financiera ProEmpresa en Tingo María. El objetivo general es determinar de qué manera la motivación laboral se relaciona con el clima organizacional. Y como objetivos específicos; Determinar cómo las condiciones de trabajo se relacionan con el clima organizacional, Determinar cómo la motivación intrínseca incide con el clima organizacional y Determinar cómo la motivación extrínseca incide con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa, agencia Tingo María 2022.

Se empleó es un enfoque cuantitativo, un nivel descriptivo y un diseño no experimental. La población está compuesta por 14 trabajadores de la Financiera ProEmpresa, la muestra es la totalidad de la población, para la recolección de datos se utilizó como herramienta el cuestionario.

Los resultados obtenidos fueron procesados por la correlación de Spearman, con la finalidad de probar la hipótesis, donde se obtuvo un valor correlacional de 0,531, con un grado de Sig. de 0,051. Lo que indica que hay una incidencia “positiva moderada” entre la motivación laboral y el clima organizacional de la Financiera ProEmpresa – 2022.

Las conclusiones de la investigación son; La motivación laboral se relaciona significativamente con el clima organizacional debido a que hay una correlación positiva moderada, asimismo las condiciones trabajo se correlacionan con el clima organizacional, debido a que hay una correlación positiva moderada. La motivación intrínseca se relaciona con el clima organizacional debido a que hay una correlación positiva moderada, por último, La motivación extrínseca se correlaciona con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa agencia Tingo María - 2022. Debido a que hay una relación positiva moderada.

Palabras claves: Motivación laboral, clima organizacional, condiciones laborales.

ABSTRACT

This research was carried out at the ProEmpresa Financial Institution in Tingo María. The general objective is to determine how work motivation is related to the organizational climate. And as specific objectives; Determine how working conditions are related to the organizational climate, determine how intrinsic motivation is related to the organizational climate and determine how extrinsic motivation is related to the organizational climate in the Financiera ProEmpresa, agency Tingo María 2022.

A quantitative approach, a descriptive level and a non-experimental design are used. The population is made up of 14 workers from the Financiera ProEmpresa, the sample is the entire population, for data collection the questionnaire was used as an instrument.

The results obtained were processed by Spearman's correlation, in order to test the hypothesis, where a correlation value of 0.531 was obtained, with a significance level of 0.051. This indicates that there is a moderate positive relationship between work motivation and the organizational climate of Financiera ProEmpresa - 2022.

The conclusions of the investigation are; Work motivation is significantly related to the organizational climate because there is a moderate positive relationship, likewise the working conditions are related to the organizational climate, because there is a moderate positive relationship. Intrinsic motivation is related to the organizational climate because there is a moderate positive relationship, finally, extrinsic motivation is related to the organizational climate in the agency Financiera Pro Empresa Tingo María - 2022. Because there is a moderate positive relationship.

Keywords: Work motivation, organizational climate, working conditions.

INTRODUCCIÓN

La motivación laboral para Alva (2018) es un pilar fundamental para incentivar al personal que se desempeñe eficientemente en su puesto de trabajo, logrando así de esta manera que muchos trabajadores se sientan cómodos en su ámbito laboral, por lo que se dedican plenamente a su trabajo, no solo se trata de dar incentivos económicos, sino que también de brindarle al trabajador un buen lugar de trabajo, con la finalidad de generar un buen clima organizacional.

En la Financiera ProEmpresa, se ha podido evidenciar que hay un mal clima organizacional debido que pocas veces influyen los factores sociales dentro de la entidad, hay conflictos entre compañeros de trabajo, además cuenta con una deficiente estructura organizacional. Esto es ocasionado por las malas condiciones de trabajo, la poca motivación intrínseca que poseen los trabajadores, también se genera por los bajos incentivos económicos que no reciben por el buen desempeño laboral.

La investigación se justificó teóricamente con teorías y conceptos sobre la motivación laboral y el clima organizacional, el cual buscará enriquecer de conocimientos a la investigación, la justificación práctica se da al aportar conocimientos con respecto a la investigación, asimismo aporta recomendaciones para reforzar la motivación laboral y por último se justificó metodológicamente porque se planteó un cuestionario de encuesta que ha sido validado y por lo tanto servirá para medir las variables en estudios similares.

Como objetivo el informe de investigación pretende determinar de qué manera la motivación laboral se correlaciona con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa agencia Tingo María – 2022. Los objetivos específicos fueron; Determinar cómo las condiciones de trabajo se relacionan con el clima organizacional, Determinar cómo la motivación intrínseca se correlaciona con el clima organizacional y Determinar cómo la motivación extrínseca incide con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa, agencia Tingo María 2022.

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Actualmente las organizaciones empresariales alrededor del mundo emplean a personas para generar mayor productividad posible, en la pluralidad de las situaciones, las entes no proporcionan las condiciones mínimas para que un trabajador logre un rendimiento óptimo, como por ejemplo, es importante que el clima organizacional en las organizaciones sea paternalista, consultivo y participativo para dar confianza y respaldo a los colaboradores para lograr las metas y objetivos como organización, mas no, tener un clima organizacional autoritario y dictatorial.

Es necesario recalcar que una entidad requiere tener a sus trabajadores en constante capacitación y actualización para poder reaccionar ante los distintos cambios que se les presente durante la realización de sus labores. Tal y como menciona Ramos & Chicaiza (2011), quien sostiene que “un personal motivado es la clave para lograr la competitividad”.

En su investigación Correa (2014) concluye que una forma de restablecer el clima de la empresa es llevar a cabo actividades que permitan relacionarse más en grupo de trabajo, capacitarlos de manera continua y brindarles lo necesario para realizar sus labores, y ayudarlos a alcanzar sus metas con un mismo objetivo como entidad, otra forma es también poniendo énfasis en la estadía de los colaboradores, aminorar la rotación del personal y consolidar la estabilidad laboral, para que los resultados se vean en su desempeño y en servicio de la financiera para alcanzar los objetivos.

Hay empresas en la ciudad de Tingo María que no tienen iniciativa sobre este aspecto, con eso logran tener colaboradores insatisfechos, por lo que realizan sus labores de mala manera, conllevando a generar daños a la entidad.

La Financiera ProEmpresa S.A. Según datos de la Consulta ficha RUC SUNAT (2022) es una sociedad que fue formalizada por Escritura Pública en Lima el 12-05-1997. Mediante “*Resolución SBS N°241-97 del 11 de abril de 1997* se autoriza a ProEmpresa su organización y por *Resolución SBS N° 832 – 97 del 28 de noviembre de 1997*” se autoriza el desarrollo como una empresa del Sistema Financiero con la forma de entidad de desarrollo de pequeñas y microempresas conocida como EDPYME, es decir lleva en el mercado financiero peruano ya 25 años consecutivos, su sede central se ubica en la Av. Aviación Nro. 2431 San Borja – Lima, la financiera cuenta con 47 agencias a nivel nacional, particularmente en la ciudad de Tingo María se ubica en Av. Tito Jaime Nro. 378. Se apertura la agencia Tingo María en el año 2013 y desde esa fecha participa como empresa que presta servicios de intermediación financiera.

El motivo que llevó a realizar la presente investigación es porque se observó que los trabajadores de la financiera ProEmpresa, se encuentran desmotivados, lo que se refleja en su bajo desempeño. Por ejemplo, cada ejecutivo debería contar con una computadora para realizar sus labores diarias, pero no hay suficientes para todos y se tienen que estar prestando para realizar los créditos en el sistema. A la hora de las reuniones en el comité (grupo evaluador de créditos y cobranzas), también se presentan problemas como errores en la evaluación de los créditos. Todos estos problemas generan conflictos dentro de la financiera, generando una pésima relación con los compañeros de labores y lo más preocupante es que los directivos no toman las medidas necesarias para solucionar estos conflictos.

La presente investigación busca determinar el grado de incidencia que hay entre las variables “motivación laboral y clima organizacional”, para que a partir de ello se pueda proponer recomendaciones y estrategias que motiven a los colaboradores de manera correcta y permita la mejora de su rendimiento y se logren los objetivos de la Financiera ProEmpresa de la agencia TM.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA GENERAL

¿Cómo la motivación laboral se relaciona con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa, agencia Tingo María – 2022?

1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo las condiciones de trabajo se relacionan con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa, agencia Tingo María – 2022?
- ¿Cómo la motivación intrínseca se relaciona con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa, agencia Tingo María – 2022?
- ¿Cómo la motivación extrínseca se relaciona con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa, agencia Tingo María – 2022?

1.3 OBJETIVOS GENERAL

Determinar cómo la motivación laboral se relaciona con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa, agencia Tingo María – 2022.

1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar cómo las condiciones de trabajo se relacionan con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa, agencia Tingo María – 2022.
- Determinar cómo la motivación intrínseca se relaciona con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa, agencia Tingo María – 2022.
- Determinar cómo la motivación extrínseca se relaciona con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa, agencia Tingo María 2022.

1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 TEÓRICO

La presente investigación se justificó teóricamente porque se fundamentó con teorías y conceptos sobre la motivación laboral y el clima organizacional, el cual buscó enriquecer de conocimientos a la investigación.

1.5.2 PRÁCTICO

El presente estudio nos permitió conocer el grado de relación de la motivación laboral con el clima organizacional, con el fin de aportar conocimientos con respecto a la investigación, asimismo aporta recomendaciones y sugerencias para reforzar la motivación laboral y de esta manera mejorar y/o ayudar al clima organizacional en la Financiera ProEmpresa del presente año.

1.5.3 METODOLÓGICO

Se justificó metodológicamente porque mediante la encuesta y el cuestionario, se recolectó datos, que posteriormente fueron analizados para obtener información, y adquirir conocimientos, el cual permitió fortalecer la motivación laboral para mejorar el clima.

1.6 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las limitantes de la investigación que se presentaron son:

1.6.1 DE INFORMACIÓN

Obtener datos y los permisos necesarios para poder ejecutar la tesis fue complicado en toda vez que los altos directivos son muy discretos con la información de las entidades que dirigen.

1.6.2 DE TIEMPO

Es el factor más importante para desarrollar una investigación dado se necesitó de tiempo y concentración para obtener una investigación de calidad.

1.6.3 DE SALUBRIDAD

Actualmente las actividades se desarrollan en medio de una pandemia por el Covid-19 es por lo que la presente investigación, se ejecutó teniendo en cuenta los protocolos de distanciamiento para preservar la salud de los encuestados y del investigador.

1.6.4 DE ECONOMÍA

Es uno de los factores que pudo frenar la investigación debido a la situación económica actual, el escenario era y aún sigue siendo de incertidumbre en todos los aspectos.

1.7 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio fue viable porque presentó los siguientes recursos, el cual permitió el normal desarrollo de la tesis.

1.7.1 RECURSOS HUMANOS

La tesis fue factible en base a que cuenta con la ayuda de expertos de la Financiera ProEmpresa para la recaudación de datos reales que por medio de las encuestas ayudaron al desarrollo adecuado de la investigación, y así mismo la asesoría del docente asesor.

1.7.2 RECURSOS FINANCIEROS

Calificada como factible porque fue económicamente viable hacer avanzar la investigación.

1.7.3 RECURSOS TECNOLÓGICOS

Al desarrollarse la tesis y procedimiento de la información se contó con los programas de Microsoft office.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Según el asidero exterior se tiene a Mogrovejo (2020), quién concluyó que, los gerentes no dan importancia o hacen llegar sus felicitaciones a sus empleados por su buena labor dentro de la empresa, ni prestan atención a sus ideales, todo ello se refleja en la desmotivación del colaborador y al mal ambiente en el que se mueven. Las condiciones de trabajo son precarias y las instalaciones de la empresa mencionada no tienen ventiladores, todo es súper cerrado. No hay una determinada inspección para los trabajadores y para el ambiente, ya que es desordenado y no lo mejoran por más que pasen los años. La mayoría de los empleados no buscan mejorar el desempeño, solo trabajan sin ánimos (por cumplir la jornada laboral) y recibir su pago. Para los colaboradores no es de su agrado trabajar bajo presión porque terminan estresados. Por lo mostrado, se resumió que las dificultades que hacen padecer en el hospital son por falta de obsequios de lado de los jefes de cada área, la infraestructura no es la adecuada para poder desenvolverse de una mejor manera y los materiales son escasos para la realización de las distintas actividades encargadas.

Asimismo, Celis (2019) sostuvo que, existe una relación positiva entre las variables, incluso liderazgo, supervisores, compañeros. Lo que se desprende de este estudio es que los empleados no cuentan con un clima organizacional óptimo, por lo que es importante concientizar a los directivos a utilizar diferentes técnicas para mejorar la calidad de vida de sus empleados y el desempeño en la organización empresarial.

2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

En referencia a los antecedentes revisados a nivel nacional, Rodríguez (2018) determina que “el 58.30% de los colaboradores de la Municipalidad de Los Olivos perciben al clima organizacional en un nivel medio y el 39.80% lo percibe en un nivel bajo”, el 1.90% de los colaboradores sienten al clima en un nivel elevado, si tenemos en cuenta estos resultados como una patrón negativo, “se puede afirmar que el clima organizacional en la Municipalidad de Los Olivos presenta problemas siendo necesario tomar acciones subsanarías”.

En cuanto a la motivación laboral, como resultados descriptivos se puede evidenciar que el 52,80% de los trabajadores de la Ciudad de Los Olivos; presentan motivación moderada, 44.40% baja y solo 2,80% alta. Si tomamos estos resultados como una tendencia negativa, podemos demostrar que los trabajadores de la ciudad de Los Olivos no están muy motivados. Con base en los resultados de las pruebas de hipótesis, el coeficiente de correlación 0.71 indica que existe una relación entre las variables clima organizacional y motivación laboral, el grado de correlación es positivo y alto, por lo tanto, cuando se mejora el clima organizacional se mejora la organización, lo que también ayudar a la motivación laboral de los colaboradores de la ciudad de Los Olivos.

Por otro lado, Arango (2018) concluye que se ha demostrado que los reconocimientos influyen de manera positiva en lo que concierne al buen desenvolvimiento de los trabajadores de Mi Banco de la ciudad de Lima, lo cual los incentivos influyen en el avance de sus labores de los empleados de esta empresa. En los resultados sustentados se obtuvo datos estadísticos donde según el resultado del queda aceptada la alternativa de la hipótesis. De esta manera también se concluye que los factores motivacionales muestran que los colaboradores han mejorado positivamente el desempeño laboral dentro del banco.

2.1.3 ANTECEDENTES LOCALES

En base a lo investigado sobre los Antecedentes Locales, Alva (2018) concluyó lo siguiente: La motivación es muy necesaria dentro de

la organización para poder realizar una buena conducta laboral de todos los que trabajan en la caja Arequipa, en la gran mayoría de los trabajadores no reciben incentivos algunos y es por esa razón que no ponen empeño a lo que hacen, la insatisfacción se hace notar por parte de los colaboradores, ellos sienten que no son parte importante de la empresa y que no nunca serán motivados de alguna manera. De otra manera también nos indica que cuando se recompensa a los trabajadores que destacan por mérito y los ascienden, ellos le ponen más empeño para seguir obteniendo mejores recompensas, es por eso que podemos decir que esa acción los motiva a dar lo mejor a los colaboradores, examinando a los encuestados el 80% se sentiría motivado si su recompensa por buen desempeño es el ascenso, ya que también los salarios suben y eso es claramente una mejora económica para sus familias, y también generan más experiencia para que logren ser más competentes en el desempeño de su labores profesionales.

Del mismo modo Rosas (2017), llegó a la conclusión que el Clima organizacional es parte importante para poder brindar una buena calidad de servicio, en resumen, de resultados que se dieron en la encuesta direccionada a los usuarios y trabajadores de la empresa, se obtuvo resultados como los siguientes: Clima organizacional, nos resultó que el personal motivado tiene gran influencia. En otro punto de la encuesta los trabajadores dieron como resultado que no fueron motivados de ninguna manera por sus jefes ni mucho menos fueron felicitados por cumplir con lo encargado en las metas, es por ellos que no realizan el mayor esfuerzo por superarse dentro de la empresa. Por otra parte, el resultado de la encuesta dirigida a los clientes nos dijo que, los colaboradores no brindan información exacta y clara a los clientes sobre la financiera, y mucho menos en qué estado se encuentran en el sistema como socios o si los mantienen al tanto de su situación como socios.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 LA MOTIVACIÓN LABORAL

La Real Academia Española (2022) define a la motivación laboral como el “conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de un trabajador”, es decir los factores psicológicos afectan a la productividad y eficiencia de una persona en su trabajo.

Según Chiavenato (2006), en su libro “Introducción a la teoría general administración” muestra que la motivación laboral es toda aquella acción que empuja a los individuos a actuar de manera distinta y positiva. El comportamiento no es el mismo, sino que es reforzado con metas e incentivos. Este impulso al cambio de actitud puede llegar a ser por una motivación externa por parte de los jefes que tienen por objetivo mejorar el rendimiento laboral de cada uno de sus trabajadores dentro de la entidad. También que el individuo es motivado por la necesidad de autorrealización.

Teniendo en cuenta a Adams (1963) en su libro “Teoría de la equidad” expresa que se refiere a la tendencia de las personas a juzgar a los demás en relación con los demás y cómo las personas perciben la organización de manera justa o equitativa. Restaurar la equidad o reducir las desigualdades percibidas entre lo que los individuos contribuyen y reciben versus lo que otros contribuyen y reciben, es por ello por lo que en las organizaciones no se debe comparar a los colaboradores, al contrario, se debe motivarlos al alcance de objetivos comunes, sin dejar de lado el reconocimiento.

2.2.2 CONDICIONES DE TRABAJO

Desde el punto de vista de Forastieri (2005) comenta en su libro “Condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional” que el ambiente de desarrollo laboral se puede definir como el grupo de causas que determinan la situación en la que el colaborador desempeña sus funciones.

En el libro titulado “ Los riesgos psicosociales en el trabajo” Neffa (1986) indica los medios y condiciones de trabajo que están regidas por variables que influyen en la salud físico-mental de los colaboradores expuestos a una determinada jornada laboral, va depender la capacidad de adaptación que tenga cada uno, estos indicadores son: El ciclo de trabajo principal, la salubridad, el lugar de trabajo, ergonomía, tiempo y configuración de trabajo, carga de trabajo física, mental y psicológica, compensación, y capacidad de participar en la mejora las condiciones antes mencionadas.

2.2.3 MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Alderfer (1964) postula la teoría; “existencia, relación y crecimiento (ERC)”. Se replantea en la teoría de la necesidad de Maslow, manteniendo la concatenación de jerarquía, pero se redujo de 5 a 3 escalones. “El último escalón, llamado crecimiento por Alderfer, es comparable con el nivel de autorrealización de Maslow”, pues presentan en común el deseo interno del individuo por el crecimiento o la autorrealización personal. “Este hecho fue reconocido por el propio Maslow en sus últimas revisiones”.

➤ Necesidad de seguridad

Según Maslow (1991), nos muestra que, la motivación más conocida es la jerarquía de necesidades, establecida por la persona que determinó que dentro de ellas existe una jerarquía de 5 necesidades, una de las cuales es la necesidad de seguridad.

➤ Autorrealización

La autorrealización es el hecho de alcanzar y cumplir las metas personales que nos ayudan en el desarrollo del potencial de cada ser humano. Por medio de la autorrealización las personas muestran todas sus capacidades, habilidades con la finalidad de lograr todo lo que se propongan. Se refiere al logro de los objetivos personales por medio del cual se puede llegar a sentirse autorrealizado Maslow (1991).

2.2.4 MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

Es lo que lleva al individuo a realizar una determinada conducta para satisfacer motivos distintos a la actividad misma, cabe mencionar a Pervin (1985) argumenta que la presencia de una recompensa puede interferir en el desempeño de la tarea, ya que la actividad solo se realizará con el propósito de obtener un beneficio, privando a los aspectos más importantes de la propia tarea.

Maslow (1991) define que, la motivación extrínseca es la regulación introyectada. Eso quiere decir que no se puede explicar que es algo que nace de uno mismo. Asimismo, hay otro tipo de motivación extrínseca que es la que sugiere darle un valor consciente a un comportamiento. Asimismo, menciona dos aspectos fundamentales en la motivación extrínseca.

➤ Capacitación

Es un ciclo educativo a corto plazo, planificado y organizado a través del cual los empleados de una empresa u organización adquirirán conocimientos técnicos y habilidades necesarios para aumentar su eficacia en el logro de los objetivos establecidos por la entidad.

➤ Remuneración

La remuneración es todo tipo de paga que ofrece como recompensa por la realización de un servicio. Generalmente. La remuneración está adherida al salario, es decir, la remuneración que la empresa ofrece a un empleado por cubrir una vacante en la misma y ofrecer su puesto de trabajo.

2.2.5 CLIMA ORGANIZACIONAL

Chiavenato (2006) se refiere que, la motivación en un ambiente organizacional es esencial, ya que, aspectos de la organización que provocan diferentes tipos de motivación entre los trabajadores. El clima organizacional tiene que ser importante y de esa manera favorecer al logro de objetivos, para así lograr la satisfacción de realización personal y elevar la moral del individuo.

2.2.6 FACTORES SOCIALES

Dongo (2009) define que, los factores sociales tienen un papel importante en la realización de los pensamientos avanzados, sin embargo, se puede decir que los factores no son independientes de los factores bilógicos, sino que van paralelos, no son individuales.

➤ **Liderazgo**

Destreza de líder para dirigir, encabezar, apoyar, liderar y de esta manera influenciar en la manera de pensar y actuar de un determinado grupo hacia las metas inducidas. Por lo tanto, la satisfacción de las necesidades es el proceso para alcanzar una cantidad de objetivos de gran valor. Para lograr todo ello es necesario desarrollar integralmente a las personas. Por medio de todos los recursos posibles mediante el crecimiento total de las personas y sus virtudes humanas, el liderazgo es de suma importancia, ya que el líder es el encargado de que le logren llegar a las metas propuestas y de una manera rápida Newstom (2007).

➤ **Toma de decisiones**

La elección de las decisiones es el flujo por el que pasan las personas para elegir entre varias alternativas, de las cuales sólo una es buena. No podemos mencionar la existencia de una salida aún no habiéndose tomado un rumbo, se hayan comprometido la liquidez, se haya tomado una dirección. Por lo general, las empresas toman decisiones regularmente y con el equipo con el que trabajan; proporcionar un buen ambiente y se puede trabajar con eficacia para lograr los objetivos planteado Chiavenato (2006).

➤ **Relaciones Interpersonales**

Son el resultado de un intercambio entre compañeros de trabajo ya que comparten la mayor parte de su tiempo en la organización. Se da mediante la comunicación diaria asertiva, el compañerismo entre ellos, de esta manera se puede decir que el personal se logra identificar con los objetivos encargados y con sus compañeros de labores, también se identifican con la empresa. Sin embargo, cuando los vínculos interpersonales que se dan en la empresa se tornan en tensión,

individualismo, presión, esto conduce a un ambiente estresante que genera frustración, desequilibrio en el trabajo. El comportamiento de los colaboradores de la entidad se dirige a la interacción con los demás que allí laboran para lograr un desarrollo y productividad del ente empresarial Maslow (1991).

2.2.7 CONFLICTOS

Estela (1994) define que, el conflicto puede darse en el ámbito del día a día que se dan en las relaciones interpersonales cuando se involucran muchas personas. Puede manifestarse a través de una discusión, malentendido, pelea, pero no debe asociarse siempre con la violencia.

Alzate (2006) define que, un conflicto es aquella acción que nos lleva a un problema, y que es muy seguro que se den enfrentamientos por no coincidir en muchos valores y pensamientos de cada uno de los individuos.

El conflicto se da con uno mismo, por ejemplo, cuando se da la oportunidad de irnos a otra entidad por un mejor puesto, pero en el actual empleo nos sentimos bien y estamos familiarizados con los compañeros de trabajo, sabemos cómo llevar las cosas ahí, y el hecho de pensar en si renunciamos o nos quedamos, nos genera un terrible conflicto entre nosotros mismos para poder tomar una decisión buena y luego no arrepentirnos Alzate (2006).

2.2.8 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Mintzberg (1994) , nos dice que, es la división del trabajo en distintas formas de tareas y también la coordinación, organización interna y administrativa de una entidad. También se refiere al reparto de actividades entre las áreas correspondientes según su estructura.

2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1 FACTOR HIGIENE

Herzberg (1959) relaciona con la urgencia de higiene, incluyendo: “supervisión, relaciones interpersonales, condiciones físicas de trabajo, salarios, políticas y prácticas administrativas de la empresa, beneficios sociales y garantía de seguridad en el trabajo”.

2.3.2 FACTOR MOTIVACIONAL

Tiene que ver con la urgencia de “motivación, se identifican con la consecución de objetivos, trabajo, responsabilidad y ascenso”. Estos se relacionan con las características y consecuencias del trabajo. Herzberg (1959).

2.3.3 DESEMPEÑO

Vroom (1964) Es la posibilidad que la persona perciba que haciendo dicho esfuerzo tendrá un mejor desenvolvimiento.

2.3.4 LIDERAZGO

Gilen (2013) es “la influencia que un individuo ejerce sobre el comportamiento de los demás en la búsqueda eficaz y eficiente de objetivos predefinidos por la capacidad de dirigir y persuadir”.

2.3.5 MOTIVACIÓN

Guillen (2013) Es “el conjunto de reacciones y actitudes humanas naturales”, características, lo consideraremos como el eje de la actividad organizacional del trabajador, el motor de todo proceso subjetivo, también lo veremos desde sus tres formas de manifestación en el lugar de trabajo, logro, afiliación y dinámica de poder.

2.3.6 RECONOCIMIENTO

Velásquez (2015) El reconocimiento incluye la organización del trabajo, las relaciones jefe-subordinado, el trabajo en equipo y los incentivos económicos.

2.4 HIPÓTESIS

2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL

La motivación laboral se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa, agencia Tingo María, 2022.

2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa, agencia Tingo María, 2022.
- La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa, agencia Tingo María, 2022.
- La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa, agencia Tingo María, 2022.

2.5 SISTEMA DE VARIABLES

2.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE

Clima Organizacional

DIMENSIONES

- Condiciones de Trabajo
- Motivación Intrínseca
- Motivación Extrínseca

2.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE

Motivación Laboral

DIMENSIONES

- Factores Sociales
- Conflictos
- Estructura Organizacional

2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de Variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
La motivación laboral	Condiciones de trabajo	1.Espacio de trabajo	1,2,3 (encuesta)
		2.Horas de trabajo	
		3.Materiales de trabajo	
	Motivación intrínseca	4.Necesidad de seguridad	4,5 (encuesta)
		5.Autorrealización	
	Motivación extrínseca	6.Capacitación	6,7 (encuesta)
7.Remuneración			
VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
El clima organizacional	Factores sociales	8.Liderazgo	8,9,10 (encuesta)
		9.Toma de decisiones	
		10.Relaciones interpersonales	
	Conflictos	11.Incompatibilidad de objetivos	11,12,13 (encuesta)
		12.Oposición de los compañeros de trabajo	
		13.Rumores y chismes	
	Estructura organizacional	14.Reglamentos	14,15 (encuesta)
15.Políticas			

Nota. Elaborado por la tesista tras la revisión bibliográfica.

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación pertenece al tipo aplicada, ya que se buscó la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, los mismos que se mencionan en el marco teórico de la presente investigación.

3.1.1 ENFOQUE

El presente trabajo de investigación fue de enfoque cuantitativo porque, “se valió de datos numéricos estadísticos para procesar y analizar las informaciones” Hernandez, Fernandez & Baptisa (2014). Este enfoque permitió que durante el proceso de investigación se realice encuestas y de esos resultados se obtengan la estadística descriptiva. Entonces el presente estudio busca encontrar el tipo de relación de la motivación con el clima en la Financiera ProEmpresa del presente año.

3.1.2 ALCANCE O NIVEL

El presente trabajo fue a un nivel descriptivo correlacional. Fue descriptivo ya que “busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice”. Y fue correlacional porque permitió conocer la asociación que exista entre los conceptos Hernandez, Fernandez & Baptisa (2014), nos dice entonces que en la presente investigación se trata de llegar a conocer la relación de la motivación laboral con el clima en la financiera ProEmpresa.

3.1.3 DISEÑO

La investigación fue no experimental transversal, porque se llevó a cabo sin la manipulación de variables, solo se observará los fenómenos tal cual como están, previo a eso se analizó y también fue transversal porque se recolectó datos en un tiempo único Hernandez, Fernandez & Baptisa (2014).

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 POBLACIÓN

Los colaboradores de la Financiera ProEmpresa, la población de estudio fue compuesta por los empleados de la Financiera ProEmpresa, haciendo un total de 14 colaboradores.

Según Hernandez, Fernandez & Baptisa (2014) define que “la población es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”.

3.2.2 MUESTRA

En la investigación se aplicó el muestreo no probabilístico, debido a que la población es de tamaño reducido, de manera que se tomó a todo el personal de la Financiera ProEmpresa que asciende a un total de 14 colaboradores, también entre ellos estuvo distribuido de la siguiente manera.

Según Hernandez, Fernandez & Baptisa (2014), “la muestra es un subgrupo de una población del cual se recolectan los datos”.

Tabla 2

Distribución de los trabajadores.

Clase	Cantidad
Gerente de Agencia	1
Ejecutivos de Operaciones	2
Ejecutivos de Servicios	1
Ejecutivos de Negocios	10
Total	14

Nota: Obtenido del área de RR. HH de Financiera ProEmpresa.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Según Hernandez, Fernandez & Baptisa (2014) menciona que “la recolección de datos consiste en aplicar varios instrumentos de medición para recabar la información pertinente de las variables de estudio. La recolección

de datos implicó elaborar un plan detallado de procedimientos que le produzcan datos con propósitos científicos”.

Datos primarios: Son aquellos que se obtienen especialmente para el objetivo de la investigación a realizar. Estas fuentes primarias pueden ser obtenidas a través de encuestas, observaciones, entre otras.

Datos secundarios: Son aquellos datos que ya hay de una fuente interna o externa a la empresa, y que son obtenidos con un objetivo diferente a la investigación en cuestión. Las fuentes secundarias son obtenidas de universidades, artículos, libros, revistas, etc.

Encuesta: Es la técnica de recolección de información más usada. La encuesta se fundamenta en un cuestionario que se prepara con el propósito de obtener información de las personas Bernal (2010).

Cuestionario: Conjunto de preguntas respecto a una o más preguntas que se van a medir Hernandez, Fernandez & Baptisa (2014).

3.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

Bernal (2010) Define que el procesamiento de la información consiste en procesar los datos (dispersos, desordenados, individuales) obtenidos de la población, objeto de estudio durante el trabajo de campo y tiene como finalidad generar resultados. El procesamiento de datos debe realizarse mediante el uso de herramientas estadísticas con el apoyo de la computadora, utilizando alguno de los programas estadísticos que se encuentran fácilmente en el mercado.

Cuadros estadígrafos: Es una representación gráfica de las diversas situaciones que nos presentan diariamente. Es la forma esquemática de comprender las tendencias de nuestra forma de ser o vivir. En un cuadro estadístico puedes identificar tantas variables como quieras. En esta oportunidad buscaremos relacionar la motivación laboral y el clima organizacional.

Diagrama de barras: Es una forma de representar gráficamente un conjunto de datos o valores, está conformado por barras rectangulares de

longitudes proporcionales a los valores representados. Las Figuras de barras son utilizados para comparar dos o más valores. En este caso compararemos los valores sobre la motivación laboral y el clima organizacional.

Programa SPSS: Es un programa estadístico informático muy usada en las ciencias sociales y en las empresas de investigación de mercado. Originalmente SPSS, fue creado con el acrónimo de statistical product and service solutions. Es uno de los programas estadísticos más conocidos teniendo en cuenta para su capacidad con grandes bases de datos y un sencillo enlace para la mayoría de los análisis. En este caso se empleó para conocer los valores entre la motivación laboral y el clima organizacional.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

4.1 PROCESAMIENTO DE DATOS

4.1.1 PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Es importante mostrar el coeficiente de fiabilidad del instrumento de recolección de datos para comprobar si el cuestionario está bien planteado. Para Oviedo & Campo (2005) la confiabilidad de los instrumentos va de una escala de 0 a 1 de acuerdo a la siguiente ilustración:

Coeficiente alfa >0,9	Excelente
Coeficiente alfa >0,8	Bueno
Coeficiente alfa >0,7	Aceptable
Coeficiente alfa >0,6	Cuestionable
Coeficiente alfa >0,5	Inaceptable

Por tanto, la determinación de la prueba Alfa de Cronbach se puede realizar de formas la primera es usando el programa MS Excel determinándose la varianza y aplicando una la siguiente formula:

ALFA DE CRONBACH:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:
K = Número de ítems
V_i = Varianza del ítem i
V_t = Varianza Total

La segunda forma es empleando el programa SPSS, donde se realizan los siguientes pasos:

Se tabularon las 14 encuestas, la base de datos se traslada al programa SPSS ordenadamente, se da nombre a cada ítem de acuerdo con la encuesta. Podremos ver el cuadro donde nos presenta el indicador de confiabilidad y como lo presentamos a continuación:

Tabla 3*Alfa de Cronbach.*

Cantidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,824	14

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis:

Según los resultados obtenidos a través del Alfa de Cronbach, se puede observar que la estadística de fiabilidad es de 0,824 y según Oviedo & Campo (2005), se puede decir que se obtuvo una fiabilidad de calificativo bueno de los instrumentos de recolección de datos.

4.1.2 RESULTADOS DE LA ENCUESTA

A continuación, se presentan las tablas ya procesadas estadísticamente de las interrogantes contempladas en el instrumento de recolección de datos.

Tabla 4

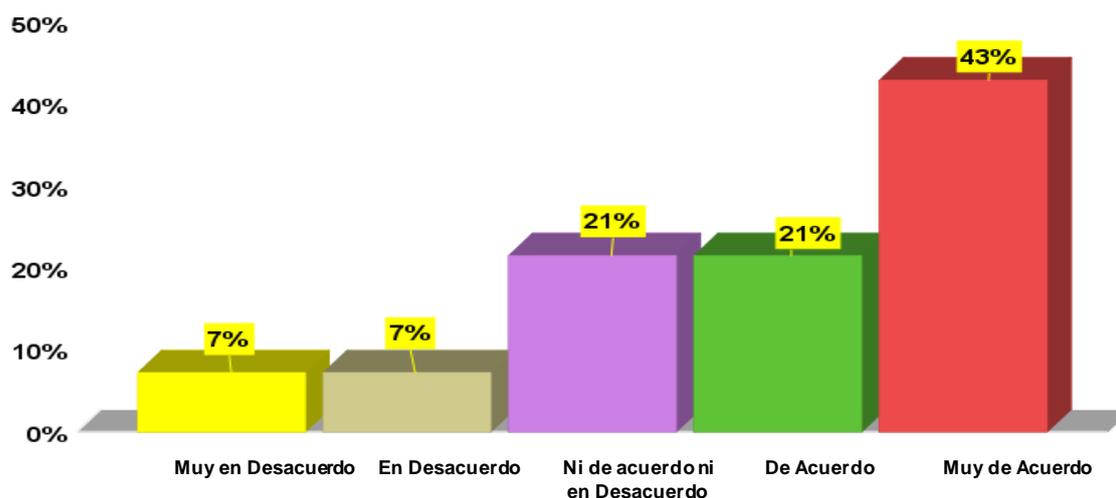
¿Cree usted que los espacios de trabajo son favorables para su rendimiento laboral?

	Cantidad	Porcentaje
Muy en Desacuerdo	1	7,1%
En Desacuerdo	1	7,1%
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	3	21,4%
De Acuerdo	3	21,4%
Muy de Acuerdo	6	42,9%
Total	14	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta.

Figura 1

Espacios del trabajo en la Financiera ProEmpresa.



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

De acuerdo con los resultados obtenidos el 43% de los trabajadores consideran que están muy de acuerdo con los espacios de trabajo son favorables, el 21% están de acuerdo, debido a que cada trabajador cuenta con un escritorio propio para realizar sus actividades, también un 21% mencionan indiferencia, 7% en desacuerdo y otro 7% consideran que están muy en desacuerdo. Es de gran vitalidad que el personal se siente cómodo en su ámbito laboral.

Tabla 5

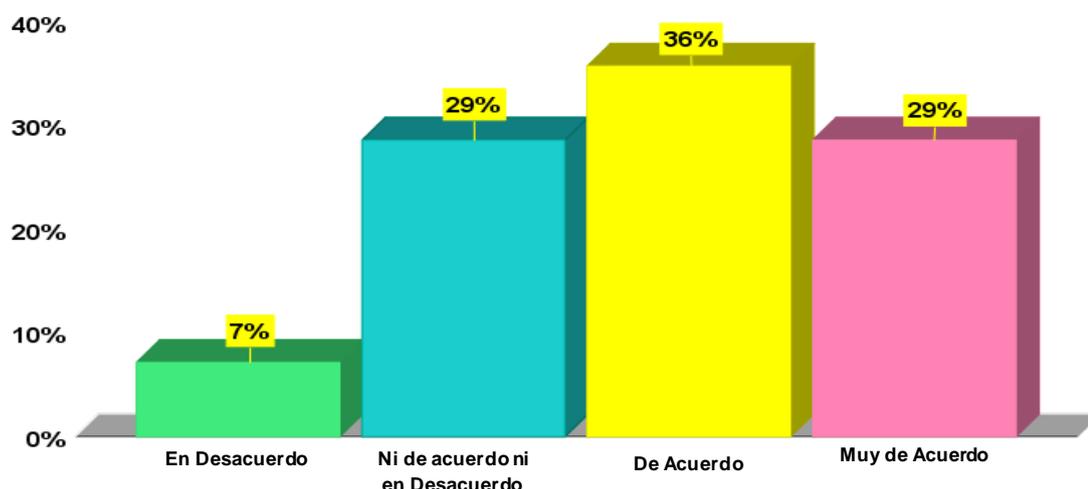
¿Considera usted que las horas de trabajo son las adecuadas?

	Cantidad	Porcentaje
Muy en Desacuerdo	0	0,00%
En Desacuerdo	1	7,1%
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	4	28,6%
De Acuerdo	5	35,7%
Muy de Acuerdo	4	28,6%
Total	14	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 2

Las horas de trabajo en la Financiera ProEmpresa



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

Según los datos obtenidos se puede observar que el 29% menciona que están muy de acuerdo con las horas de trabajo, el 36% de acuerdo, porque se suele cumplir con las 8 horas de trabajo estipuladas en la legislación laboral, 29% ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 7% que menciona están en desacuerdo. Dando a conocer que se debe flexionar los horarios de trabajo para que éste empleado se sienta cómodo y satisfecho.

Tabla 6

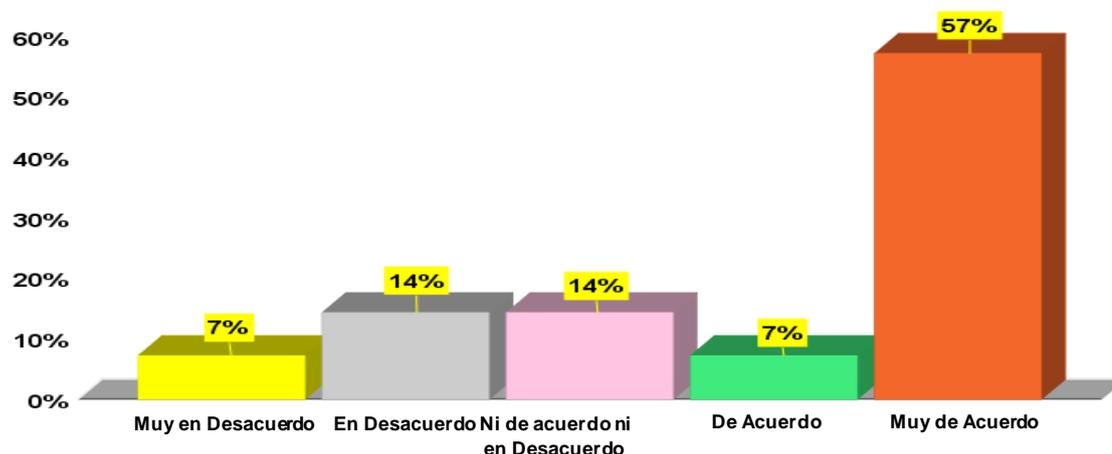
¿Los materiales de trabajo son suficientes para realizar sus labores cotidianas?

	Cantidad	Porcentaje
Muy en Desacuerdo	1	7,1%
En Desacuerdo	2	14,3%
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	2	14,3%
De Acuerdo	1	7,1%
Muy de Acuerdo	8	57,1%
Total	14	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 3

Los materiales de trabajo en la Financiera ProEmpresa.



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

Según los resultados obtenidos se puede evidenciar que el 57% de los trabajadores mencionan están muy de acuerdo, 7% de acuerdo, porque se les asigna útiles de escritorio y una computadora, además usuarios y claves de acceso a diversos sistemas útiles para desarrollarse en su puesto de trabajo 14% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 14% en desacuerdo y el 7% mencionan que están muy en desacuerdo al ver que los materiales que tienen están deteriorados.

Tabla 7

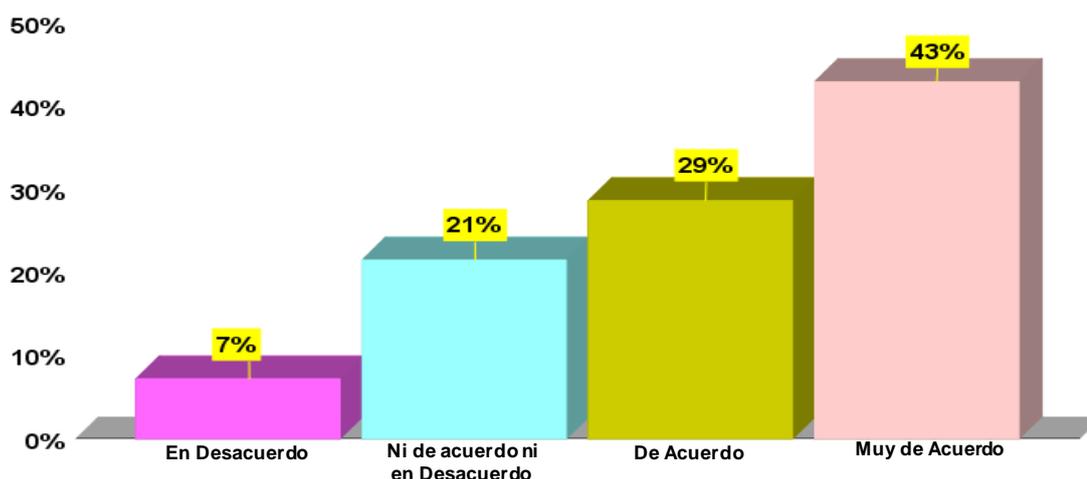
¿Cree Usted que el puesto de trabajo que tiene es seguro y estable?

	Cantidad	Porcentaje
Muy en Desacuerdo	0	0,0%
En Desacuerdo	1	7,1%
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	3	21,4%
De Acuerdo	4	28,6%
Muy de Acuerdo	6	42,9%
Total	14	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta.

Figura 4

Necesidad de seguridad en la Financiera ProEmpresa.



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

De acuerdo con los resultados obtenidos se puede observar que el 43% de los trabajadores respondieron que su trabajo es seguro y estable, 29% están de acuerdo, al referenciar que hay personal de seguridad en la empresa, el 21% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 7% mencionaron que están en desacuerdo. Recalcando que la seguridad en trabajo es lo que buscan los individuos para desempeñarse eficientemente.

Tabla 8

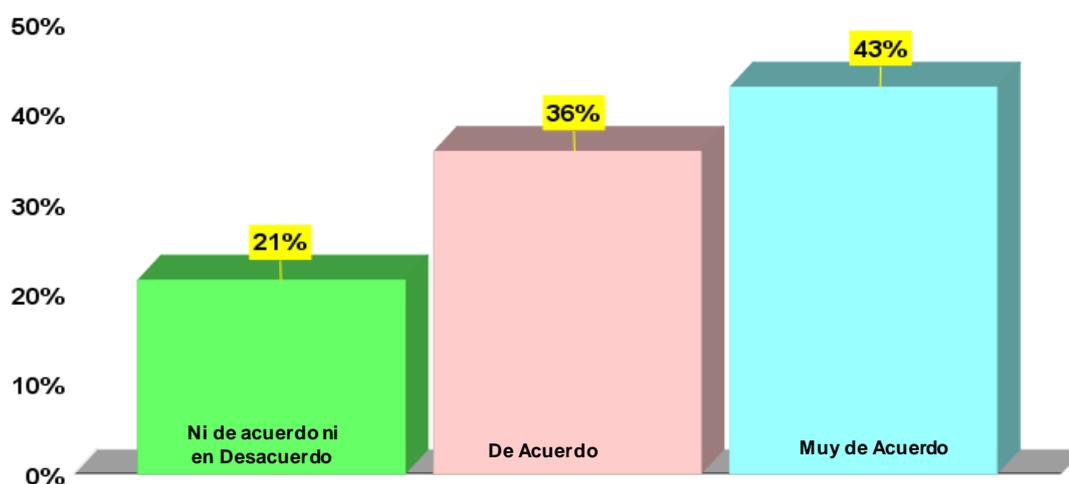
¿Considera usted que el trabajo que realiza lo llevara a una realización personal y/o profesional?

	Cantidad	Porcentaje
Muy en Desacuerdo	0	0,0%
En Desacuerdo	0	0,0%
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	3	21,4%
De Acuerdo	5	35,7%
Muy de Acuerdo	6	42,9%
Total	14	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 5

La autorrealización en la Financiera ProEmpresa.



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

De acuerdo con lo obtenido se puede ver que el 43% de los trabajadores mencionan que su trabajo está en base a su orientación profesional, 36% están de acuerdo con el ver que el mercado financiero es amplio y que ellos pueden desarrollarse sin límites en el rubro, y el 21% que mencionaron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo. El desarrollo profesional de un trabajador asegura el logro de los objetivos dentro de la entidad.

Tabla 9

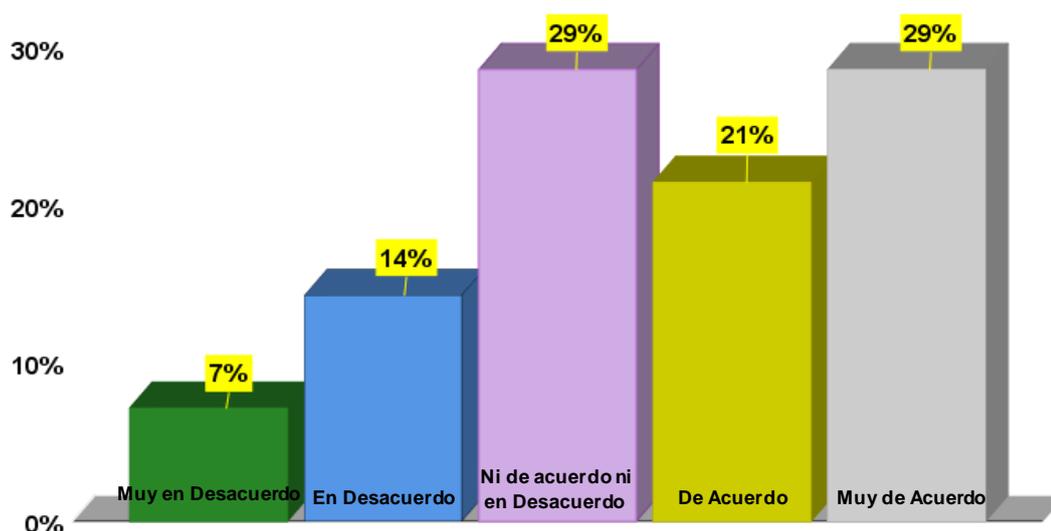
¿Con que frecuencia usted recibe capacitación en la Financiera?

	Cantidad	Porcentaje
Muy en Desacuerdo	1	7,1%
En Desacuerdo	2	14,3%
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	4	28,6%
De Acuerdo	3	21,4%
Muy de Acuerdo	4	28,6%
Total	14	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 6

La capacitación en la Financiera ProEmpresa.



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

Se puede observar a través de los resultados obtenidos que el 29% de los trabajadores mencionan que están muy de acuerdo con la capacitación que reciben, 21% al ser un sector muy competitivo es necesario que los colaboradores estén capacitados constantemente, 29% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 14% en desacuerdo, y el 7% menciona que están muy en desacuerdo, refieren que las capacitaciones son de temas que ya conocen.

Tabla 10

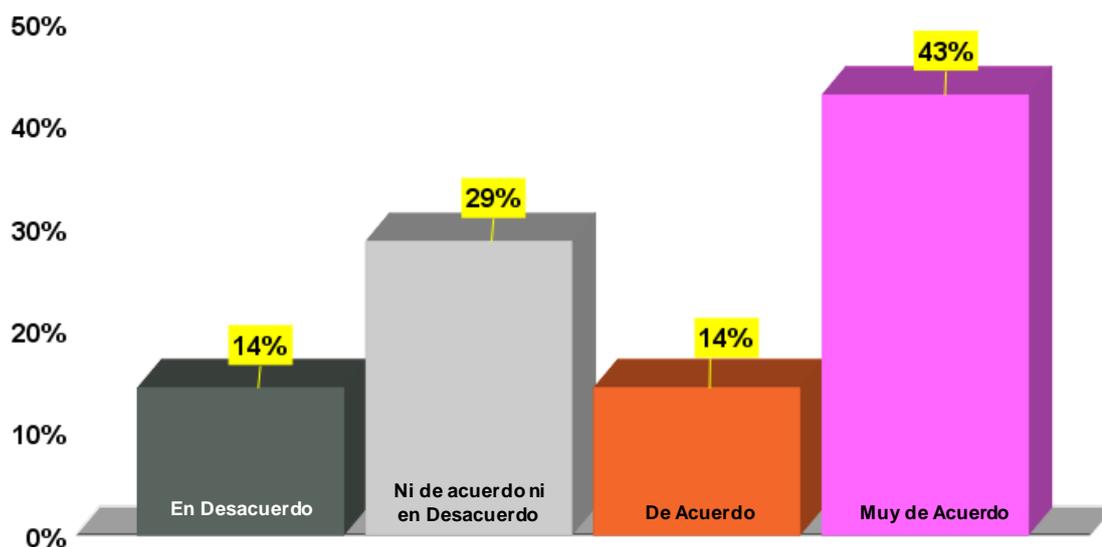
¿Considera usted que está bien remunerado de acorde al trabajo que realiza en la Financiera?

	Cantidad	Porcentaje
Muy en Desacuerdo	0	0,0%
En Desacuerdo	2	14,3%
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	4	28,6%
De Acuerdo	2	14,3%
Muy de Acuerdo	6	42,9%
Total	14	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 7

La remuneración en la Financiera ProEmpresa.



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

De acorde a los resultados obtenidos se puede evidenciar que el 43% de los trabajadores mencionan que están muy de acuerdo con su remuneración de acuerdo con su trabajo, 14% de acuerdo con el encontrase satisfechos con el nivel de su remuneración, 29% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 14% en desacuerdo, porque mencionan que el trabajo es arduo y merecen ganar más.

Tabla 11

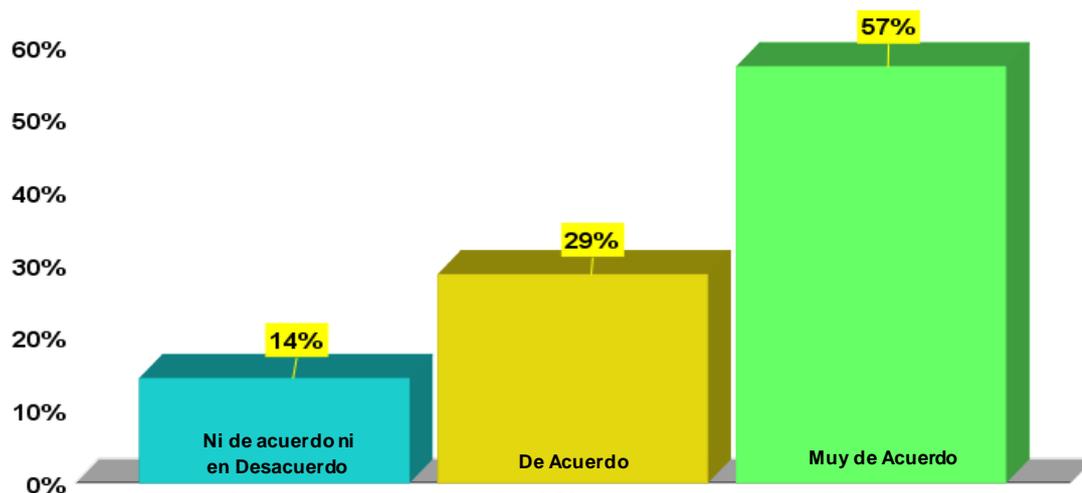
¿Al cometer un error en su trabajo, su jefe lo orienta para que lo haga de manera correcta?

	Cantidad	Porcentaje
Muy en Desacuerdo	0	0,0%
En Desacuerdo	0	0,0%
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	2	14,3%
De Acuerdo	4	28,6%
Muy de Acuerdo	8	57,1%
Total	14	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 8

El liderazgo en la Financiera ProEmpresa.



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

Según los resultados encontrados se puede observar que el 57% de los trabajadores respondieron que están muy de acuerdo que su jefe les orienta cuando no pueden dar solución a algún problema, 29% están de acuerdo, y el 14% mencionan su indiferencia. Siendo el liderazgo una estrategia de orientación hacia el logro de los objetivos.

Tabla 12

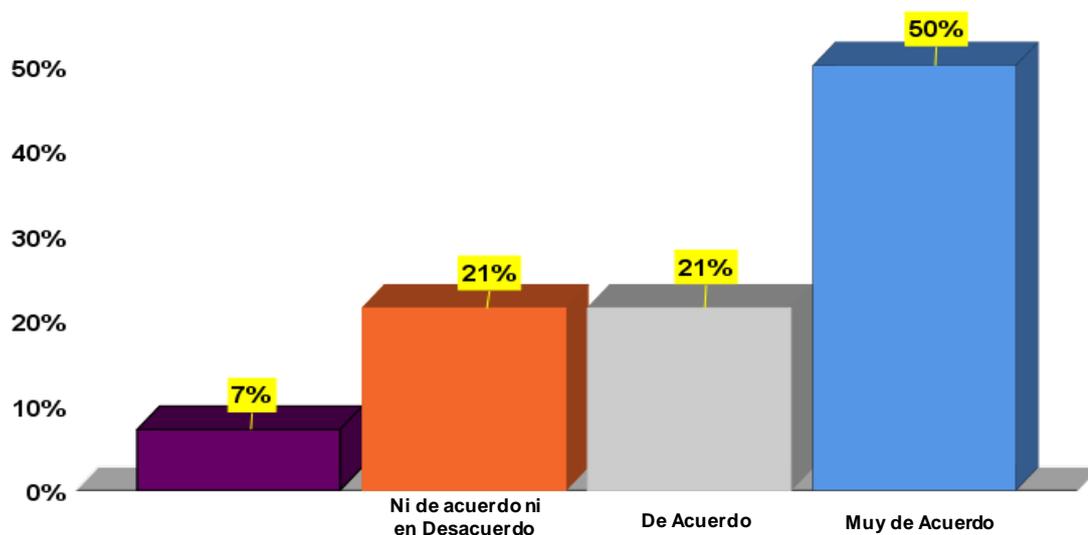
¿Se sigue un proceso formal para elegir la alternativa de solución correcta para un problema de la organización?

	Cantidad	Porcentaje
Muy en Desacuerdo	0	0,0%
En Desacuerdo	1	7,1%
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	3	21,4%
De Acuerdo	3	21,4%
Muy de Acuerdo	7	50,0%
Total	14	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 9

La toma de decisiones en la Financiera ProEmpresa.



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

De acuerdo con los resultados obtenidos se puede observar que el 50% de los trabajadores menciona que están muy de acuerdo en el proceso que siguen antes de tomar una decisión, siendo apoyados por un superior oportunamente, 21% de acuerdo, porque los trabajadores mencionan que se utiliza manuales para resolver los conflictos. El 21% están indiferentes y el 7% que mencionan que están en desacuerdo, porque han tenido malas experiencias.

Tabla 13

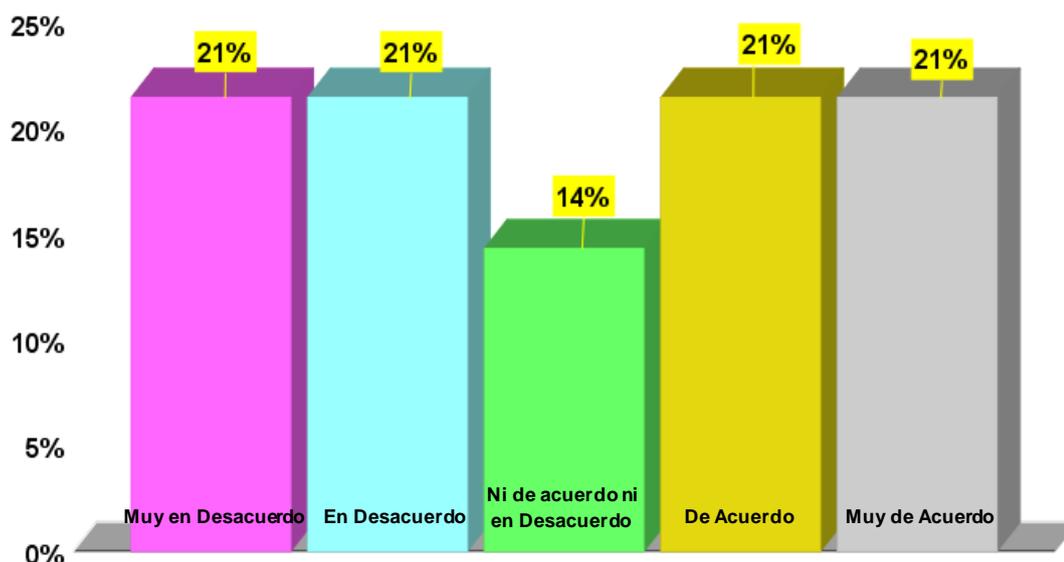
¿Cuándo tiene problemas con su trabajo sus compañeros de área te ayudan?

	Cantidad	Porcentaje
Muy en Desacuerdo	3	21,4%
En Desacuerdo	3	21,4%
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	2	14,3%
De Acuerdo	3	21,4%
Muy de Acuerdo	3	21,4%
Total	14	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 10

Las relaciones interpersonales en la Financiera ProEmpresa.



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

Según los resultados obtenidos se puede evidenciar que el 21% de los trabajadores mencionan que están muy de acuerdo que sus compañeros están dispuestos a ayudar, 21% de acuerdo, 14% muestran indiferencia, 21% en desacuerdo y también un 21% mencionan que están muy en desacuerdo, no se refleja mucha colaboración, esto se debe a que en la empresa hay competencia interna ya que los trabajadores ganan comisiones si tienen buenos rendimientos.

Tabla 14

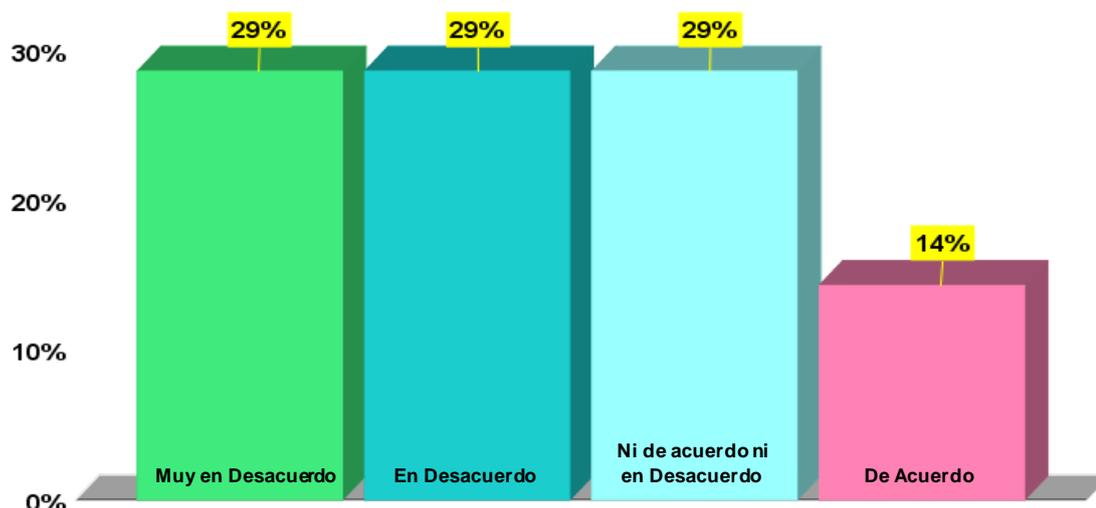
¿Hay incompatibilidad de objetivos con los compañeros de trabajo?

	Cantidad	Porcentaje
Muy en Desacuerdo	4	28,6%
En Desacuerdo	4	28,6%
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	4	28,6%
De Acuerdo	2	14,3%
Muy de Acuerdo	0	0,0%
Total	14	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 11

La incompatibilidad de objetivos en la Financiera ProEmpresa.



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

Se puede observar que el 14 % de los trabajadores respondieron que están de acuerdo que hay incompatibilidad de objetivos entre compañeros, en base a que se han presentado ciertos altercados entre ellos, el 29% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, otro 29% en desacuerdo y también un 29% mencionan que están muy en desacuerdo. Y refieren que no han presenciado altercados.

Tabla 15

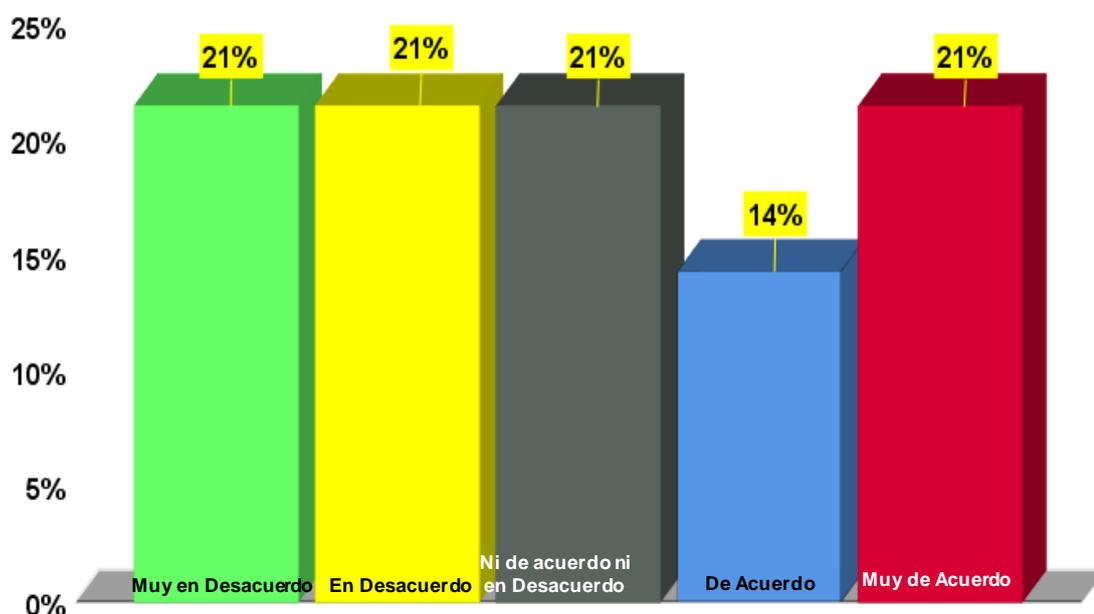
¿Hay oposición de los compañeros de trabajo en la empresa?

	Cantidad	Porcentaje
Muy en Desacuerdo	3	21,4%
En Desacuerdo	3	21,4%
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	3	21,4%
De Acuerdo	2	14,3%
Muy de Acuerdo	3	21,4%
Total	14	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 12

La oposición de los compañeros en la Financiera ProEmpresa.



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

De acuerdo con los resultados obtenidos se puede observar que el 21% de los trabajadores mencionan que están muy de acuerdo con que hay contradictorias u oposiciones por parte de los compañeros de trabajo, 14% de acuerdo, 21% muestran indiferencia, otro 21% en desacuerdo y también un 21% mencionan una postura muy en desacuerdo.

Tabla 16

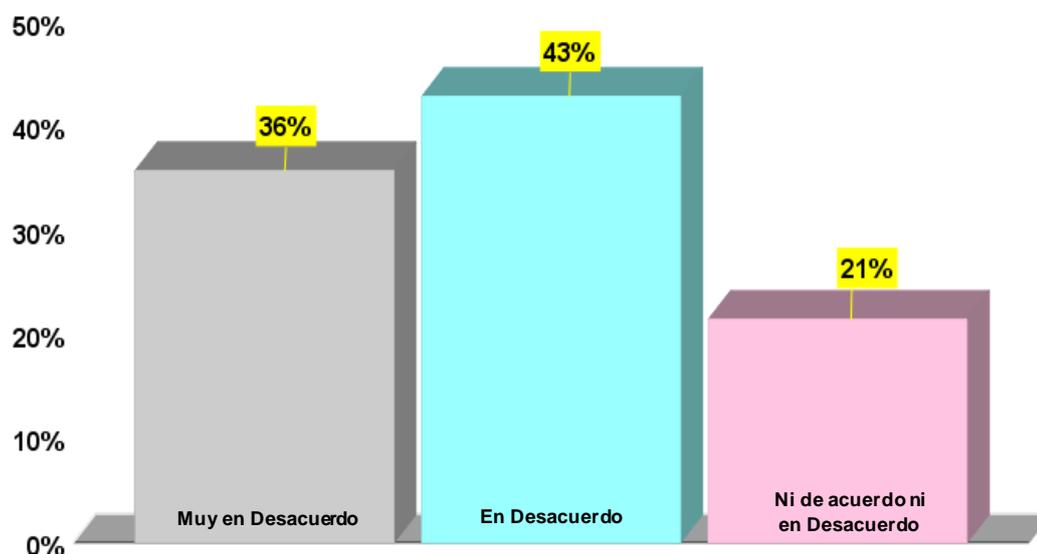
¿Usted ha tenido problemas por rumores y chismes?

	Cantidad	Porcentaje
Muy en Desacuerdo	5	35,7%
En Desacuerdo	6	42,9%
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	2	21,4%
De Acuerdo	0	0,0%
Muy de Acuerdo	0	0,0
Total	14	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 13

Los rumores y chismes en la Financiera ProEmpresa.



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

De acuerdo son los resultados obtenidos se puede evidenciar que el 21% de los trabajadores se muestran indiferentes en responder si han tenido problemas por rumores y chismes, 43% menciona en desacuerdo y el 36% mencionan muy en desacuerdo. Porque no han sido testigos de algún caso en la financiera.

Tabla 17

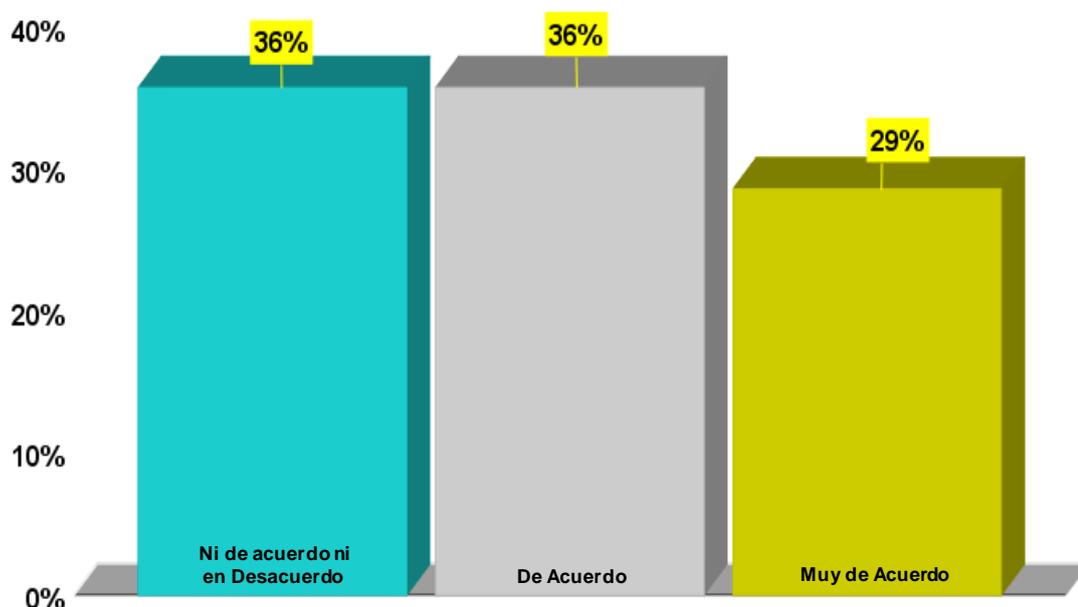
¿Usted conoce los reglamentos de la Financiera ProEmpresa?

	Cantidad	Porcentaje
Muy en Desacuerdo	0	0,0%
En Desacuerdo	0	0,0%
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	5	35,7%
De Acuerdo	5	35,7%
Muy de Acuerdo	4	28,6%
Total	14	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 14

Los reglamentos en la Financiera ProEmpresa.



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

Se puede observar según los resultados obtenidos que el 29% de los trabajadores menciona están muy de acuerdo que conocen los reglamentos de la entidad financiera, 36% de acuerdo y también el 36% mencionan su indiferencia. Todos ellos refieren conocer algo siquiera de los reglamentos de la financiera.

Tabla 18

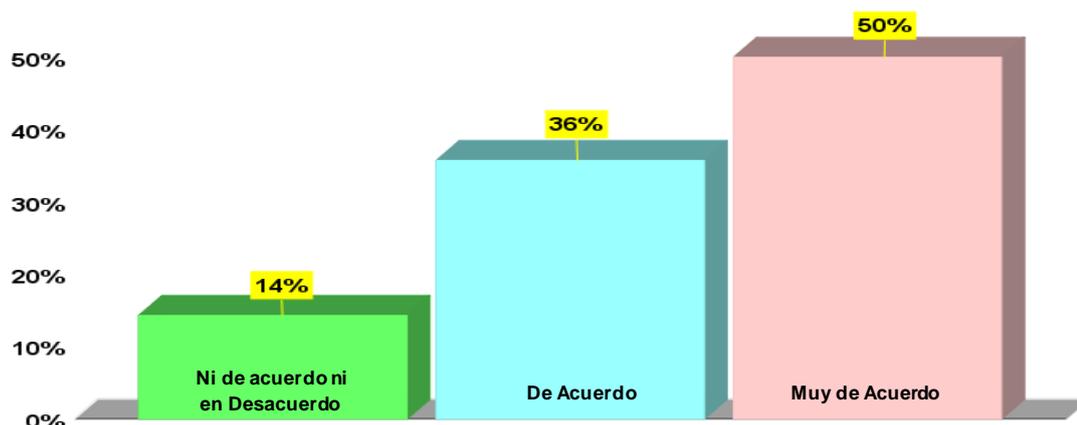
¿Está de acuerdo con las políticas laborales que define a la Financiera ProEmpresa?

	Cantidad	Porcentaje
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	2	14,3%
De Acuerdo	5	35,7%
Muy de Acuerdo	7	50,0%
Total	14	100%

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Figura 15

Las políticas en la Financiera ProEmpresa.



Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis

Se puede evidenciar que el 50% de los trabajadores mencionan estar muy de acuerdo con las políticas laborales propuestas por la Financiera ProEmpresa, 36% de acuerdo y el 14% su opinión es, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en base a que desconocen las normas que emplea la financiera Proempresa.

4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para la presentación de la contrastación de hipótesis es necesario primero exponer como se obtiene los valores más resaltantes que se mostraran, entre ellos está el Rho “Correlación de Spearman” esté indicador se obtiene mediante la utilización del programa SPSS.

Para realizar la contrastación de hipótesis es necesario primero exponer como se obtiene los valores más resaltantes para este caso el valor Rho Spearman=0,531 esté indicador se obtiene mediante la utilización del programa SPSS, utilizando los datos de las variables “La motivación laboral” y “El clima laboral” cuyos datos se obtienen de las respuestas de todas las 15 preguntas de todo el cuestionario de encuesta procesados en la base de datos (anexo 7). Es decir, en el programa SPSS se utiliza la suma de todas las respuestas “participación total” del cuestionario aplicado.

4.2.1 CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS GENERAL

HG: La motivación laboral SI se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa de Tingo María, 2022.

HO: La motivación laboral NO se relaciona con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa de Tingo María, 2022.

Tabla 19

Correlación de Spearman de hipótesis general

Correlaciones		Motivación Laboral	Clima Organizacional
Motivación Laboral	Correlación Spearman	1	,531
	Sig. (bilateral)		,051
	N	14	14
Clima Organizacional	Correlación de Spearman	,531	1
	Sig. (bilateral)	,051	
	N	14	14

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis:

Con la correlación de Spearman, se pudo obtener un valor de correlación de 0,531 y según la escala de valores del coeficiente de Spearman, indica que existe correlación positiva moderada, además el nivel de significancia es de $0.51 < 0,05$, es por ello que se rechaza la Hipótesis Nula (HO) y aceptamos la Hipótesis General (HG) que indica que si existe relación entre la motivación laboral y el clima organizacional, Por lo que aceptamos que la motivación laboral se relaciona significativamente con el clima organizacional de la Financiera ProEmpresa, 2022.

4.2.2 CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS ESPECÍFICAS

Asimismo, para cada contrastación de las 3 dimensiones como son; Las condiciones de trabajo ($Rho=0,529$) se tomaron desde la primera hasta la tercera pregunta, contrastándolo con toda la sumatoria de la

pregunta 8 hasta la 15 que engloba toda la variable clima organizacional (anexo 7).

HE1: Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente en el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa de Tingo María, 2022.

HO1: Las condiciones de trabajo NO se relacionan con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa de Tingo Maria,2022.

Tabla 20

Correlación de Spearman Hipótesis Específica 1

Correlaciones		Condiciones de Trabajo	Clima Organizacional
Condiciones de Trabajo	Correlación de Spearman	1	,529
	Sig. (bilateral)		,052
	N	14	14
Clima Organizacional	Correlación de Spearman	,529	1
	Sig. (bilateral)	,052	
	N	14	14

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta

Análisis:

Con la correlación de Spearman, se pudo obtener un valor de correlación de 0,529 y según la escala de valores del coeficiente de Spearman, indica que existe correlación positiva moderada, además el nivel de significancia es de $0,52 < 0.05$ es por ello que se rechaza la Hipótesis Nula (HO1) y aceptamos la Hipótesis General (HE1) que indica que si existe relación entre las condiciones de trabajo y el clima organizacional. Por lo que aceptamos que las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el clima organizacional de la Financiera ProEmpresa, 2022.

Para contrastar la motivación intrínseca ($Rho=0,404$) se tomaron la cuarta y quinta pregunta, contrastándolo con toda la sumatoria de la pregunta 8 hasta la 15 que engloba toda la variable clima organizacional (anexo 7).

HE2: La motivación intrínseca SI se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa de Tingo María, 2022.

HO2: La motivación intrínseca NO se relaciona con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa de Tingo María, 2022.

Tabla 21

Correlación de Spearman de Hipótesis Especifica 2

Correlaciones		Motivación	Clima
		Intrínseca	Organizacional
Motivación	Correlación de	1	,404
Intrínseca	Spearman		
	Sig. (bilateral)		,152
	N	14	14
Clima	Correlación de	,404	1
Organizacional	Spearman		
	Sig. (bilateral)	,152	
	N	14	14

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta.

Análisis:

Con la correlación de Spearman, se pudo obtener un valor de correlación de 0,404 y según la escala de valores del coeficiente de Spearman, indica que existe correlación positiva moderada, además el nivel de significancia es de $0,152 < 0.05$ es por ello que se rechaza la Hipótesis Nula (HO2) y aceptamos la Hipótesis Especifica (HE2) que si existe relación entre la motivación intrínseca y el clima organizacional. Por lo que aceptamos que la motivación intrínseca se relaciona significativamente con el clima organizacional de la Financiera ProEmpresa, 2022.

Para contrastar la dimensión llamada motivación extrínseca ($Rho=0,563$) se tomaron la sexta y séptima pregunta, contrastándolo con toda la sumatoria de la pregunta 8 hasta la 15 que engloba toda la variable clima organizacional (anexo 7).

HE3: La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa agencia Tingo María, 2022.

HO3: La motivación extrínseca NO se relaciona con el clima organizacional en la Financiera

Tabla 22

Correlación de Spearman de Hipótesis Específica 3

Correlaciones		Motivación	Clima
		Extrínseca	Organizacional
Motivación	Correlación de	1	,563
Extrínseca	Spearman		
	Sig. (bilateral)		,036
	N	14	14
Clima	Correlación de	,563	1
Organizacional	Spearman		
	Sig. (bilateral)	,036	
	N	14	14

Nota: Elaboración propia basado en la encuesta.

Análisis:

Con la correlación de Spearman, se pudo obtener un valor de correlación de 0,563 y según la escala de valores del coeficiente de Spearman, indica que existe correlación positiva moderada, además el nivel de significancia es de 0,036 > 0.05 esto indica que NO existe relación entre la motivación extrínseca y el clima organizacional. Por lo que se rechaza la hipótesis específica tres y se acepta la hipótesis nula que NO se relaciona la motivación extrínseca con el clima organizacional.

CAPÍTULO V

5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A través del cuestionario que se empleó a los trabajadores de la Financiera ProEmpresa, se obtuvieron datos que poco después de ser procesados por medio de la Correlación de Spearman, se consiguió resultados relevantes que fueron de gran ayuda y producto para lograr conseguir el objetivo de esta investigación y a la vez que nos ayudaron a discutir los resultados.

En base al objetivo general; determinar cómo la motivación se relaciona con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa agencia Tingo María, 2022. Como se alcanza evidenciar en la prueba de hipótesis general, se logra afirmar que, si hay una correlación positiva moderada entre la motivación laboral y el clima organizacional de la Financiera ProEmpresa, representado por una correlación del 0,531, el cual indica que es un valor favorable. Asemajándose a la conclusión de Manrique (2015), quien concluye que la motivación influyo directa y significativamente en la productividad de los analistas de una Institución Financiera del Norte del Perú; esta influencia se dio en más de 68%. Arango (2018), concluyó que la motivación si influye en el desempeño laboral de los trabajadores de Mi Banco, Agencia Lima.

En base al primer objetivo específico; determinar cómo las condiciones de trabajo se relacionan con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa de Tingo María, 2022. Como se alcanza evidenciar en la prueba de hipótesis específica uno, se logra afirmar que, si hay una correlación positiva moderada entre las condiciones de trabajo y el clima organizacional de la Financiera ProEmpresa, representado por una correlación del 0,529, el cual indica que es un valor favorable. Coincidiendo con Rosas (2017), quien en su investigación concluye que las condiciones físicas ambientales repercuten en la calidad del servicio del personal de la Agencia Huánuco de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Ltda.

En base al segundo objetivo específico; determinar cómo la motivación intrínseca se relaciona con el clima organizacional en la Financiera

ProEmpresa agencia Tingo María, 2022. Como se alcanza a evidenciar en la prueba de hipótesis específica dos, se logra afirmar que, si hay una correlación positiva moderada entre la motivación intrínseca y el clima organizacional de la Financiera ProEmpresa, representado por una correlación del 0,404, el cual indica que es un valor favorable. Se asemeja al estudio de Rosas (2017), quien concluye que en la Agencia Huánuco de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Ltda. Los equipos tecnológicos no están en óptimas condiciones por lo que genera que el trabajador no se sienta satisfecho con sus herramientas de trabajo y por ende la atención que brindan los trabajadores no es eficiente.

En base al tercer objetivo específico; determinar cómo la motivación extrínseca se relaciona con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa agencia Tingo María, 2022. Como se alcanza a evidenciar en la prueba de hipótesis específica tres, se logra afirmar que, si hay una correlación positiva moderada entre la motivación extrínseca y el clima organizacional de la Financiera ProEmpresa, representado por una correlación del 0,563, el cual indica que es un valor favorable. Coincidiendo con Alva (2018), quien en su estudio de investigación concluye que la compensación económica influye significativamente al desempeño laboral, pudiendo comprobarse en los resultados en donde se observa que hay una insatisfacción por parte de los trabajadores, no siente que la entidad financiera Caja Arequipa esté interesada en sus necesidades.

CONCLUSIONES

1. La motivación laboral se relaciona significativamente con el clima organizacional de la Financiera ProEmpresa – 2022. Debido a que hay una relación positiva moderada, obtenida a través de la prueba de hipótesis general, donde muestra un coeficiente de correlación de Spearman de 0,531. Esto significa que es un valor favorable moderado para la entidad financiera, debido a que refleja una moderada motivación laboral ya que algunos trabajadores no se encuentran satisfechos en su ámbito laboral. Asimismo, en la tabla 8 se muestra que el personal responde en un 42,9% y 35,7% que está muy de acuerdo y de acuerdo que en la Financiera Proempresa se está realizando personal y profesionalmente, conllevando a ello a un importante nivel de motivación laboral.
2. Se determinó que las condiciones trabajo se relacionan con el clima organizacional en la Financiera Pro Empresa agencia Tingo María - 2022. Debido a que hay una relación positiva moderada, obtenida a través de la primera prueba de hipótesis específica, donde muestra un coeficiente de correlación de Spearman de 0,529. Esto significa que es un valor favorable moderado para la entidad financiera, debido a que refleja una moderada condiciones de trabajo, dando a conocer que los trabajadores no están del todo satisfechos en su puesto de trabajo. Este resultado lo apoyamos con lo mostrado en la tabla 6 donde el 57,1% de los trabajadores de la financiera Proempresa manifiestan que los materiales y útiles que les son entregados les ayuda a realizarse en el campo laboral.
3. Se determinó que la motivación intrínseca se relaciona con el clima organizacional en la Financiera Pro Empresa agencia Tingo María - 2022. Debido a que hay una relación positiva moderada, obtenida a través de la segunda prueba de hipótesis específica, donde muestra un coeficiente de correlación de Spearman de 0,404. Esto significa que es un valor favorable moderado para la entidad financiera, debido a que refleja una moderada motivación intrínseca, lo que indica una baja motivación, que se genera por

partes externas (trabajo, familia) o partes internas (poco interés laboral) y esto genera que no estén sacando todas sus habilidades personales y el espíritu emprendedor que tiene cada trabajador. Asimismo, en la tabla 7 se muestra que el 71,5% están muy de acuerdo y de acuerdo que ellos se encuentran motivados porque perciben el ambiente seguro en el que laboran.

4. Se determinó que la motivación extrínseca se relaciona con el clima organizacional en la Financiera Pro Empresa agencia Tingo María - 2022. Debido a que hay una relación positiva moderada, obtenida a través de la tercera prueba de hipótesis específica, donde muestra un coeficiente de correlación de Spearman de 0,563. Esto significa que es un valor favorable moderado para la entidad financiera, debido a que refleja una moderada motivación extrínseca, reflejando que no todos reciben beneficios económicos por parte de la entidad financiera, ni reciben ayuda como por ejemplo para estudiar y lograr sacar un título profesional. Tal conclusión es apoyada por los mostrados en la tabla 10 que muestra en un 57.2% están muy de acuerdo y de acuerdo con la remuneración que perciben, es decir la mayoría muestra una motivación importante al momento de realizar sus labores.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que la Financiera ProEmpresa agencia Tingo María, dedique más tiempo y énfasis en sus elementos que la integran, con la finalidad de conseguir sus capacidades en su totalidad.
2. Se recomienda que la Financiera ProEmpresa agencia Tingo María, implemente en su local de manera que pueda brindar mejores condiciones para que el trabajador se desempeñe satisfactoriamente.
3. Se recomienda a la Financiera ProEmpresa agencia Tingo María, que incentive a sus colaboradores de manera que estos saquen sus ganas de trabajar. Proveyéndoles materiales e insumos en perfecto estado para que estos puedan desempeñarse de la mejor manera en el campo laboral.
4. Se recomienda a la Financiera ProEmpresa agencia Tingo María, que busque desarrollar sus capacidades de sus empleados, a parte de las recompensas económicas, enfocarse más en el desarrollo personal y profesional que posee cada miembro que la integra.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, J. (1963). *Teoría de la equidad* (Sexta ed.). Recuperado el 24 de abril de 2022, de <http://dx.doi.org/10.1037/h0040968>
- Alderfer, C. (1964). *teoría de hayncia, relación y crecimiento (ERC)*. New Haven, Estados Unidos. Recuperado el 24 de abril de 2022, de <https://psicologiaymente.com/psicologia/modelo-jerarquico-erc-alderfer>
- Alva Orizano, J. C. (2018). *Motivación y desempeño laboral en la caja Arequipa huánuco 2018*. Tesis de Licenciatura, Universidad de Huánuco, Escuela de Administración, Huánuco. Recuperado el 24 de abril de 2022, de http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1276/T047_47628118T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arango Perez, H. (2018). *Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de mi banco*. Tesis de profesionalización, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Facultad de Ciencias Administrativas, Lima Este. Recuperado el 23 de abril de 2022, de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2430/MOTIVACION%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20DESEMPEÑO%20LABORAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20MI%20BANCO%20AGENCIA%20LIMA%20ESTE%20Lima%202018_.pdf?sequence=1&isAllow
- Celis Flores, L. (2019). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en Glocal Soluciones*. Tesis de grado, Ciudad de Mexico. Recuperado el 24 de abril de 2022, de <https://repositorioinstitucional.buap.mx/handle/20.500.12371/9427>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. (Sexta ed.). Ciudad de México, Cuajimalpa, Mexico: McGrawHill. Recuperado el 24 de abril de 2022, de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/

0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf

Consulta ficha RUC SUNAT. (18 de abril de 2022). SUNAT. Obtenido de <https://e-consultaruc.sunat.gob.pe/cl-ti-itmrconsruc/jcrS00Alias>

Correa Jauregui, R. (2014). *El clima laboral y sus condiciones en las organizaciones*. Tesis Doctoral, Universidad de Loja, Loja. Recuperado el 23 de abril de 2022, de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/estrategias-para-obtener-un-buen-clima-laboral>

Forastieri, V. (2005). *Desafíos y propuestas en seguridad y salud en el trabajo, insumos para el foro de empleo*. Centro América. Recuperado el 24 de abril de 2022, de <https://es.scribd.com/document/18502112/01-Valentina-Forastieri-Desafios-y-Propuestas-Seguridad-y-Salud-en-Trabajo>

Guillen, M. (2013). Clima organizacional en la editorial Ciencias Médicas a partir del análisis de sus dimensiones. *Revista Cubana de la Salud Pública*, 242-252. Recuperado el 24 de abril de 2022, de www.RevistaMedica.cub.com

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (sexta ed.). Ciudad de Mexico: McGrawhill. Recuperado el 20 de junio de 2022

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons. New York, EE.UU. Recuperado el 24 de abril de 2022, de www.newyork24hours.com

Litwin, J., & Stinger, Y. (1978). *Organizational Climate*. Chicago. Recuperado el 24 de abril de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/737/73719138007.pdf>

Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad*. Madrid. Recuperado el 24 de abril de 2022, de <https://bataloso.com/wp->

content/uploads/2022/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-
Personalidad.pdf

Mogrovejo Peralta, M. (2020). *El clima organizacional y su Influencia sobre la motivación del personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor*. Tesis de grado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Sistema de Posgrado, Guayaquil. Recuperado el 23 de abril de 2022, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14220/1/T-UCSG-POS-MGSS-273.pdf>

Neffa, J. C. (1986). *Los riesgos psicosociales en el trabajo : contribución a su estudio* (primera edición ed.). La Plata. Recuperado el 24 de abril de 2022, de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/cgi-bin/library.cgi?e=d-11000-00---off-0ar%2FarZz-062--00-1----0-10-0---0---0direct-10-DS--4-----0-0l--11-es-Zz-1---20-about-%22Psicolog%C3%ADa+del+trabajo%22--00-3-1-00-0--4----0-0-01-00-0utfZz-8-00&a=d&cl=search&d=>

Pervin , L. A. (1985). *Personalidad: Teoría, diagnóstico e investigación* (octava ed.). Bilbao, España. Recuperado el 24 de abril de 2022, de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC104443.pdf>

Ramos Ramos, M. G., & Chicaiza Farinango, A. R. (2011). *La motivación laboral y su relación con el clima laboral en los trabajadores del Banco Ecuatoriano de la Vivienda Matriz Quito*. Tesis de Licenciatura, Universidad Central del Ecuador, Facultad de Ciencias Psicológicas, Quito. Recuperado el 23 de abril de 2022, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1897/1/T-UCE-0007-24.pdf>

Real Academia Española. (2022). *RAE*. Recuperado el 24 de Marzo de 2022, de <https://dle.rae.es/cultura?m=form>

Rodriguez Solis, C. B. (2018). *Clima Organizacional y motivación laboral en la Municipalidad de los Olivos*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Postgrado, Los olivos. Recuperado el 24 de abril de 2022, de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23519/Rodriguez_SCB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rosas Rojas, B. A. (2017). *El clima organizacional y su influencia en la calidad de servicio del personal de la agencia Huánuco de la cooperativa de ahorro y crédito san francisco Ltda. 2017*. Tesis de Licenciatura, Universidad de Huánuco, Escuela de Administración, Huánuco. Recuperado el 24 de abril de 2022, de http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/896/T047_72908915T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velasquez Najar, R. (2015). Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas de Chimbote. *In Crescendo Institucional*, 6(2), 77-88. Recuperado el 24 de abril de 2022, de <http://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/>

Vroom, V. (1964). *Work and Motivacion*. New York, EE.UU. Recuperado el 24 de abril de 2022, de www.newyorktimes.com

ANEXOS

ANEXO 1: RESOLUCIÓN DE NOMBRAMIENTO DE ASESOR



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

RESOLUCIÓN N° 595-2022-D-FCEMP-PAAE-UDH

Huánuco, 26 de abril de 2022

Visto, el Oficio N° 009-2022-CCATP-FCEMP-UDH, del 25 de abril del año 2022, presentado por la **Mtra. Diana Huerto Orizano**, Coordinadora del Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional CATP-2022 I. Donde informa la relación de los estudiantes inscritos y la designación de docente asesor.

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30220, Ley Universitaria, en el Artículo 45, ítem 45.2 menciona que para la obtención del Título Profesional se requiere del Grado de Bachiller y la aprobación de una tesis o trabajo de suficiencia profesional;

Que, mediante la Resolución N° 292-2015-R-CU-UDH, de fecha 16 de marzo de 2015, se crea el **CICLO DE ASESORAMIENTO PARA LA TESIS PROFESIONAL-CATP**, el mismo que conlleva a la obtención del Título Profesional en las distintas carreras profesionales de la Universidad de Huánuco, bajo la modalidad de Aprobación de una Tesis; asimismo, se encarga a los Decanos de las distintas Facultades de la UDH, en coordinación con el Vicerrectorado Académico, la elaboración del reglamento correspondiente;

Que, Según la Resolución N° 1206-2015-R-CU-UDH, de fecha 28 de setiembre de 2015, se aprueba el **REGLAMENTO DEL CICLO DE ASESORAMIENTO PARA LA TESIS PROFESIONAL-CATP**, dirigido a los alumnos que ingresaron a la Universidad a partir de la promulgación de la Ley N° 30220; y en el capítulo IV, artículos 23 al 25 se señala el procedimiento de designación de Docente Asesor; y

Estando a las atribuciones inherentes al cargo de Decano y a lo normado en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, con cargo a dar cuenta al Consejo de Facultad,

SE RESUELVE:

Artículo único. - **DESIGNAR**, al **Dr. Jorge Luis López Sánchez**, como **Asesor de Tesis**, del Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional CATP-2022 I, del P.A. de **Administración de Empresas**, de la Facultad de Ciencias Empresariales, tanto para la elaboración del Proyecto de Investigación, como en el desarrollo de la tesis, de los siguiente Bachilleres:

1. EGUSQUIZA SILVA, Yurico Mayumi
2. ALVARADO PEREZ, Tania Vanessa

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Mtra. Diana Huerto Orizano
SECRETARIA DOCENTE



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Dr. Jorge Luis López Sánchez
DECANO

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>Problema General ¿Cómo la motivación laboral se relaciona con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa, agencia Tingo María-2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Cómo las condiciones de trabajo se relacionan con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa, agencia Tingo María – 2022? ¿Cómo la motivación intrínseca se relaciona con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa, agencia Tingo María – 2022? ¿Cómo la motivación extrínseca se relaciona con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa, agencia Tingo María – 2022? 	<p>Objetivo General Determinar cómo la motivación laboral se relaciona con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa, agencia Tingo María – 2022</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar cómo las condiciones de trabajo se relacionan con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa, agencia Tingo María – 2022. Determinar cómo la motivación intrínseca se relaciona con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa, agencia Tingo María – 2022. Determinar cómo la motivación extrínseca se relaciona con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa, agencia Tingo María 2022 	<p>Hipótesis General La motivación laboral se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa, agencia Tingo María, 2022.</p> <p>Hipótesis Específica</p> <ol style="list-style-type: none"> Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa, agencia Tingo María, 2022. La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa, agencia Tingo María, 2022. La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa, agencia Tingo María, 2022. 	<p style="text-align: center;"><u>INDEPENDIENTE</u></p> <p style="text-align: center;">MOTIVACIÓN LABORAL</p> <p style="text-align: center;"><u>DEPENDIENTE</u></p> <p style="text-align: center;">CLIMA ORGANIZACIONAL</p>	<p>Nivel y Tipos de Investigación.</p> <p>Descriptivo – Correlacional: El presente estudio es considerado a nivel descriptivo porque ayudo a descubrir el problema en toda su dimensión, medir y evaluar el tiempo y espacio de manera minuciosa.</p> <p>Diseño de la Investigación: La investigación será no experimental transversal, porque es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables.</p>	<p>Población. La población de estudio estará conformada por los empleados de la Financiera ProEmpresa, haciendo un total de 14 colaboradores.</p> <p>Muestra. Se aplicará el muestreo no probabilístico, debido a que la población es de tamaño reducido, de manera que se tomará a todo el personal de la Financiera ProEmpresa que asciende a un total de 14 colaboradores, también entre ellos estará distribuido de la siguiente manera.</p>

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado (a) trabajador (a), agradeciéndole anticipadamente por vuestra colaboración, le solicitamos responder el presente cuestionario que tiene como propósito conocer la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional en la Financiera ProEmpresa, agencia Tingo María. No requiere que consigne su identificación personal, por lo que usted puede responder con sinceridad y total libertad. Sus respuestas serán utilizadas de manera confidencial y exclusivamente para esta investigación.

Lea atentamente cada pregunta y marque con una (x) la valoración que usted estime correspondiente, de acuerdo a los puntajes del siguiente cuadro:

Criterio	Puntaje
Muy de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Muy en desacuerdo	1

Preguntas	Puntaje				
1. ¿Cree usted que los espacios de trabajo son favorables para su rendimiento laboral?	5	4	3	2	1
2. ¿Considera usted que las horas de trabajo son las adecuadas?	5	4	3	2	1
3. ¿Los materiales de trabajo son suficientes para realizar sus labores cotidianas?	5	4	3	2	1
4. ¿Cree Usted que el puesto de trabajo que tiene es seguro y estable?	5	4	3	2	1
5. ¿Considera usted que el trabajo que realiza lo llevara a una realización personal y/o profesional?	5	4	3	2	1
6. ¿Con que frecuencia usted recibe capacitación en la Financiera?	5	4	3	2	1
7. ¿Considera usted que está bien remunerado de acorde al trabajo que realiza en la Financiera?	5	4	3	2	1
8. ¿Al cometer un error en su trabajo, su jefe lo orienta para que lo haga de manera correcta?	5	4	3	2	1

9. ¿Se sigue un proceso formal para elegir la alternativa de solución correcta para un problema de la organización?	5	4	3	2	1
10. ¿Cuándo tiene problemas con su trabajo sus compañeros de área están prestos a ayudarlo?	5	4	3	2	1
11. ¿Hay incompatibilidad de objetivos con los compañeros de trabajo?	5	4	3	2	1
12. ¿Hay oposición de los compañeros de trabajo en la empresa?	5	4	3	2	1
13. ¿Usted ha tenido problemas por rumores y chismes?	5	4	3	2	1
14. ¿Usted conoce los reglamentos de la Financiera ProEmpresa?	5	4	3	2	1
15. ¿Está de acuerdo con las políticas laborales que define a la Financiera ProEmpresa?	5	4	3	2	1

**ANEXO 4: AUTORIZACIÓN DEL GERENTE DE LA FINANCIERA
PROEMPRESA**



AUTORIZACIÓN

Señores (as):

YURICO MAYUMI EGUSQUIZA SILVA

De mi consideración:

Yo, Federico Laurencio Estela, Gerente de Agencia de la Financiera Pro Empresa S.A., Agencia Tingo María, le autorizo a usted Yurico Mayumi Egusquiza Silva a llevar el desarrollo de su investigación en la Financiera Pro Empresa, Agencia Tingo María, de este modo se le otorga permisos como: usar el nombre de la entidad, encuestar a los colaboradores y otros permisos más.

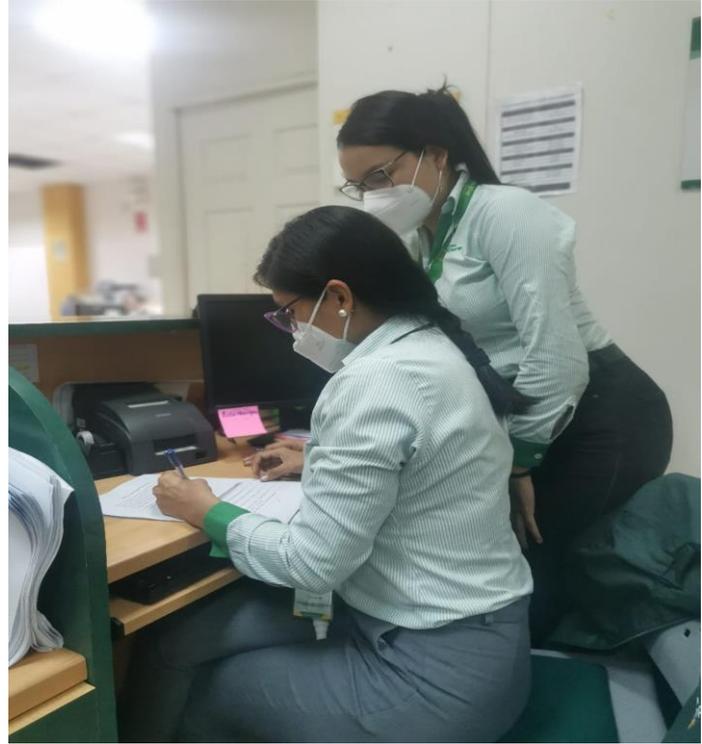
Atentamente:


Federico Laurencio Estela
Gerente de Agencia
Financiera
ProEmpresa 

Federico Laurencio Estela
Gerente de Agencia de la Financiera Pro Empresa S.A.
Agencia Tingo María

ANEXO 5: EVIDENCIA FOTOGRAFICA DEL RECOJO DE DATOS

(Fotos tomadas al momento de realizar la encuesta en las instalaciones de la Financiera ProEmpresa)



ANEXO 6: TABULACIÓN DE ESCUESTA EN BASE DE DATOS

N° DE ENCUESTAS	VARIABLE 1: LA MOTIVACIÓN LABORAL							VARIABLE 2: EL CLIMA ORGANIZACIONAL							
	D1= CONDICIONES DE TRABAJO			D2= MOTIVACIÓN INTRINSECA		D3= MOTIVACIÓN EXTRINSECA		D1= FACTORES SOCIALES			D2= CONFLICTOS			D3= ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	1	5	4	2	3	1	2	3	5	1	1	5	1	5	3
2	5	5	2	4	4	4	3	5	2	2	2	2	2	3	4
3	3	4	5	5	5	2	4	5	5	4	2	5	1	5	5
4	3	3	5	3	4	5	5	5	3	1	3	2	2	5	4
5	3	4	2	5	5	2	3	3	4	4	1	3	3	3	5
6	5	2	5	4	3	3	5	5	5	2	3	1	1	5	3
7	5	4	1	3	4	4	4	5	3	5	2	3	2	4	4
8	4	5	5	5	5	3	2	4	5	2	3	2	3	3	5
9	5	3	3	5	4	5	5	5	4	1	1	1	1	4	5
10	5	4	5	4	5	4	3	5	3	5	3	3	3	4	4
11	5	3	3	5	4	3	5	4	5	4	4	5	2	3	5
12	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	2	1	1	3	5
13	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	1	4	2	4	4
14	3	4	5	4	5	3	3	4	4	5	4	4	2	4	5

criterio	Puntaje
Muy de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Muy en desacuerdo	1