# UNIVERSIDAD SAN PEDRO

## FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

### PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN

# EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA EMPRESA LADRIMART SAC, CHIMBOTE, 2024

**Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración**


**Autora**

Colombino De La Cruz, Deysi Noemi

Código ORCID 0009-0007-3501-9819

**Asesor**

Luján Torres, Jorge Alejandro

Código ORCID 0000-0001-7194-2917


**Chimbote, Ancash**

**2024**

# INDICE

**INDICE DE TABLAS** ..... **iii**
**1. PALABRAS CLAVE:** ..... **vi**
**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD** ..... **vii**
**2. TÍTULO** ..... **viii**
**2. RESUMEN** ..... **ix**
**4. ABSTRACT** ..... **x**
**5. INTRODUCCIÓN** ..... **1**
**6. METODOLOGIA** ..... **31**
Tipo y diseño de investigación ..... 31
Tipo ..... 31
Diseño ..... 31
Población y Muestra ..... 32
Población ..... 32
Muestra ..... 32
Técnica e instrumentos ..... 33
Técnicas: ..... 33
Instrumentos: ..... 33
Procesamiento y análisis de datos ..... 33
**7.RESULTADOS** ..... **34**
7.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS ..... 34
7.2 CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ..... 43
7.3 CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA ..... 48
**8. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS** ..... **50**
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES ..... 58
9.1 Conclusiones ..... 58
9.2 Recomendaciones ..... 60
**10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS** ..... **61**
**11. ANEXOS Y APENDICE** ..... **68**
Anexo 1: Matriz de Operacionalización de Variable ..... 68
Anexo 2: Matriz de Variable de Consistencia ..... 69

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS ..... 70
**APENDICE 1** ..... **74**
**APENDICE 2** ..... **74**
**APENDICE 3** ..... **75**
**APENDICE 4** ..... **76**
**APENDICE 5** ..... **76**
**APENDICE 6** ..... **77**
**APENDICE 7** ..... **78**
**PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS** ..... **79**
**FORMATO DE PUBLICACIÓN EN REPOSITORIO……83**

# INDICE DE TABLAS

**Detalle de Tablas** **N° de página**

**Tabla 1.-** Clima organizacional, de los empleados en Ladrimart Sac Chimbote, 2024…….24

**Tabla 2.-** Comunicación, de los empleados en Ladrimart Sac Chimbote, 2024…….25

**Tabla 3.-** Establecimiento del trabajo en equipo, de los empleados en Ladrimart Sac, 2024…….26

**Tabla 4.-** Establecimiento de la recompensa, de los empleados en Ladrimart Sac Chimbote, 2024……..27

**Tabla 5.-** Estructura organizacional, de los empleados en Ladrimart Sac Chimbote, 2024…….28

**Tabla 6.-** Motivación laboral, de los empleados en Ladrimart SAC, Chimbote, 2024…….29

**Tabla 7.-** Describir la autorrealización, de los empleados en Ladrimart SAC, 2024……..30

**Tabla 8.-** Describir el incentivo económico, de los empleados en Ladrimart SAC, 2024……..31

**Tabla 9.-** Describir el reconocimiento del trabajo, de los empleados en Ladrimart SAC, 2024…….32

**Tabla 10.-** Determinación cómo influye el Clima organizacional, en la Motivación de los empleados en Ladrimart SAC, Chimbote, 2024……33

**Tabla 11.-** Correlación entre V1 y V2, de los empleados en Ladrimart SAC, Chimbote, 2024……..……34

**Tabla 12.-** Especificación de la influencia de la Comunicación, en la Motivación laboral de los empleados en Ladrimart SAC, 2024……..……..….36

**Tabla 13.-** Correlación entre la Comunicación y V2, de los empleados en Ladrimart SAC, Chimbote, 2024……...……..37

**Tabla 14.-** Especificación de la influencia del Trabajo en equipo, en la Motivación laboral de los empleados en Ladrimart SAC, Chimbote, 2024……..39

**Tabla 15.-** Correlación entre el Trabajo en equipo y V2, de los empleados en Ladrimart SAC, 2024…….40

**Tabla 16.-** Especificación de la influencia de la Recompensa, en la Motivación laboral de los empleados en Ladrimart SAC, 2024……42

**Tabla 17.-** Correlación entre la Recompensa y V2, de los empleados en Ladrimart SAC, 2024……...……...……43

**Tabla 18.-** Especificación de la influencia de Estructura organizacional, en la Motivación laboral de los empleados en Ladrimart SAC, Chimbote, 2024……..……45

**Tabla 19.-** Correlación entre la Estructura organizacional y V2, de los empleados de la empresa Ladrimart SAC, Chimbote, 2024.....46

**Tabla 20.-** Caracterización V1…….…….48

**Tabla 21.-** Caracterización V2…….…….49

# INDICE DE FIGURAS

**Detalle de Figuras** **N° de Página**

**Figura 1**

Diagrama de dispersión entre V1 y V2, de los empleados en Ladrimart Sac, Chimbote, 2024…….……..……...35

**Figura 2**

Diagrama de dispersión entre la Comunicación y la Motivación laboral, de los empleados en Ladrimart SAC, Chimbote, 2024……..……38

**Figura 3**

Diagrama de dispersión entre el Trabajo en equipo y V2, de los empleados en Ladrimart SAC, Chimbote, 2024…….……..41

**Figura 4**

Diagrama de dispersión entre la Recompensa y la Motivación laboral, de los empleados de la empresa Ladrimart SAC, Chimbote, 2024……44

**Figura 5**

Diagrama de dispersión entre la Estructura organizacional y V2, de los empleados en Ladrimart SAC, Chimbote, 2024……..…….……...47

## 1. PALABRAS CLAVE:

Clima Organizacional, Motivación laboral.

**Línea de investigación**

| | |
|---|---|
| **Línea del programa** | Talento humano |
| **Área** | Ciencias sociales |
| **Sub-área** | Economía y Negocios |
| **Disciplina** | Negocios y management |

**KEYWORDS:**

**Organizational Climate, Work motivation.**

**Line of research**

| | |
|---|---|
| **Program line** | Human talent |
| **Area** | Social sciences |
| **Sub-area** | Economy and business |
| **Discipline** | Business and Management |

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD**

USP UNIVERSIDAD SAN PEDRO | VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

# CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

## HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **"EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA EMPRESA LADRIMART SAC, CHIMBOTE, 2024."** del (a) estudiante: **COLOMBINO DE LA CRUZ DEYSI NOEMI**, identificado(a) con Código N° **5109000015**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **29%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CUpara la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 18 de octubre de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR

**NOTA:** Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

## 2. TÍTULO

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA EMPRESA LADRIMART SAC, CHIMBOTE, 2024.**

## 2. RESUMEN

La finalidad de este estudio fue determinar cómo influye el clima organizacional, en la motivación de los empleados de la empresa Ladrimart SAC, Chimbote, 2024.

El método que se usó fue: no experimental, cuantitativo, básico; descriptivo, correlación y transversal. La población y muestra de estudio estuvo caracterizada por 48 empleados. Como instrumento se utilizó el cuestionario y la técnica fue la encuesta.

Por medio de este estudio se determinó que el clima organizacional sí influye significativamente en la motivación laboral de los empleados de la empresa Ladrimart Sac, Chimbote, 2024; debido que el nivel de significancia es menor a 0.05.

# 4. ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how the organizational climate influences the motivation of employees of the company Ladrimart SAC, Chimbote, 2024.

The method used was: non-experimental, quantitative, basic; descriptive, correlation and transversal. Its population and study sample was 48 employees. The questionnaire was used as a research tool and the technique was the survey.

Through this study it was determined that the organizational climate does significantly influence the employee motivation of the company Ladrimart Sac, Chimbote, 2024; because the level of significance is less than 0.05.

# 5. INTRODUCCIÓN

Para el presente estudio, se ha considerado antecedentes locales, nacionales e internacionales. De acuerdo con Abun et al. (2023) hicieron un estudio en Alemania respecto, medir el efecto del clima organizacional en el desempeño laboral de cada empleado, el cual para medir se utilizó la evaluación descriptiva y diseño de investigación correlacional, además usó estadísticos tanto inferenciales como descriptivos para analizar los datos. Se concluyó que existe una correlación entre las dos variables analizadas, incluso, resaltaron que el clima organizacional es un factor determinante del desempeño laboral. Mejorar aspectos como la motivación, comunicación, liderazgo y condiciones de trabajo, contribuye a crear un clima organizacional favorable que impulse el desempeño del personal. Medir y gestionar adecuadamente el clima organizacional representa una gran oportunidad para el auge y desarrollo de las compañías. Tal como manifiesta Chávez (2023) realizó su tesis con el objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores públicos de una institución en Tumbes. Su método fue tipo básico, no experimental – transversal y muestra 76 trabajadores. Sus resultados indican que, para si existe una correlación positiva alta entre V1 y V2 (Rho = ,745). Así como una relación significativa dado que se alcanzó un p = 0,000. La evidencia sugiere que las empresas que invierten en mejorar su clima organizacional pueden esperar un incremento en la satisfacción laboral de su personal. Esto no solo mejora la moral del equipo, sino que también puede tener efectos positivos en la productividad y en la reducción de la rotación de personal. Según Díaz (2023) en su investigación tuvo el fin de determinar la relación que existe entre el clima y la motivación laboral en una empresa automotriz. El método fue netamente correlacional, la muestra fueron los trabajadores que respondieron cuestionarios, por lo que, la investigación demuestra que hay una relación media entre cada variable, en base a los resultados y trabajos previos estudiados, se puede deducir que la realidad problemática en estudio se caracteriza por ser una organización pequeña, donde los

colaboradores tienen lazos cercanos de coordinación y camaradería entre los diversos peldaños organizacionales, por lo cual los factores ambientales del clima organizacional son muy cercanos y pueden impactar de manera negativa o positiva la predisposición de la motivación en los colaboradores. El 66,7% de los encuestados indica encontrar un nivel considerado como bueno en la variable uno, por lo tanto, se puede deducir que más de la mitad de los colaboradores percibe una sensación adecuada de interacción con los elementos de la organización. El 52,1 % de todos los encuestados encuentra un nivel considerado como bueno en la variable motivación laboral. Los resultados evidencian que los trabajadores hallan un adecuado nivel de motivación, corporativamente hablar de motivación es un concepto que abarca tareas que tienen que ver con la gestión de personas, lograr que el personal este motivado es parte del liderazgo de las jefaturas y también es producto de elementos como son las políticas y las estrategias de motivación que emprende la organización.

Asimismo, Sánchez y Velásquez (2023) realizaron su investigación de tesis donde su finalidad fue de establecer la relación entre el clima organizacional y el agotamiento laboral en una entidad privada de servicios. El método desarrollado fue cuantitativo no experimental y descriptivo-correlacional, su instrumento fueron dos cuestionarios a 60 empleados de una entidad de servicios privada. Los resultados evidenciaron que el 43.3% de los participantes percibió el clima organizacional como medio y el 58.3% experimentó un nivel medio de agotamiento en el trabajo. Asimismo, se detectó una fuerte correlación negativa entre las diferentes dimensiones del clima laboral y el agotamiento en el trabajo ($p=0.001$). En consecuencia, se deduce que prevalece una marcada correlación inversa entre las variables ($p=0.001$; $r=-0.670$). Cabe señalar que, la relación entre el clima organizacional y el agotamiento laboral es crítica para el bienestar de los empleados y la efectividad organizacional. Un clima positivo no solo mejora la satisfacción y la retención del personal, sino que también previene el agotamiento y promueve un entorno de trabajo saludable. Por lo tanto, las organizaciones deben priorizar la creación y el mantenimiento de un clima laboral

favorable para asegurar el éxito a largo plazo. De igual modo, Pajares (2023) realizó su trabajo de investigación con la premisa fundamental de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la compañía comercializadora de colchas. Su método fue aplicado, cuantitativo, no experimental - transversal. Además, el estudio tuvo una muestra de 79 trabajadores de una población de 98 colaboradores de la compañía, a quienes se le aplicó una encuesta que fue el medio para lograr la información necesaria, de los cuales fueron procesados y analizados en el SPSS. Obtuvo como resultado que, si existe relación entre ambas variables analizadas. Alcanzado como conclusión, que el clima organizacional no solo afecta la satisfacción y el bienestar de los empleados, sino que también tiene un impacto directo en su desempeño. Organizaciones que invierten en mejorar su clima laboral pueden esperar no solo un aumento en la productividad, sino también una reducción en la rotación de personal y un ambiente de trabajo más saludable. La identificación y mejora de las dimensiones del clima organizacional son esenciales para fomentar un entorno laboral que promueva el éxito y el crecimiento tanto de los empleados como de la organización en su conjunto. Como dice Luna et al. (2022) desarrollaron una investigación en Colombia, sostuvieron como premisa primordial identificar la relación entre clima organizacional y la productividad, para lo cual se utilizó un cuestionario a 50 trabajadores de diferentes empresas. Los resultados mostraron que, el clima organizacional es un factor clave en el desarrollo empresarial, ya que influye de manera significativa en la productividad y el desempeño de los empleados. Un buen clima laboral se caracteriza por generar un ambiente de trabajo estimulante y centrado en el empleado, lo que a su vez promueve la satisfacción, la motivación y la creatividad. Concluyendo que, un clima organizacional que promueve la apertura y la colaboración estimula la creatividad y la innovación, permitiendo que los empleados se sientan seguros para compartir ideas y proponer soluciones. Además, un clima laboral favorable ayuda a establecer y mantener una cultura organizacional sólida, que a su vez refuerza los valores y la misión de la empresa, creando un sentido de propósito compartido entre los empleados.

Según Bakri et al. (2022) desarrollaron su investigación en Indonesia, teniendo como fin analizar la relación entre el clima organizacional y la motivación en la empresa regional de agua potable en la ciudad de Palu. Su enfoque cuantitativo, su muestra 61 trabajadores de la compañía y se utilizó el cuestionario. Los resultados evidenciaron que el clima organizacional es un componente significativo que puede afectar la motivación de cada empleado, toda vez, que un clima organizacional saludable motivará a los empleados a ser más productivos y disfrutar de una mejor moral. Concluyendo que, un clima organizacional positivo tiene un impacto significativo en la satisfacción y el bienestar de los empleados. Cuando los trabajadores perciben un entorno laboral favorable, caracterizado por una comunicación efectiva, relaciones interpersonales sólidas y un liderazgo adecuado, tienden a estar más satisfechos con su trabajo. Esta satisfacción laboral se traduce en una mayor motivación y compromiso, lo que a su vez se refleja en un mejor rendimiento y productividad. Como afirma Tantalean (2022) realizó su investigación respecto de la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores. Su metodología fue no experimental, transversal, cuantitativa, su muestra 170 empleados. Obtuvo como resultado un Rho = ,583 (positiva y moderada). Concluyó que, la atención al clima organizacional y la satisfacción laboral no debe ser vista como una mera estrategia de recursos humanos, sino como una inversión esencial en el capital humano de la empresa. Al priorizar el bienestar de los empleados y fomentar un entorno de trabajo saludable, las organizaciones pueden construir un ciclo virtuoso que beneficie tanto a los individuos como a la empresa en su conjunto. Como dice Cárdenas (2022) en su investigación, tuvo como fin demostrar la relación del clima organizacional en el desempeño laboral en Meonocorp. Su método fue hipotético, deductivo, que involucra la observación del problema para lograr una hipótesis que fundamente cada motivo. Concluyó que, cada trabajador indicó que no hay una buena comunicación corporativa, que como consecuencia perjudica la producción del mismo. Además; cuando se logra un clima organizacional adecuado, con trabajadores identificados con la empresa, se generan múltiples beneficios. Los empleados se

sienten más realizados y desarrollan su potencial, lo que redunda en un mejor desempeño individual y grupal. A nivel organizacional, se traduce en mayor productividad, calidad, desarrollo integral y competitividad.

Por otra parte, Espinoza y Fabian (2022) realizaron su investigación respecto de la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. El método fue tipo básica, correlacional, cuantitativo, con una muestra 238 trabajadores. Sus resultados muestran que, el 58,10 indican que el clima organizacional es aceptable, no obstante, el 52.29% la satisfacción, donde se obtuvo un Rho = 0,472, es de gran menester incitar un ambiente laboral saludable que produce resultados productivos que ayudan al éxito corporativo. Teniendo como conclusión que a los trabajadores a los que les gusta sus labores y se llevan bien con sus socios están dispuestos a realizar todo lo que puedan en beneficio de la compañía, el valor, la dignidad y la valía de cada trabajador se dogmatizan en una cultura laboral saludable. Asimismo, las organizaciones deben priorizar el desarrollo de un clima organizacional positivo a través de un liderazgo efectivo, oportunidades de crecimiento y un sistema justo de reconocimiento. Estas inversiones son cruciales para mantener a los empleados comprometidos y satisfechos. Citando a Marchan (2022) desarrolló su estudio con la finalidad de determinar la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional. Su método fue descriptivo, tipo básico, no experimental, cuantitativo, su muestra 40 colaboradores, su resultado es que, el 60% tiene un nivel de satisfacción aceptable. Concluyó que, las compañías pueden dar una evaluación de su clima organizativo, en base a ello, las empresas que se enfocan en mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral no solo obtienen beneficios inmediatos, como un mejor desempeño, sino que también construyen una cultura organizacional sólida y sostenible a largo plazo.

Desde la posición de Sarmiento (2022) realizó su investigación con el fin de crear una mejora de la motivación laboral y clima organizacional en una empresa. El método

fue de diseño no experimental, transversal, descriptivo. Conformada por 16 colaboradores. Los resultados obtenidos fueron el 66% de los colaboradores refieren que a veces la compañía manifiesta pasantía y el 44% indican que a veces dan capacitaciones que ayuden a optimizar el trabajo. Concluyó que, gran parte de los trabajadores reciben ocasionalmente motivación laboral de la empresa por medio de ascensos, que reconozca el esfuerzo en cumplimiento con los fines de la compañía. De igual forma, un enfoque en la motivación y el clima organizacional no solo mejora el rendimiento laboral, sino que también promueve el bienestar integral de los empleados, lo que se traduce en una cultura organizacional más saludable y equilibrada. Las condiciones físicas del entorno laboral y la calidad de las relaciones interpersonales son factores clave que influyen tanto en el clima organizacional como en la motivación. Espacios de trabajo cómodos y relaciones de apoyo contribuyen a un ambiente laboral saludable. Como afirma De la cruz (2022) realizó su investigación con el propósito de conocer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. El método fue de enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental, correlacional, muestra 72 colaboradores. Teniendo como resultado que, es imprescindible disponer de un buen ambiente laboral porque de esta manera los empleados están satisfechos y por tanto aumentan su rendimiento. Concluyendo que, la satisfacción laboral se asocia con resultados organizacionales deseables, como mayor compromiso, menor rotación, mejor desempeño y ciudadanía organizacional. Invertir en un clima organizacional favorable no sólo beneficia a los empleados, sino que también puede traducirse en mejores resultados para la organización en su conjunto.

El clima organizacional se refiere a las percepciones y actitudes de los trabajadores hacia su entorno laboral. Este concepto se refleja en la cultura de la organización, las relaciones entre los empleados, el estilo de liderazgo y la comunicación interna. Un ambiente laboral tóxico propicia la deserción de empleados, lo que incrementa los costos relacionados con la contratación y capacitación de nuevas incorporaciones.

(Chiavenato, 2017). Del mismo modo, es un factor crítico que impacta no solo el bienestar de los empleados, sino también el éxito general de la organización. Las empresas deben prestar atención a los elementos que influyen en el clima laboral y esforzarse por crear un entorno positivo que fomente la motivación, la colaboración y el compromiso. La evaluación y mejora continua del clima organizacional deben ser parte integral de la estrategia de gestión de recursos humanos en cualquier organización. El agotamiento, el estrés y la falta de motivación pueden conducir a una reducción en la calidad del trabajo y en la productividad general (Coello, 2022). Inclusive, se refiere a la percepción colectiva que tienen los integrantes de una organización acerca de su entorno laboral. Este concepto es vital para comprender cómo las dinámicas internas influyen en el comportamiento de los empleados, lo que, a su vez, repercute en la productividad y el éxito general. La falta de comunicación y la desmotivación pueden generar conflictos entre los empleados y la dirección, afectando la cohesión del equipo y la moral genera (Brito, 2020).

Importancia

Afirma Toro (2001), Un clima organizacional favorable promueve la motivación y el compromiso de los empleados, lo que se traduce en un mejor rendimiento laboral, las organizaciones que cultivan un ambiente positivo tienden a experimentar menores tasas de rotación, ya que los empleados se sienten más satisfechos y valorados, un clima saludable facilita la comunicación abierta y honesta entre los miembros del equipo, lo que puede prevenir conflictos y malentendidos, un buen clima organizacional fomenta la colaboración y el trabajo en equipo, lo que puede llevar a una mayor innovación y creatividad dentro de la empresa. Adicionalmente, las organizaciones que fomentan un clima positivo son más resilientes ante cambios y desafíos. Un buen clima permite que los empleados se adapten más fácilmente a nuevas situaciones, ya que se sienten apoyados y valorados por su empresa. Esto es especialmente relevante en un entorno empresarial en constante evolución, donde la flexibilidad y la innovación son esenciales para la supervivencia. Un clima

organizacional positivo fomenta una comunicación abierta y efectiva entre los diferentes niveles de la organización. Esto no solo facilita la transmisión de información, sino que también ayuda a construir relaciones de confianza entre empleados y líderes, lo que es fundamental para el trabajo en equipo y la colaboración. Un buen clima organizacional permite que los líderes se desarrollen de manera efectiva. Los líderes que fomentan un ambiente positivo tienden a ser más accesibles y empáticos, lo que les permite identificar y desarrollar el potencial de sus equipos. Esto, a su vez, contribuye a una cultura de liderazgo fuerte dentro de la organización. Un clima organizacional saludable se traduce en empleados satisfechos que están más comprometidos con la misión y visión de la empresa. Esto se refleja en un mejor servicio al cliente, lo que puede aumentar la lealtad de los clientes y mejorar la reputación de la marca en el mercado. Un ambiente laboral positivo y colaborativo tiende a reducir los conflictos y malentendidos entre los empleados. Cuando hay un clima de respeto y apoyo, es más fácil resolver desacuerdos de manera constructiva, lo que contribuye a un entorno de trabajo más armonioso. Del mismo modo, para Vásquez (2000), el clima organizacional es un elemento esencial en la administración de empresas, ya que influye directamente en la satisfacción de los empleados. Las organizaciones que invierten en crear y mantener un clima positivo no solo mejoran el bienestar de sus empleados, sino que también aseguran su éxito a largo plazo. La comprensión y gestión del clima organizacional deben ser una prioridad para los líderes empresariales, dado su impacto en la cultura y el desempeño organizacional. Las organizaciones que priorizan un clima organizacional positivo a menudo están más comprometidas con la responsabilidad social. Esto incluye prácticas que benefician a la comunidad y al medio ambiente. Un clima laboral que valora la ética y la responsabilidad puede inspirar a los empleados a participar en iniciativas sociales, mejorando la imagen de la empresa. Un clima organizacional que promueve el aprendizaje continuo y la formación permite que los empleados se sientan motivados a adquirir nuevas habilidades y conocimientos. Esto no solo mejora su desempeño individual, sino que también fortalece a la organización en su conjunto

al adaptarse a cambios en el mercado y a nuevas tecnologías. Un ambiente laboral positivo es fundamental para fomentar la diversidad y la inclusión. Las organizaciones que valoran un clima inclusivo permiten que todos los empleados se sientan valorados y respetados, lo que enriquece la cultura organizacional y mejora la toma de decisiones al incorporar diversas perspectivas. Un buen clima organizacional puede ayudar a los empleados a manejar mejor el estrés. Ambientes laborales que ofrecen apoyo emocional y recursos para el bienestar contribuyen a la salud mental de los empleados, lo que a su vez mejora su rendimiento y satisfacción laboral. Finalmente, el clima organizacional es un elemento determinante en la eficacia de las empresas. Su análisis y mejora deben ser una prioridad para los líderes empresariales, ya que un ambiente laboral positivo no solo beneficia a los empleados, sino que también impacta directamente en el rendimiento y la competitividad de la organización. Por lo tanto, es fundamental implementar estrategias que promuevan un clima organizacional saludable.

Tipos de Clima organizacional

Brunet (1999), indica que el clima organizacional es crucial para el rendimiento y la satisfacción de los empleados. Existen diversos tipos de clima organizacional, cada uno con características y efectos distintos. Destacándose esencialmente:

1. Clima de Apoyo: Este clima se caracteriza por un ambiente positivo donde los empleados se sienten valorados y respaldados. La comunicación es abierta y se fomenta la colaboración. Un clima organizacional de apoyo promueve la colaboración entre los empleados. Cuando los trabajadores se sienten respaldados, están más dispuestos a compartir conocimientos, habilidades y recursos. Esto no solo mejora la cohesión del equipo, sino que también facilita la resolución de problemas y la toma de decisiones. Los líderes que fomentan un clima de apoyo suelen ser más efectivos. Un entorno donde se valora el feedback y la comunicación abierta permite a los líderes identificar las necesidades y preocupaciones de sus equipos. Esto no solo mejora la relación entre líderes y

empleados, sino que también empodera a los líderes para que adopten un estilo de liderazgo más inclusivo y participativo.  clima organizacional que apoya la experimentación y la toma de riesgos calculados fomenta la creatividad. Cuando los empleados sienten que pueden proponer ideas sin temor a represalias, es más probable que se atrevan a innovar. Las empresas que valoran este tipo de clima suelen liderar en sus industrias, ya que están constantemente desarrollando nuevos productos y servicios. En un entorno empresarial en constante evolución, la capacidad de adaptarse al cambio es crucial. Un clima de apoyo ayuda a los empleados a enfrentar la incertidumbre con confianza. Cuando los trabajadores sienten que tienen el respaldo de sus colegas y líderes, son más propensos a aceptar nuevos desafíos y adaptarse a nuevas circunstancias. Esto es especialmente importante en tiempos de crisis, donde un equipo cohesionado puede navegar mejor las dificultades.

2. Clima Autónomo: En este tipo, los empleados tienen libertad para tomar decisiones y se les confía la responsabilidad de su trabajo. Esto promueve la creatividad y la innovación. Un clima organizacional autónomo empodera a los empleados para que tomen decisiones informadas en sus áreas de trabajo. Esto no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también fomenta un sentido de propiedad sobre el trabajo realizado, lo que puede resultar en decisiones más alineadas con los objetivos de la empresa. Cuando los empleados tienen la autonomía para actuar, la organización puede responder más rápidamente a los cambios y desafíos del entorno. Esto es especialmente importante en industrias dinámicas donde la capacidad de adaptación es crucial para el éxito. La autonomía en el trabajo permite a los empleados experimentar y aprender de sus errores. Este enfoque en el aprendizaje continuo no solo mejora las habilidades individuales, sino que también contribuye al desarrollo de competencias colectivas dentro de la organización. Un clima que promueve la autonomía también es un terreno fértil para el desarrollo de futuros líderes. Los empleados que asumen responsabilidades y toman decisiones están mejor preparados para asumir roles de liderazgo en el

futuro, lo que beneficia a la organización en su conjunto. La autonomía en el trabajo puede contribuir a la reducción del estrés laboral. Cuando los empleados tienen control sobre su trabajo y pueden organizar su tiempo y tareas, experimentan menos presión y ansiedad, lo que mejora su bienestar emocional.

3. Clima Orientado al Logro: Este clima se centra en el cumplimiento de objetivos y metas. Se promueve la competencia saludable y la eficiencia, con un enfoque en los resultados. Un clima organizacional que se centra en el logro ayuda a alinear los objetivos individuales con los de la organización. Cuando los empleados comprenden cómo sus tareas contribuyen a los objetivos generales, se genera un sentido de propósito que impulsa su desempeño. Esta alineación es clave para asegurar que todos los esfuerzos estén dirigidos hacia un mismo fin, lo que maximiza la eficiencia. Las organizaciones con un clima orientado al logro tienden a ser más resilientes frente a desafíos y cambios. La cultura de enfoque en resultados fomenta una mentalidad de superación y adaptación, donde los empleados están dispuestos a enfrentar obstáculos y buscar soluciones efectivas. Esta resiliencia es crucial en un entorno empresarial en constante evolución. La claridad en los objetivos y resultados esperados promueve una comunicación abierta y efectiva entre los diferentes niveles de la organización. Esto reduce la ambigüedad y los malentendidos, lo que a su vez mejora la coordinación y la ejecución de tareas. Una buena comunicación es esencial para el éxito de cualquier organización y se ve reforzada en un clima orientado al logro. Un clima organizacional que se enfoca en el logro facilita la implementación de sistemas de reconocimiento y recompensas. Celebrar los éxitos individuales y colectivos no solo motiva a los empleados, sino que también refuerza comportamientos positivos y el compromiso hacia la organización. Este reconocimiento puede ser tanto formal como informal, y su impacto en la moral del equipo es significativo.
4. Clima Burocrático: Se caracteriza por una estructura rígida y procedimientos estrictos. La comunicación es jerárquica y puede limitar la flexibilidad y la innovación. La claridad en los roles y procedimientos facilita la capacitación de

nuevos empleados. Al tener un marco bien definido, los nuevos integrantes pueden adaptarse más rápidamente a la cultura organizacional y entender sus responsabilidades, lo que reduce la curva de aprendizaje. Un clima organizacional burocrático permite implementar controles de calidad más efectivos. Las normas y procedimientos estandarizados ayudan a mantener un nivel constante de calidad en los productos y servicios, lo que es crucial para la satisfacción del cliente y la reputación de la organización. La claridad en la jerarquía y los procesos puede ayudar a reducir conflictos internos. Cuando los empleados conocen sus roles y las expectativas de sus superiores, hay menos posibilidades de malentendidos y disputas. La estabilidad y la seguridad que proporciona un clima burocrático pueden fomentar la lealtad entre los empleados. Al saber que hay un camino claro para el desarrollo profesional y que las reglas son justas y aplicadas de manera uniforme, los empleados pueden sentirse más comprometidos con la organización. La estructura formal permite una evaluación más objetiva del desempeño de los empleados. Al tener criterios claros y medibles, es más fácil identificar áreas de mejora y reconocer el buen desempeño, lo que puede contribuir a un ambiente de trabajo más motivador.

5. Clima Tóxico o Negativo: Este tipo de clima es perjudicial para los empleados y la organización. Se caracteriza por la falta de confianza, comunicación deficiente y un ambiente de trabajo hostil, lo que puede llevar a una alta rotación de personal y baja productividad. Los empleados insatisfechos tienden a buscar nuevas oportunidades, lo que incrementa los costos de reclutamiento y formación para la empresa. Un ambiente de trabajo negativo puede afectar la percepción externa de la empresa, impactando en su imagen ante clientes e inversores. La desmotivación y el estrés reducen la eficiencia y la calidad del trabajo, lo que puede llevar a un bajo rendimiento general de la empresa. Un clima laboral negativo está relacionado con problemas de salud mental, como estrés y ansiedad. La presencia de compañeros de trabajo tóxicos puede crear un ambiente hostil, afectando la moral del equipo y fomentando conflictos internos. La falta de claridad en los roles

y objetivos genera confusión y estrés entre los empleados, lo que puede aumentar la frustración y la insatisfacción laboral.

6. Clima Autoritario: Este incluye subtipos como el autoritarismo explotador, donde las decisiones son tomadas exclusivamente por los directivos sin considerar a los empleados, y el autoritarismo paternalista, donde los directivos toman la mayoría de las decisiones, pero consideran algunas opiniones de los empleados. El clima organizacional autoritario se caracteriza por una estructura jerárquica rígida donde la toma de decisiones se concentra en la alta dirección. En este contexto, la responsabilidad recae en la autoridad, y los empleados suelen actuar bajo la imposición del líder, sin participación en el proceso decisional. Esto genera un ambiente de desconfianza y temor, donde los trabajadores pueden sentirse intimidados y reacios a expresar sus opiniones o iniciar acciones por su cuenta. Un clima organizacional autoritario puede inducir comportamientos negativos entre los empleados, como la apatía y la falta de iniciativa. En un entorno donde existe un clima de sospecha y temor, los trabajadores tienden a esperar que otros tomen la iniciativa, lo que puede resultar en una baja productividad y en un ambiente laboral tenso. Además, la falta de comunicación abierta y la centralización del poder pueden llevar a conflictos internos y a una disminución en el compromiso organizacional. Los empleados pueden desarrollar una percepción negativa de su entorno laboral, lo que afecta su motivación y su rendimiento general.
7. Clima Participativo: Este clima incluye el participativo consultivo, donde los empleados tienen voz en la toma de decisiones, y la participación en grupo, que fomenta un ambiente de colaboración y trabajo en equipo. Un clima participativo promueve un ambiente donde los empleados se sienten valorados y respetados. Esto se traduce en una mayor satisfacción laboral, lo que puede mejorar la calidad del trabajo y la lealtad hacia la organización. La inclusión de diversas perspectivas en el proceso de toma de decisiones puede llevar a soluciones más efectivas y creativas. La diversidad de opiniones enriquece el análisis de problemas y la generación de alternativas. Las organizaciones con un clima participativo suelen

ser más ágiles y capaces de adaptarse a cambios en el mercado o en la industria. La colaboración y la comunicación abierta permiten una respuesta más rápida y efectiva ante desafíos inesperados. Un clima participativo permite que los empleados desarrollen habilidades de liderazgo al involucrarse en proyectos y decisiones. Esto no solo beneficia a los individuos, sino que también crea una cultura de liderazgo dentro de la organización.

Características

Salom (2004), indica que como principales características se tienen:

Percepción Compartida: El clima organizacional es percibido de manera colectiva por los empleados, lo que significa que las experiencias y opiniones individuales se combinan para formar una percepción común del ambiente de trabajo.

Influencia en el Comportamiento: El clima organizacional afecta directamente el comportamiento laboral de los empleados. Un clima positivo puede fomentar la motivación, la satisfacción y la productividad, mientras que un clima negativo puede llevar a la insatisfacción y a un alto índice de rotación.

Estabilidad y Dinamismo: Aunque el clima organizacional puede ser relativamente estable, también es dinámico y puede cambiar en respuesta a factores internos y externos, como cambios en la dirección de la empresa o en las políticas de recursos humanos.

Interacción con la Cultura Organizacional: El clima está estrechamente relacionado con la cultura organizacional. Mientras que el clima se refiere a las percepciones y actitudes actuales de los empleados, la cultura abarca los valores y creencias fundamentales que guían el comportamiento dentro de la organización.

Multidimensionalidad: El clima organizacional no se limita a un solo aspecto; incluye múltiples dimensiones como la comunicación, el liderazgo, la estructura organizativa, y el grado de conflicto. Estas dimensiones interactúan entre sí y afectan la experiencia laboral de los empleados.

Durabilidad: El clima organizacional se desarrolla y mantiene a lo largo del tiempo. Es una representación de las condiciones laborales que los empleados experimentan de manera continua, lo que significa que puede ser relativamente estable, aunque susceptible a cambios.

Medibilidad: Se puede evaluar y medir a través de instrumentos como encuestas de clima organizacional. Esto permite a las organizaciones obtener datos sobre cómo se sienten sus empleados y qué áreas necesitan mejoras.

Influencia de la Estructura Organizacional: El clima está fuertemente influenciado por la estructura de la organización. La manera en que se distribuyen las responsabilidades y el apoyo que los empleados sienten de sus superiores impactan directamente en el clima.

Reflejo de la Motivación: El clima organizacional también refleja el nivel de motivación de los empleados. Un clima positivo tiende a promover la motivación y la satisfacción laboral, mientras que un clima negativo puede resultar en desmotivación y altos niveles de rotación de personal.

Identidad Organizacional: El clima contribuye a la identidad única de la organización, diferenciándola de otras. Esta identidad se manifiesta en las relaciones entre los empleados y la organización, así como en la cultura laboral.

Interdependencia: El clima organizacional forma parte de un sistema interdependiente que incluye la estructura organizativa y los individuos. Las características del clima pueden afectar y ser afectadas por estos otros elementos, creando un ciclo dinámico de influencia.

Impacto en la Productividad: Un clima organizacional favorable está correlacionado con un aumento en la productividad y la calidad del trabajo. Las organizaciones que fomentan un buen clima suelen ver mejoras en el rendimiento general de sus empleados.

Percepción Individual: Cada empleado puede tener una percepción diferente del clima organizacional, influenciada por sus experiencias personales y su rol dentro de la

empresa. Esto puede llevar a variaciones significativas en cómo se vive el clima en diferentes departamentos o equipos.

Adaptabilidad: El clima puede adaptarse a cambios internos y externos, como nuevas políticas, cambios en la dirección o en el mercado. Esta adaptabilidad es crucial para la supervivencia y el éxito a largo plazo de la organización.

Dinamismo y cambio constante: El clima organizacional no es estático; puede cambiar con el tiempo debido a diversos factores internos y externos, como cambios en la dirección, políticas de recursos humanos, o incluso eventos económicos.

Relación con el bienestar emocional: Un clima organizacional saludable está asociado con el bienestar emocional de los empleados. Un ambiente de trabajo que promueve el respeto, la inclusión y el apoyo mutuo contribuye a la salud mental y emocional de los trabajadores.

Impacto en la imagen externa: El clima organizacional también puede influir en la percepción externa de la empresa. Un ambiente laboral positivo puede mejorar la reputación de la organización y atraer a nuevos talentos y clientes.

Flexibilidad y autonomía: Un clima organizacional que permite la flexibilidad y la autonomía en el trabajo puede aumentar la satisfacción laboral. Los empleados que sienten que tienen control sobre su trabajo suelen estar más comprometidos y motivados.

Compromiso con la misión y visión: Un clima organizacional positivo está alineado con la misión y visión de la empresa. Cuando los empleados comprenden y se sienten conectados con los objetivos de la organización, su compromiso y motivación aumentan.

Ética y valores compartidos: Las organizaciones que fomentan un clima basado en la ética y valores compartidos crean un sentido de pertenencia y confianza entre los empleados. Esto puede llevar a un mayor compromiso y lealtad hacia la empresa.

Impacto en la salud física: Un clima organizacional saludable también puede influir en la salud física de los empleados. Un ambiente de trabajo que promueve el bienestar

y la salud puede reducir el ausentismo y mejorar la calidad de vida en general.

Resiliencia organizacional: El clima organizacional puede contribuir a la resiliencia de la empresa frente a desafíos externos. Un ambiente que fomenta la adaptabilidad y la innovación puede ayudar a la organización a superar crisis y cambios en el mercado.

Chiavenato (2005), conceptualiza al clima organizacional como el conjunto de sensaciones e impresiones que los colaboradores experimentan en su lugar de trabajo. Este ambiente puede ser influenciado por diversos factores, incluyendo la cultura organizacional, el estilo de liderazgo y las políticas de recursos humanos. Este enfoque se centra en atributos como la estructura organizativa, el liderazgo y los objetivos, considerados como factores objetivos que impactan el clima. Además, para Hodgetts y Altman (2010) es el resultado de la interacción entre los empleados, la dirección y la cultura de la organización. Esta interacción determina cómo los empleados se perciben a sí mismos y a sus compañeros, así como su nivel de satisfacción y compromiso. Este enfoque resalta la relevancia de las percepciones individuales y la satisfacción de las necesidades de los empleados, sugiriendo que el clima se construye a partir de las experiencias y expectativas de cada individuo en su entorno laboral. Finalmente, es la expresión de la percepción que tienen los trabajadores y directivos sobre la organización. Esta percepción incide directamente en el comportamiento de los empleados, afectando su motivación y rendimiento. El clima organizacional es un elemento crucial en el desarrollo empresarial, ya que un ambiente positivo puede potenciar la motivación y el rendimiento de los empleados, mientras que un clima negativo puede dar lugar a conflictos, baja productividad y alta rotación de personal. Las percepciones de los empleados sobre su entorno laboral pueden afectar no solo su desempeño, sino también su calidad de vida fuera del trabajo (Rodríguez, 2011).

En concordancia con la 2da variable: la motivación laboral es un concepto fundamental en el ámbito organizacional que se refiere al deseo y la disposición de un individuo para esforzarse en su trabajo. Para Robbins (2004) puede definirse como la disposición de un trabajador para cumplir con sus funciones y alcanzar objetivos, influenciada por sus intereses, deseos y aspiraciones. Esta motivación se traduce en el

compromiso y esfuerzo que los empleados invierten en su trabajo, ya sea por motivos personales o en beneficio de la organización. Según Zas (2003), es un elemento esencial que afecta tanto a los individuos como a las organizaciones. Fomentar un entorno que apoye y motive a los empleados no solo mejora su bienestar, sino que también impulsa el éxito organizacional. De igual modo para Roussel (2000) se refiere a la disposición de un trabajador para cumplir con sus funciones, influenciada por intereses, deseos y aspiraciones. Este compromiso determina el esfuerzo que los empleados invierten en la consecución de objetivos, tanto personales como organizacionales. En el contexto laboral, esto implica que los empleados estarán motivados por factores como un salario adecuado, un ambiente seguro, un sentido de pertenencia al equipo, el reconocimiento de sus logros y la oportunidad de desarrollar su máximo potencial. Asimismo, para Ramírez, Abreu, Brasii (2008) es la reacción de los colaboradores a estímulos atractivos y permanentes, que generan un buen desempeño. Esto implica que las empresas deben crear un entorno que incentive y mantenga el interés de los empleados. Para motivar a los empleados, las organizaciones deben centrarse en mejorar los factores motivacionales, como enriquecer el trabajo y proporcionar oportunidades de crecimiento y desarrollo. Finalmente, Dessler (1999) considera un estado de satisfacción con las prácticas y la cultura empresarial. Esto significa que una cultura organizacional positiva puede fomentar un mayor compromiso y satisfacción entre los empleados. Las empresas pueden motivar a sus empleados al diseñar trabajos que satisfagan estas necesidades, como asignar tareas desafiantes para aquellos con una alta necesidad de logro, fomentar el trabajo en equipo para quienes tienen una alta necesidad de afiliación, y brindar oportunidades de liderazgo para aquellos con una alta necesidad de poder.

Tipos de motivación laboral

En concordancia con Reeves (2009) se disponen de 2 tipos de motivación:

1. Extrínseca: es un concepto clave en el análisis del comportamiento humano, especialmente en contextos laborales y educativos. Se define como el impulso a

realizar acciones motivadas por factores externos al individuo, como recompensas tangibles (como el dinero o premios) o intangibles (como elogios o reconocimiento). Asimismo, puede ser entendida como el estímulo para llevar a cabo una acción con el fin de obtener una recompensa o evitar un castigo. Este tipo de motivación es común en entornos laborales, donde los empleados pueden sentirse incentivados a esforzarse más para lograr un bono o una promoción. Este tipo de motivación resulta especialmente eficaz en situaciones donde las tareas son percibidas como poco atractivas o interesantes. Las recompensas externas pueden funcionar como un potente motor para el rendimiento, aunque su efectividad puede variar según el individuo y el contexto. Su importancia radica en: Ayuda a completar tareas que no son intrínsecamente motivadoras: Cuando un empleado no encuentra placer o satisfacción inherente en una tarea, las recompensas extrínsecas pueden proporcionar la motivación necesaria para completarla. Atrae a un mayor número de candidatos potenciales: Muchas personas buscan trabajos por las recompensas extrínsecas como el salario, los beneficios y las oportunidades de crecimiento. Estos motivadores extrínsecos ayudan a atraer y retener talento. Puede mejorar la motivación intrínseca cuando se usa correctamente: Elogios, comentarios positivos y recompensas otorgadas cuando las personas hacen algo mejor que los demás pueden aumentar la motivación intrínseca. Proporciona una sensación de logro y satisfacción cuando se reciben recompensas por un trabajo bien hecho: Aunque no reemplace la satisfacción inherente de la tarea, la recompensa externa es agradable y placentera. Establece metas y objetivos claros: Cuando los empleados saben qué recompensas recibirán por lograr ciertos resultados, tienen un enfoque claro para su trabajo. Fomenta la competencia sana y el espíritu de equipo: Cuando se ofrecen recompensas por logros individuales o de equipo, los empleados se motivan a trabajar más duro y colaborar para alcanzar objetivos comunes. Ayuda a reforzar comportamientos deseados: Cuando se recompensan ciertos comportamientos y acciones, es más probable que los empleados los repitan en el futuro. Esto permite a los gerentes moldear la cultura

y el desempeño de la organización. Proporciona reconocimiento y validación por un trabajo bien hecho: Recibir elogios públicos, bonos o ascensos muestra a los empleados que su trabajo es valorado y apreciado por la organización. Puede ayudar a retener a los empleados clave: Ofrecer un paquete de compensación y beneficios competitivo ayuda a evitar que los mejores talentos se vayan a la competencia. Demuestra que la organización valora las contribuciones de los empleados: Cuando se recompensa a los empleados, envía el mensaje de que sus esfuerzos importan y contribuyen al éxito general de la empresa. Proporciona una sensación de seguridad financiera: Un salario estable y beneficios como seguro médico y planes de jubilación brindan a los empleados tranquilidad y les permiten concentrarse en su trabajo sin preocuparse por sus necesidades básicas.

2. Intrínseca: es un concepto clave que se refiere a la fuerza interna que lleva a las personas a participar en actividades por el placer y la satisfacción que estas les generan, en lugar de buscar recompensas externas. La motivación intrínseca surge del interior del individuo y está impulsada por factores como la curiosidad, el deseo de adquirir conocimientos y la satisfacción personal que se experimenta al realizar una actividad. Entre las características más relevantes de la motivación intrínseca se pueden mencionar: Autonomía: El individuo percibe que tiene control sobre sus acciones y decisiones. Interés: La actividad es considerada interesante y estimulante. Desarrollo personal: La actividad contribuye al crecimiento y aprendizaje del individuo. Satisfacción: La realización de la actividad genera un sentido de logro y bienestar. La motivación intrínseca es un motor poderoso que impulsa a las personas a alcanzar sus metas y a disfrutar del proceso de aprendizaje y crecimiento. Al comprender sus características y la importancia que tiene en la vida personal y profesional, se pueden implementar estrategias efectivas para fomentarla. En un mundo donde las recompensas externas a menudo predominan, cultivar la motivación intrínseca puede ser la clave para un desarrollo personal y profesional duradero y satisfactorio. Su

importancia radica en: Fomento del Aprendizaje Continuo: La motivación intrínseca impulsa a las personas a aprender y desarrollarse constantemente. Cuando se sienten motivadas internamente, están más dispuestas a adquirir nuevas habilidades y conocimientos; Autoeficacia: Las personas que están intrínsecamente motivadas tienden a tener una mayor creencia en sus capacidades. Esto se traduce en una mayor resiliencia frente a los desafíos y una disposición a enfrentar nuevas experiencias; Reducción del Estrés: La motivación intrínseca puede ayudar a reducir el estrés y la ansiedad, ya que las personas se sienten más satisfechas y realizadas al realizar actividades que les apasionan. Aumento de la Felicidad: La satisfacción que proviene de hacer algo por el mero placer de hacerlo contribuye a una mayor sensación de felicidad y bienestar general. Generación de Nuevas Ideas: La motivación intrínseca fomenta un ambiente donde las personas se sienten libres para experimentar y proponer ideas innovadoras sin el temor al juicio. Resolución de Problemas: Los individuos motivados intrínsecamente son más propensos a buscar soluciones creativas a los problemas, ya que están más comprometidos con la tarea. Colaboración y Trabajo en Equipo: La motivación intrínseca puede mejorar la dinámica de grupo, ya que las personas se sienten más conectadas y dispuestas a colaborar cuando están motivadas por intereses comunes. Empatía y Comprensión: Las personas intrínsecamente motivadas suelen mostrar mayor empatía y comprensión hacia los demás, lo que fortalece las relaciones interpersonales. Lealtad Organizacional: En el ámbito laboral, los empleados que están intrínsecamente motivados son más propensos a permanecer en la organización a largo plazo, lo que reduce la rotación de personal. Compromiso con la Misión: La motivación intrínseca alinea a los individuos con la misión y los valores de la organización, lo que resulta en un compromiso más profundo y significativo. Flexibilidad y Adaptabilidad: Las personas intrínsecamente motivadas suelen ser más adaptables a los cambios, ya que ven las nuevas situaciones como oportunidades para aprender y crecer. Proactividad: Este tipo de motivación impulsa a las personas a tomar la iniciativa y ser proactivas

en la búsqueda de soluciones y mejoras. Mejor Retención del Conocimiento: El aprendizaje basado en la motivación intrínseca tiende a ser más efectivo, ya que los estudiantes están más interesados en el contenido y lo retienen mejor.

Importancia

A) La motivación laboral está estrechamente relacionada con el rendimiento de los empleados. Estudios han demostrado que un trabajador motivado puede ser hasta un 12% más productivo y un 31% más eficiente que uno desmotivado. Esto se traduce en un aumento significativo en la producción y calidad del trabajo, lo que beneficia a la organización en su conjunto. B) Un ambiente laboral motivador fomenta la colaboración y el compañerismo entre los empleados. Esto no solo mejora las relaciones interpersonales, sino que también crea una cultura organizacional más armónica, lo que es crucial para mantener un equipo cohesionado y comprometido. C) No solo mejora el rendimiento individual y colectivo, sino que también contribuye a la creación de un ambiente de trabajo saludable y dinámico. Las empresas que invierten en la motivación de sus empleados no solo logran mejores resultados a corto plazo, sino que también aseguran su sostenibilidad y competitividad a largo plazo. D) Los empleados motivados tienden a ser más creativos y proactivos en la búsqueda de soluciones. Esto se traduce en una mayor generación de ideas innovadoras que pueden beneficiar a la empresa, ayudando a mantener su competitividad en el mercado. E) La motivación laboral no solo afecta a los empleados, sino que también impacta en la experiencia del cliente. Empleados satisfechos y motivados son más propensos a ofrecer un mejor servicio, lo que resulta en una mayor satisfacción del cliente y, por ende, en la lealtad hacia la marca. F) Un entorno laboral motivador puede llevar a menores niveles de absentismo. Cuando los empleados se sienten valorados y comprometidos, es menos probable que falten al trabajo, lo que contribuye a una mayor estabilidad y continuidad en las operaciones de la empresa. G) La motivación laboral fomenta un sentido de pertenencia entre los empleados.

Cuando los trabajadores se sienten parte de la misión y visión de la empresa, están más dispuestos a comprometerse con sus objetivos y a contribuir activamente a su logro. H) La motivación también está ligada al crecimiento personal y profesional de los empleados. Las organizaciones que fomentan un ambiente motivador suelen ofrecer oportunidades de desarrollo y capacitación, lo que no solo beneficia a los empleados, sino que también mejora la competencia general de la empresa. I) Un equipo motivado contribuye a un ambiente de trabajo positivo. Esto se traduce en mejores relaciones interpersonales, mayor colaboración y un clima laboral más saludable, lo que a su vez puede atraer y retener talento.

Teorías de la motivación laboral

Diversas teorías han sido formuladas para explicar los factores que impulsan a las personas a trabajar y a comprometerse con sus tareas. A continuación, se analizan algunas de las teorías más influyentes en este campo.

1. Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow

La teoría formulada por Abraham Maslow postula que los seres humanos poseen una serie de necesidades que se organizan en una jerarquía. Esta jerarquía se compone de cinco niveles, que deben ser satisfechos en un orden específico: Necesidades fisiológicas; seguridad; afiliación; reconocimiento y autorrealización. Maslow sugiere que una vez que se satisfacen las necesidades de un nivel, los individuos se motivan a satisfacer las necesidades del siguiente nivel, lo que implica que la motivación laboral está intrínsecamente ligada a la satisfacción de estas necesidades. En el ámbito empresarial, la pirámide de Maslow se utiliza para identificar y clasificar las necesidades de los consumidores. Esto ayuda a las empresas a crear estrategias de marketing efectivas que se alineen con las necesidades específicas de su público objetivo. Por ejemplo, al conocer en qué nivel de la pirámide se encuentra su producto, una empresa puede enfocar su mensaje de manera más efectiva para atraer a los consumidores. En el área de recursos humanos, la pirámide es útil para entender la motivación de los empleados. Conocer qué necesidades no están satisfechas puede

ayudar a las organizaciones a implementar políticas que mejoren la satisfacción laboral y, por ende, la productividad. Su enfoque en la jerarquía de necesidades proporciona una herramienta valiosa para entender y abordar las motivaciones humanas, lo que facilita el desarrollo personal y profesional en diversas áreas.

2. Teoría de los Dos Factores de Herzberg

Frederick Herzberg desarrolló la teoría de los dos factores, que distingue entre factores que generan satisfacción laboral y aquellos que causan insatisfacción. Según esta teoría, los factores motivadores son aquellos que, al ser satisfechos, llevan a la satisfacción en el trabajo. Estos incluyen:

- Logros: El reconocimiento de los esfuerzos y éxitos individuales.
- Responsabilidad: La capacidad de tomar decisiones y asumir responsabilidades en el trabajo.
- Oportunidades de crecimiento: La posibilidad de desarrollo personal y profesional.

Por otro lado, los factores higiénicos son aquellos que, si bien no generan satisfacción, su ausencia puede causar insatisfacción. Estos factores incluyen:

- Salario: La compensación económica recibida.
- Condiciones laborales: El entorno físico y emocional en el que se trabaja.
- Relaciones interpersonales: La calidad de las interacciones con colegas y supervisores.

Herzberg sostiene que, para fomentar una verdadera motivación en los empleados, es esencial enfocarse en mejorar los factores motivadores, ya que la simple eliminación de factores higiénicos no es suficiente para generar satisfacción. Su importancia radica en: Aumento del Compromiso: Al abordar tanto los factores de higiene como los de motivación, las empresas pueden aumentar el compromiso de los empleados, quienes se sienten más valorados y motivados a contribuir a los objetivos organizacionales. Mejora de la Productividad: Empleados motivados tienden a ser más productivos, lo que se traduce en un mejor rendimiento general de la organización. La teoría sugiere que al mejorar las condiciones laborales y ofrecer oportunidades de desarrollo, se

puede fomentar un ambiente de trabajo más eficiente. Cultura Organizacional Positiva: La aplicación de esta teoría ayuda a crear una cultura organizacional que prioriza el bienestar de los empleados, lo que resulta en un clima laboral más positivo y colaborativo. Reducción de la Rotación: Al satisfacer las necesidades de los empleados, se reduce la rotación de personal, lo que ahorra costos de reclutamiento y formación, y permite mantener un equipo más estable y experimentado.

3. Teoría de las Necesidades Aprendidas de McClelland

David McClelland propuso una teoría que se centra en tres necesidades fundamentales que influyen en la motivación laboral:

- Necesidad de logro: Este impulso se refiere al deseo de alcanzar metas y estándares elevados, lo que motiva a los empleados a esforzarse por mejorar su rendimiento.
- Necesidad de afiliación: Esta necesidad implica el deseo de establecer y mantener relaciones interpersonales positivas, lo que puede ser crucial para el trabajo en equipo y la colaboración.
- Necesidad de poder: Se relaciona con el deseo de influir en los demás y tener control sobre situaciones y personas.

McClelland argumenta que estas necesidades no son innatas, sino que se desarrollan a lo largo de la vida y pueden ser influenciadas por la cultura y las experiencias personales. Su relevancia radica en: Gestión de Recursos Humanos: Comprender las necesidades individuales ayuda a diseñar estrategias de motivación personalizadas, lo que puede aumentar el compromiso y la satisfacción laboral. Por ejemplo, se pueden asignar tareas desafiantes a quienes tienen alta necesidad de logro, mientras que aquellos con alta necesidad de afiliación pueden beneficiarse de un entorno colaborativo. Desarrollo Personal y Profesional: La identificación de las necesidades motivacionales puede guiar a las personas en su desarrollo profesional, ayudándolas a elegir roles que se alineen con sus motivaciones predominantes. Educación: la teoría puede ser utilizada para motivar a los estudiantes, adaptando las enseñanzas a sus necesidades individuales, lo que puede resultar en un mejor rendimiento académico.

4. Teoría de Expectativas de Vroom

La teoría de Victor Vroom se centra en el proceso de toma de decisiones que los empleados realizan en función de sus expectativas. Según Vroom, la motivación se basa en tres elementos clave:

- Expectativa: La creencia de que el esfuerzo conducirá a un rendimiento efectivo.
- Instrumentalidad: La percepción de que un rendimiento exitoso resultará en recompensas.
- Valencia: El valor que el individuo otorga a las recompensas que puede recibir.

Esta teoría sugiere que la motivación laboral es un proceso racional en el que los empleados evalúan sus opciones y toman decisiones basadas en la probabilidad de éxito y la importancia de las recompensas. Al comprender cómo las expectativas individuales influyen en la motivación, las organizaciones pueden diseñar sistemas de recompensas más efectivos que alineen las expectativas de los empleados con los objetivos de la empresa. Esto incluye: Diseño de Programas de Incentivos: Las empresas pueden crear bonificaciones y promociones que sean percibidas como valiosas por los empleados, lo que aumenta la motivación y el rendimiento. Mejora de la Comunicación: Fomentar un ambiente donde los empleados sientan que sus esfuerzos serán reconocidos y recompensados es vital para mantener altos niveles de motivación. Personalización de Recompensas: Reconocer que cada empleado puede valorar diferentes tipos de recompensas permite a las organizaciones adaptar sus estrategias de motivación, mejorando así la satisfacción y el compromiso laboral.

5. Teoría del Establecimiento de Metas

La teoría del establecimiento de metas, desarrollada por Edwin Locke, sostiene que la fijación de objetivos claros y desafiantes es un poderoso motivador en el entorno laboral. Según esta teoría, las metas deben ser específicas, medibles y alcanzables, y es fundamental que los empleados reciban retroalimentación sobre su progreso. La claridad en los objetivos no solo proporciona dirección, sino que también fomenta el compromiso y la dedicación hacia el trabajo. Su relevancia radica en: Mejora del

Rendimiento: Los estudios han demostrado que el establecimiento de metas específicas y desafiantes conduce a un mejor desempeño en comparación con situaciones donde no se establecen objetivos claros. Las metas no solo movilizan el esfuerzo, sino que también dirigen la atención hacia actividades relevantes, aumentando así la eficacia del trabajo realizado. Motivación y Compromiso: El compromiso con las metas es crucial. Cuando los individuos participan en el proceso de establecimiento de metas, su compromiso tiende a aumentar, lo que a su vez mejora la calidad y cantidad del rendimiento. Este compromiso se ve potenciado cuando las metas son percibidas como alcanzables pero desafiantes. Además, la retroalimentación constante sobre el progreso hacia estas metas ayuda a mantener la motivación y ajustar estrategias cuando sea necesario. Claridad y Especificidad: Las metas deben ser claras y específicas. Objetivos vagos o generales son menos efectivos y pueden llevar a la confusión y desmotivación. Por el contrario, las metas bien definidas permiten a los individuos entender exactamente qué se espera de ellos y cómo pueden lograrlo. Desarrollo Personal y Profesional: El establecimiento de metas no solo es aplicable en contextos organizacionales, sino que también es fundamental para el desarrollo personal. Al establecer objetivos claros, las personas pueden enfocar sus esfuerzos en áreas específicas de mejora, lo que fomenta el crecimiento personal y profesional. Estrategias de Aprendizaje: En situaciones donde las habilidades son limitadas, es más efectivo establecer metas relacionadas con el aprendizaje en lugar de resultados específicos. Esto permite a los individuos concentrarse en desarrollar las competencias necesarias para alcanzar sus metas a largo plazo.

Así mismo, para la presente investigación se ha considerado las siguientes justificaciones: Práctica**,** Esta investigación, tiene el propósito de evaluar las dimensiones del clima organizacional que influya en la motivación laboral, con la finalidad de aportar mejoras y recomendaciones a la empresa Ladrimart Sac, para que se tomen medidas necesarias y convenientes generando un buen clima empresarial. Metodológica**:** El estudio utilizará el método cuantitativo, cuyo aporte será evidenciar

en cifras numéricas y estadísticas los resultados, tanto descriptivos y correlacionales, en la que se utilizarán pruebas estadísticas pertinentes para probar las hipótesis y resolver los objetivos; así mismo se utilizarán instrumentos que han sido adaptados en nuestro medio peruano, pero también serán analizada y corroborada su confiabilidad en este grupo de investigación. Social: Desde la esta perspectiva de trascendencia social este estudio se estima novedoso, pertinente y conveniente; ya que los resultados que se obtengan serán de mucha utilidad para incluirlos dentro de un clima organizacional favorable en la motivación de los empleados de la empresa que laboran en este servicio, así mismo se pueden ampliar a otros servicios similares.

Referente al Planteamiento del problema y su correspondiente formulación, se ha considerado lo siguiente: el estrés en el trabajo, derivado de la presión por cumplir metas y un ambiente laboral tenso, afecta negativamente la motivación y el compromiso de los empleados. Esto, a su vez, impacta en la productividad y en la calidad del servicio al cliente. Asimismo, se evidenció la alta rotación de empleados lo cual es un síntoma común de un mal clima organizacional. Esto es causado por la falta de oportunidades de crecimiento, la carencia de formación adecuada y conflictos internos entre compañeros o con supervisores. Además, la falta de comunicación clara y efectiva entre los diferentes niveles de la organización genera en ciertas ocasiones malentendidos y frustraciones. De igual modo, las condiciones físicas del lugar de trabajo no son óptimas, como la infraestructura y las herramientas disponibles, lo cual también influye en el clima organizacional. Por lo tanto, se planteó como formulación del problema ¿Cómo influye el clima organizacional en la motivación de los empleados de la empresa Ladrimart Sac, Chimbote, 2024?

En cuanto a la Definición conceptual de Clima Organizacional. Para Chiavenato (2010), es el conjunto de sensaciones e impresiones que los colaboradores experimentan en su lugar de trabajo. Este ambiente puede ser influenciado por diversos factores, incluyendo la cultura organizacional, el estilo de liderazgo y las

políticas de recursos humanos. Entre tanto, se conceptualiza operacionalmente: esta variable se medirá a través de 4 dimensiones: Comunicación (es un proceso fundamental que implica la transmisión e intercambio de información entre dos o más individuos. Este proceso no solo se limita a la simple transmisión de palabras, sino que abarca una variedad de elementos y tipos que facilitan la interacción y el entendimiento entre las personas); Trabajo en equipo (Este enfoque no solo se basa en la simple suma de tareas individuales, sino que requiere una coordinación efectiva y una estructura organizativa que favorezca la colaboración y la resolución conjunta de problemas); recompensa (se refiere a los beneficios o incentivos que una empresa ofrece a sus empleados como reconocimiento por su rendimiento, esfuerzo y contribuciones. Estas recompensas pueden ser tanto monetarias como no monetarias y están diseñadas para motivar a los empleados, aumentar su satisfacción laboral y fomentar un ambiente de trabajo positivo) y estructura organizacional (Actúa como un marco que guía la operación y gestión de la organización, facilitando la coordinación y comunicación entre sus miembros para alcanzar los objetivos establecidos).

En concordancia con la segunda variable, se conceptualiza Según Gelabert (2010) como la disposición de un trabajador para cumplir con sus funciones y alcanzar objetivos, influenciada por sus intereses, deseos y aspiraciones. Esta motivación se traduce en el compromiso y esfuerzo que los empleados invierten en su trabajo, ya sea por motivos personales o en beneficio de la organización. Operacionalmente se conceptualiza: Se medirá a través de las siguientes dimensiones: Autorrealización (es el proceso mediante el cual un individuo alcanza sus objetivos y aspiraciones personales, utilizando sus propios recursos y capacidades. Este concepto se asocia con la satisfacción y el sentido de plenitud que experimenta una persona al lograr sus metas, lo que contribuye a su desarrollo personal y bienestar emocional); incentivo económico (es un tipo de estímulo que se ofrece a los empleados para motivarlos a alcanzar metas específicas o mejorar su rendimiento en el trabajo. Estos incentivos

pueden incluir compensaciones monetarias adicionales, como bonos, comisiones o aumentos salariales, que se otorgan en función del desempeño o el cumplimiento de objetivos establecidos por la empresa) y reconocimiento del trabajo (se refiere a las acciones y medidas que una organización implementa para valorar y apreciar el desempeño y los logros de sus empleados. Este reconocimiento puede ser formal o informal y puede incluir tanto recompensas monetarias como no monetarias. Su objetivo es motivar a los empleados y fomentar un ambiente laboral positivo).

Como hipótesis de trabajo se han considerado dos: Hi El clima organizacional, si influye significativamente, en la motivación de los empleados de la empresa Ladrimart SAC, Chimbote, 2024; H0: El clima organizacional, no influye significativamente, en la motivación de los empleados de la empresa Ladrimart SAC, Chimbote, 2024.

Y como objetivos se han planteado los siguientes: OBJETIVO GENERAL**:** Determinar cómo influye el clima organizacional, en la motivación de los empleados de la empresa Ladrimart SAC, Chimbote, 2024. Y como objetivos específicos: Establecer el clima organizacional, de los empleados de la empresa Ladrimart SAC, Chimbote, 2024. Describir la motivación de los empleados de la empresa Ladrimart SAC, Chimbote, 2024.Describir la influencia de la comunicación en la motivación de los empleados de la empresa Ladrimart Sac, Chimbote, 2024. Establecer la influencia del trabajo en equipo, en la motivación de los empleados de la empresa Ladrimart Sac, Chimbote, 2024. Determinar la influencia de la recompensa, en la motivación de los empleados de la empresa Ladrimart Sac, Chimbote, 2024. Analizar la influencia de la estructura organizacional, en la motivación de los empleados de la empresa Ladrimart Sac, Chimbote, 2024.

# 6. METODOLOGIA

## Tipo y diseño de investigación

### Tipo

El estudio fue de tipo básica ya que el objetivo principal fue expandir el conocimiento y la comprensión de fenómenos, teorías o principios fundamentales, sin un enfoque inmediato en la aplicación práctica de los resultados. Se centra en la curiosidad del investigador y en la búsqueda de respuestas a preguntas fundamentales en lugar de resolver problemas específicos o desarrollar aplicaciones concretas. Su objetivo principal es ampliar la comprensión, aportar nuevos conocimientos y contribuir al avance de la ciencia en todas las disciplinas, sin enfocarse necesariamente en aplicaciones prácticas inmediatas.

### Diseño

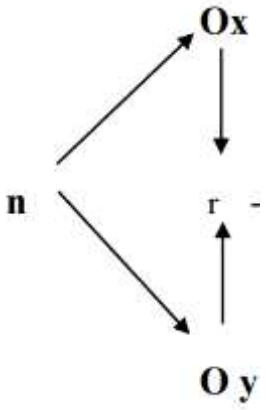
Este trabajo investigativo fue de tipo descriptivo porque su objetivo principal fue describir y documentar características, comportamientos de la forma en que ocurren en su contexto natural, sin buscar establecer relaciones de causa y efecto. Es un enfoque válido y útil para recopilar datos, pero tiene limitaciones al no establecer relaciones causales y no cuestionar suficientemente la realidad.

Fue de tipo correlacional porque la finalidad primordial fue determinar la relación que existe entre dos variables. Permite a los investigadores identificar y cuantificar relaciones entre variables, lo que puede ser útil para generar hipótesis y guiar investigaciones futuras.

Es no experimental porque no se manipulan deliberadamente las variables que se estudiaron, y el investigador se limita a observar y analizar fenómenos en su contexto natural. Permite estudiar fenómenos en su entorno natural, lo que puede resultar en datos

más auténticos y representativos de la realidad. Esto es especialmente valioso en contextos donde la manipulación de variables podría alterar el comportamiento de los sujetos.

**Diseño gráfico**




**DONDE:**

n = Muestra

Ox = Clima organizacional

Oy = Motivación laboral

r = Relación entre las dos variables

## Población y Muestra

### Población

El estudio estuvo conformado por el personal administrativo, contable, ventas y operarios de la empresa Ladrimart Sac, que hacen un total de 48 empleados. La población abarca todos los individuos que cumplen con ciertos criterios y que son relevantes para el estudio en cuestión, permitiendo así la formulación de conclusiones generales.

### Muestra

La muestra fue la totalidad de los 48 empleados, de la empresa Ladrimart Sac, por ser más consistente y representativa. La muestra es una parte o porción de un producto, fenómeno o actividad que se considera representativa del total, y que permite conocer las características o calidad del conjunto del que proviene. La selección de la muestra también debe considerar aspectos éticos, como el consentimiento informado y la equidad en la inclusión de diversos grupos. La falta de atención a estos aspectos puede resultar en la explotación de ciertos grupos y en la falta de representación de otros.

## Técnica e instrumentos

**Técnicas:**

Se empleó una encuesta. La encuesta es una herramienta metodológica ampliamente utilizada en la investigación social y de mercado para recolectar datos sobre actitudes, opiniones, comportamientos y características de una población. Las encuestas permiten recopilar información de un gran número de personas de manera rápida y eficiente, lo que facilita la obtención de datos representativos de la población objetivo. Las encuestas pueden adaptarse a diferentes contextos y objetivos de investigación, utilizando diversos formatos como cuestionarios en línea, entrevistas telefónicas o encuestas cara a cara.

**Instrumentos:**

Se utilizó un cuestionario de preguntas cerradas para ambas variables. Los cuestionarios permiten obtener información de un gran número de participantes de manera rápida y a un costo relativamente bajo. Esto es especialmente útil en estudios que requieren datos de amplias poblaciones. Para su validación se recurrió al "Juicio de Expertos"; y para su fiabilidad, se aplicó el Alfa de Cronbach.

## Procesamiento y análisis de datos

La data recolectada fue analizada mediante el SPSS. Los resultados obtenidos de este procesamiento fueron organizados en tablas y figuras estadísticas estructuradas. Estas representaciones gráficas y tabulares facilitaron la formulación de conclusiones y la elaboración de recomendaciones.

Para determinar la existencia de relaciones entre las variables, se empleó la técnica estadística del Chi Cuadrado; además, para evaluar la correlación entre las variables, se utilizó el coeficiente Tau b de Kendall.

# 7.RESULTADOS

## 7.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

**Tabla 1**

Establecimiento del clima organizacional, de los empleados en Ladrimart Sac Chimbote, 2024.

| Niveles | Frecuencia | % | % acumulado |
|---|---|---|---|
| M | 17 | 35.4 | 35.4 |
| R | 20 | 41.7 | 77.1 |
| B | 11 | 22.9 | 100.0 |
| **Total** | **48** | **100.0** | |

Como se evidencia, el 41.7% de los trabajadores, opinaron que el nivel de la cultura organizacional de los empleados de la empresa Ladrimart Sac, Chimbote, 2024 es regular; el 35.4% que es malo; y el 22.90% que es bueno.

**Tabla 2**

Establecimiento de la comunicación, de los empleados en Ladrimart Sac Chimbote, 2024.

| Niveles | Frecuencia | % | % acumulado |
|---|---|---|---|
| M | 24 | 50.0 | 50.0 |
| R | 12 | 25.0 | 75.0 |
| B | 12 | 25.0 | 100.0 |
| **Total** | **48** | **100.0** | |

Como se aprecia, el 50.0% de los trabajadores, consideraron que el nivel de la comunicación, de los empleados en Ladrimart Sac, es malo; el 25.0% que es regular; y el 25.0% que es bueno.

**Tabla 3**

Establecimiento del trabajo en equipo, de los empleados de la empresa Ladrimart Sac Chimbote, 2024.

| Niveles | Frecuencia | % | % acumulado |
|---|---|---|---|
| M | 17 | 35.4 | 35.4 |
| R | 17 | 35.4 | 70.8 |
| B | 14 | 29.2 | 100.0 |
| **Total** | **48** | **100.0** | |

Como se evidencia, el 35.4% de los trabajadores, opinaron que el nivel del trabajo en equipo, de los empleados en Ladrimart Sac, 2024 es bajo; el 35.4% que es medio; y solo el 29.2% que es alto.

**Tabla 4**

Establecimiento de la recompensa, de los empleados de la empresa Ladrimart Sac Chimbote, 2024.

| Niveles | Frecuencia | % | % acumulado |
|---|---|---|---|
| M | 43 | 89.6 | 89.6 |
| R | 0 | 0.0 | 100.0 |
| B | 5 | 10.4 | 100.0 |
| **Total** | **48** | **100.0** | |

Como se aprecia, el 89.6% de los trabajadores, opinaron que el nivel de recompensa, de los empleados en Ladrimart Sac, Chimbote, 2024 es malo; el 10.4% opinó que es bueno y nadie opinó que es regular.

**Tabla 5**

Establecimiento de la estructura organizacional, de los empleados en Ladrimart Sac, 2024.

| Niveles | Frecuencia | % | % acumulado |
|---|---|---|---|
| M | 26 | 54.2 | 54.2 |
| R | 17 | 35.4 | 89.6 |
| B | 5 | 10.4 | 100.0 |
| **Total** | **48** | **100.0** | |

Como se evidencia, el 54.2% de los trabajadores, opinaron que el nivel de la estructura organizacional, de los empleados de la empresa Ladrimart Sac Chimbote, 2024 es malo; el 35.4% opinaron que es regular; y el 10.4% opinaron que es bueno.

**Tabla 6**

Descripción de la motivación laboral, de los empleados en Ladrimart SAC, 2024.

| Niveles | Frecuencia | % | % acumulado |
|---|---|---|---|
| M | 24 | 50.0 | 50.0 |
| R | 15 | 31.3 | 81.3 |
| B | 9 | 18.8 | 100.0 |
| **Total** | **48** | **100.0** | |

Como se evidencia, el 50.0% de los trabajadores encuestados, opinaron que el nivel de motivación laboral, de los empleados en Ladrimart Sac Chimbote, 2024 es malo; el 31.2% opinaron que es regular; y el 18.8% opinaron que es bueno.

**Tabla 7**

Descripción de la autorrealización, de los empleados en Ladrimart SAC, 2024.

| Niveles | Frecuencia | % | % acumulado |
|---|---|---|---|
| M | 27 | 56.3 | 56.3 |
| R | 17 | 35.4 | 91.7 |
| B | 4 | 8.3 | 100.0 |
| **Total** | **48** | **100.0** | |

Como se manifiesta, el 56.3% de los trabajadores, opinaron que el nivel de la autorrealización, de los empleados en Ladrimart Sac Chimbote, 2024 es malo; el 35.4% opinaron que es regular; y el 8.3% opinaron que es bueno.

**Tabla 8**

Descripción del incentivo económico, de los empleados en Ladrimart SAC, Chimbote, 2024.

| | Frecuencia | % | % acumulado |
|---|---|---|---|
| M | 42 | 87.5 | 87.5 |
| R | 0 | 0.0 | 100.0 |
| B | 6 | 12.5 | 100.0 |
| **Total** | **48** | **100.0** | |

Como se evidencia, el 87.5% de los trabajadores, opinaron que el nivel del incentivo económico, de los empleados en Ladrimart Sac Chimbote, 2024 es bajo; solo el 12.5% opinaron que es alto y nadie opinó que es medio.

**Tabla 9**

Descripción del reconocimiento del trabajo, de los empleados en Ladrimart SAC, Chimbote, 2024.

| | Frecuencia | % | % acumulado |
|---|---|---|---|
| M | 29 | 60.4 | 60.4 |
| R | 7 | 14.6 | 75.0 |
| B | 12 | 25.0 | 100.0 |
| **Total** | **48** | **100.0** | |

Como se manifiesta, el 60.4% de los trabajadores, opinaron que el nivel del reconocimiento del trabajo, de los empleados de Ladrimart Sac Chimbote, 2024 es malo; el 14.6% opinaron que es regular; y el 25.0% opinaron que es bueno.

## 7.2 CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

**Tabla 10**

Determinación cómo influye el Clima organizacional, en la Motivación de los empleados en Ladrimart SAC, Chimbote, 2024.

| | Valor | df | Sig asin (bilateral) |
|---|---|---|---|
| Chi-cuadrado | 289,486[a] | 120 | 0.000 |
| Rv | 84.661 | 120 | 0.994 |
| Al | 23.924 | 1 | 0.000 |
| N de casos válidos | 48 | | |

Como se evidencia, el nivel de significación es 0.000, lo que evidencia que es menor a 0.05. Por lo tanto, se determina que el clima organizacional, si influye significativamente en la motivación laboral de los empleados en Ladrimart Sac, Chimbote, 2024.

**Tabla 11**

Correlación entre la V1 y V2, de los empleados de la empresa Ladrimart SAC, Chimbote, 2024.

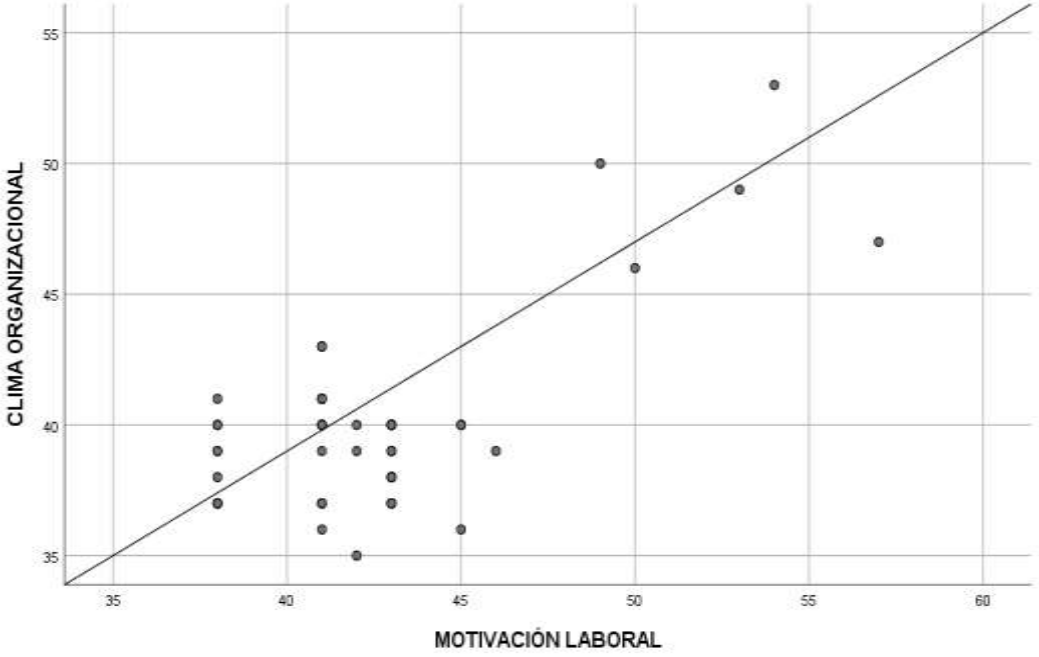
| | | | CO | ML |
|---|---|---|---|---|
| Tau_b de Kendall | CLIMA ORGANIZACIONAL | CC | 1.000 | 0.198 |
| | | Sig. | | 0.082 |
| | | N | 48 | 48 |
| | MOTIVACIÓN LABORAL | CC | 0.198 | 1.000 |
| | | Sig. | 0.082 | |
| | N | | 48 | 48 |

**INTERPRETACION**

Según la tabla 11, el coeficiente de correlación es 0.198 positivo débil. Lo que significa que, entre ambas variables existe una débil correlación. Pero según el nivel de significancia es 0.082 mayor al 0.05 (0.082>0.05); ambas variables tienen una relación muy baja.

**Figura 1**

Diagrama de dispersión entre V1 y V2, de los empleados en Ladrimart Sac, Chimbote, 2024.




**INTERPRETACION**

Existe una correlación positiva débil (0.198) entre las variables indagadas; en otras palabras, ambas variables se dirigen en un mismo sentido.

**Tabla 12**

Especificación de la influencia de la Comunicación, en la Motivación laboral de los empleados en Ladrimart SAC, 2024.

| | Valor | df | Sig asin |
|---|---|---|---|
| Chi-cuadrado de Pearson | 85,998[a] | 50 | 0.001 |
| Rv | 45.517 | 50 | 0.654 |
| Al | 0.170 | 1 | 0.680 |
| N de casos válidos | 48 | | |

Como se evidencia, el nivel de significación es 0.001, lo que significa que es menor a 0.05. Es decir, la comunicación, si influye significativamente en la motivación laboral de los empleados en Ladrimart Sac, Chimbote, 2024.

**Tabla 13**

Correlación entre la Comunicación y la Motivación laboral, de los empleados en Ladrimart SAC, Chimbote, 2024.

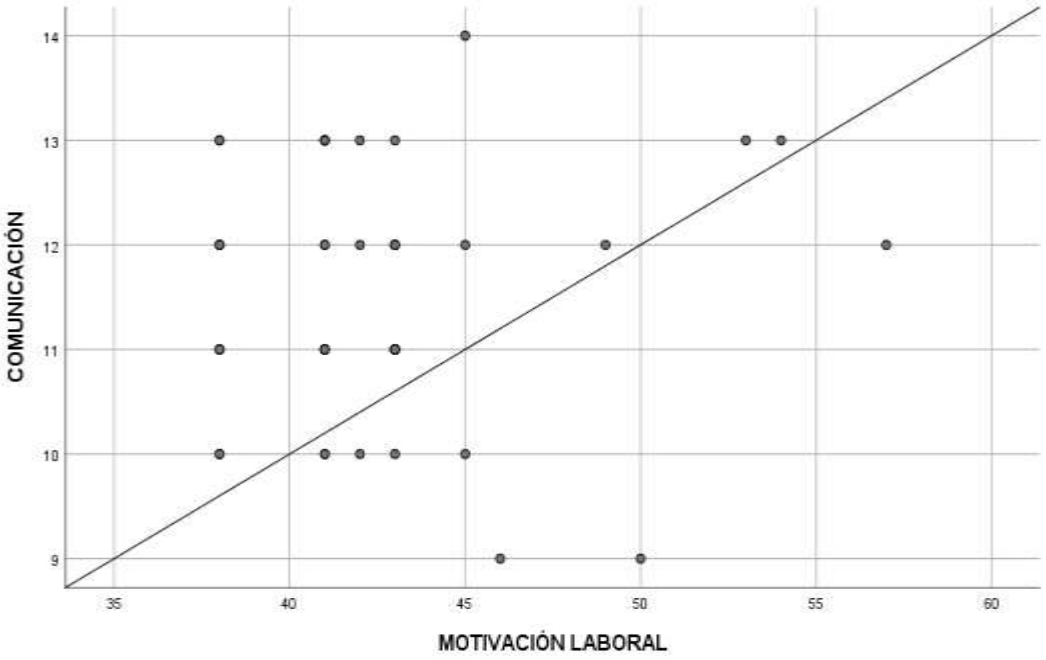
| | | | **COM.** | **ML** |
|---|---|---|---|---|
| Tau_b de Kendall | COMUNICACIÓN | CC | 1.000 | -0.009 |
| | | Sig. | | 0.940 |
| | | N | 48 | 48 |
| | MOTIVACIÓN LABORAL | CC | -0.009 | 1.000 |
| | | Sig. | 0.940 | |
| | | N | 48 | e48 |

## INTERPRETACIÓN

Según la tabla 13, el coeficiente de correlación es -0.009 negativa débil. Lo que significa que, entre la comunicación y la V2, existe una correlación negativa débil. Pero según el nivel de significancia es 0.940 mayor al 0.05 (0.940>0.05); la comunicación no influye en la motivación laboral de los empleados en Ladrimart Sac, Chimbote, 2024.

**Figura 2**

Diagrama de dispersión entre la Comunicación y V2, de los empleados en Ladrimart SAC, Chimbote, 2024.




**INTERPRETACIÓN:**

Entre la comunicación y V2 existe una correlación negativa débil (-0.009); en otras palabras, ambas se mueven en sentido contrario.

**Tabla 14**

Especificación de la influencia del Trabajo en equipo, en la Motivación laboral de los empleados de la empresa Ladrimart SAC, Chimbote, 2024.

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|---|---|---|---|
| Chi-cuadrado de Pearson | 78,376[a] | 40 | 0.000 |
| Rv | 38.742 | 40 | 0.527 |
| Al | 0.607 | 1 | 0.436 |
| N de casos válidos | 48 | | |

Como se evidencia, el nivel de significación es 0.000, lo que significa que es menor a 0.05 (0.00<0.05). es decir, el trabajo en equipo, si influye significativamente en la motivación laboral de los empleados en Ladrimart Sac, Chimbote, 2024.

**Tabla 15**

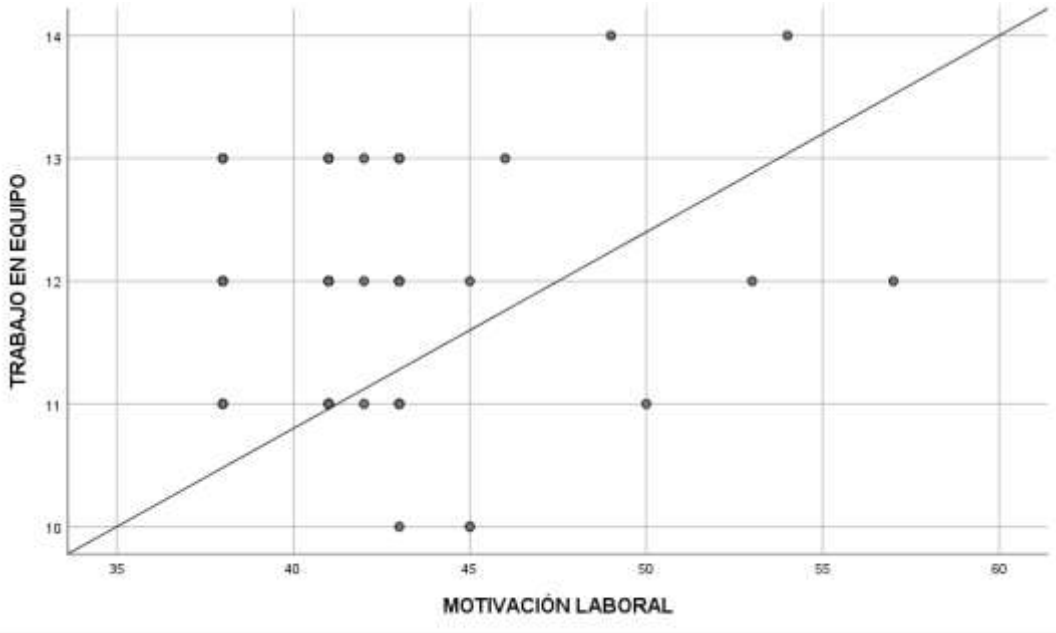
Correlación entre el Trabajo en equipo y V2, de los empleados de la empresa Ladrimart SAC, Chimbote, 2024.

| | | | TRABAJO EN EQUIPO | MOTIVACIÓN LABORAL |
|---|---|---|---|---|
| Tau_b de Kendall | TRABAJO EN EQUIPO | CC | 1.000 | -0.017 |
| | | Sig. | | 0.886 |
| | | N | 48 | 48 |
| | MOTIVACIÓN LABORAL | CC | -0.017 | 1.000 |
| | | Sig. | 0.886 | |
| | | N | 48 | 48 |

Como se evidencia, el coeficiente de correlación es -0.017 negativa débil. Lo que significa que, entre el trabajo en equipo y la V2, existe una correlación negativa débil. Pero según el nivel de significancia es 0.886 mayor al 0.05 (0.886>0.05); el trabajo en equipo no influye en la motivación laboral de los empleados en Ladrimart Sac, Chimbote, 2024.

**Figura 3**

Diagrama de dispersión entre el Trabajo en equipo y V2, de los empleados de la empresa Ladrimart SAC, Chimbote, 2024.




**INTERPRETACIÓN:**

Entre trabajo en equipo y V2, existe una correlación negativa débil (-0.017); es decir ambas variables se mueven en sentido contrario.

**Tabla 16**

Especificación de la influencia de la Recompensa, en la Motivación laboral de los empleados en Ladrimart SAC, 2024.

| | Valor | df | Sig asin |
|---|---|---|---|
| Chi-cuadrado de Pearson | 140,815[a] | 30 | 0.000 |
| Rv | 90.028 | 30 | 0.000 |
| Al | 30.146 | 1 | 0.000 |
| N de casos válidos | 48 | | |

De acuerdo con la tabla 16, el nivel de significación es 0.000, lo que significa que es menor a 0.05. Es decir, la recompensa, si influye significativamente en la motivación laboral de los empleados en Ladrimart Sac, Chimbote, 2024.

**Tabla 17**

Correlación entre la Recompensa y V2, de los empleados en Ladrimart SAC, Chimbote, 2024.

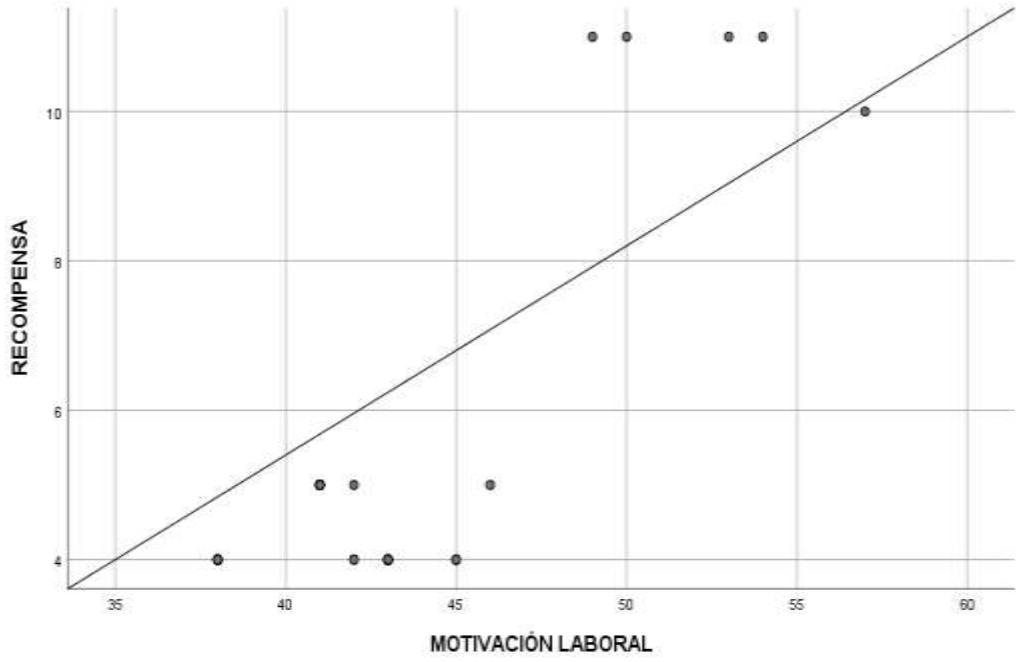
| | | | RECOMPENSA | MOTIVACIÓN LABORAL |
|---|---|---|---|---|
| Tau_b de Kendall | RECOMPENSA | CC | 1.000 | 0.174 |
| | | Sig. | | 0.163 |
| | | N | 48 | 48 |
| | MOTIVACIÓN LABORAL | CC | 0.174 | 1.000 |
| | | Sig. | 0.163 | |
| | | N | 48 | 48 |

**INTERPRETACIÓN:**

Según la tabla 17, el coeficiente de correlación es 0.174 positivo débil. Lo que significa que, entre la recompensa y la V2, existe una correlación positiva débil. Pero según el nivel de significancia es 0.163 mayor al 0.05 (0.163>0.05); la recompensa no influye en la motivación laboral de los empleados en Ladrimart Sac, Chimbote, 2024.

**Figura 4**

Diagrama de dispersión entre la Recompensa y la Motivación laboral, de los empleados en Ladrimart SAC, Chimbote, 2024.




**INTERPRETACIÓN:**

Entre las variables recompensa y V2, existe una correlación positiva débil (0.174); es decir, ambas variables se mueven en el mismo sentido.

**Tabla 18**

Especificación de la influencia de Estructura organizacional, en la V2 de los empleados de la empresa Ladrimart SAC, Chimbote, 2024.

| | Valor | df | Significación asintótica |
|---|---|---|---|
| Chi-cuadrado de Pearson | 147,847[a] | 40 | 0.000 |
| Rv | 95.124 | 40 | 0.000 |
| Al | 22.134 | 1 | 0.000 |
| N de casos válidos | 48 | | |

De acuerdo con la tabla 18, el nivel de significación es 0.000, lo que significa que es menor a 0.05. Es decir, la estructura organizacional, si influye significativamente en la motivación laboral de los empleados en Ladrimart Sac, Chimbote, 2024.

**Tabla 19**

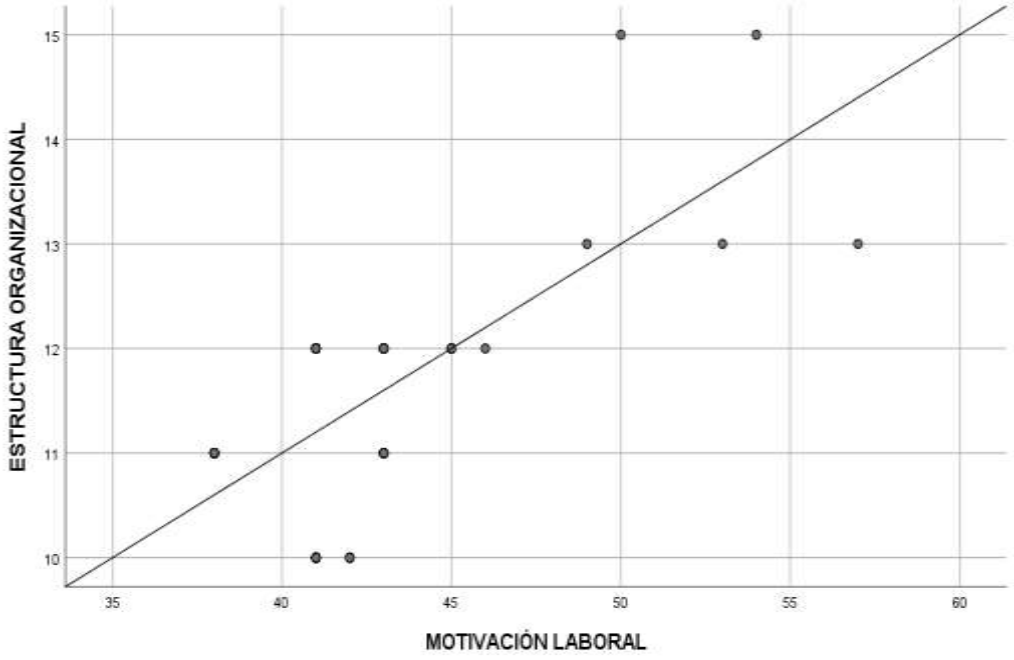
Correlación entre la Estructura organizacional y V2, de los empleados de la empresa Ladrimart SAC, Chimbote, 2024.

| | | | ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL | MOTIVACIÓN LABORAL |
|---|---|---|---|---|
| Tau_b de Kendall | ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL | CC | 1.000 | ,467** |
| | | Sig. | | 0.000 |
| | | N | 48 | 48 |
| | MOTIVACIÓN LABORAL | CC | ,467** | 1.000 |
| | | Sig. | 0.000 | |
| | | N | 48 | 48 |

Como se manifiesta, el coeficiente de correlación es 0.467 positivo débil. Lo que significa que, entre la estructura organizacional y V2, existe una correlación positiva débil. Pero según el nivel de significancia es 0.000 menor al 0.05; la recompensa influye significativamente en la motivación laboral de los empleados en Ladrimart Sac, Chimbote, 2024.

**Figura 5**

Diagrama de dispersión entre la Estructura organizacional y V2, de los empleados de la empresa Ladrimart SAC, Chimbote, 2024.




**INTERPRETACIÓN:**

Entre las variables estructura organizacional y motivación laboral, existe una correlación positiva débil (0.476); es decir, ambas variables se mueven en el mismo sentido.

## 7.3 CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

**Tabla 20**

**Caracterización de la muestra – V1**

| CARACTERIZACIÓN | | M | | R | | B | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Total | % | Total | % | Total | % | Total | % |
| SEXO | FEMENINO | 11 | 44.0% | 11 | 44.0% | 3 | 12.0% | 25 | 100.0% |
| | MASCULINO | 6 | 26.1% | 9 | 39.1% | 8 | 34.8% | 23 | 100.0% |
| | **Total** | **17** | **35.4%** | **20** | **41.7%** | **11** | **22.9%** | **48** | **100.0%** |

INTERPRETACIÓN:

El 44% de las mujeres encuestadas opinan que el clima organizacional en Ladrimart Sac, tiene un nivel regular; el 44% opinan que tiene un nivel malo; y el 12% opinan que tiene un nivel bueno. El 39.1% de los varones opinan que el clima organizacional tiene un nivel regular; el 34.8% opinan que tiene un nivel bueno; y el 26.1% de ellos opinan que tiene un nivel malo

**Tabla 21**

**Caracterización de la muestra – V2**

| CARACTERIZACIÓN | | M | | R | | B | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Total | % | Total | % | Total | % | Total | % |
| SEXO | FEMENINO | 15 | 60.0% | 8 | 32.0% | 2 | 8.0% | 25 | 100.0% |
| | MASCULINO | 9 | 39.1% | 7 | 30.4% | 7 | 30.4% | 23 | 100.0% |
| | **Total** | **24** | **50.0%** | **15** | **31.3%** | **9** | **18.8%** | **48** | **100.0%** |

INTERPRETACIÓN:

El 60% de las mujeres encuestadas opinan que la motivación laboral en Ladrimart Sac, tiene un nivel malo; el 32% opinan que tiene un nivel regular; y el 8% opinan que tiene un nivel bueno. El 39.1% de los varones opinan que la motivación laboral tiene un nivel malo; el 30.4% opinan que tiene un nivel regular; y el 30.4% de ellos opinan que tiene un nivel bueno.

# 8. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

**Análisis y discusión del Objetivo General: Determinar cómo influye el clima organizacional, en la motivación de los empleados de la empresa Ladrimart SAC, Chimbote, 2024.**

De acuerdo con la tabla 10, el nivel de significación es 0.000, lo que significa que es menor a 0.05. Por lo tanto, se determinó que el clima organizacional, si influye significativamente en la motivación laboral de los empleados de la empresa Ladrimart Sac, Chimbote, 2024. Estos resultados concuerdan con las tesis Abun et al. (2023) que concluyó en su investigación que, existe una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral individual, toda vez que, sugieren que perfeccionar el clima organizacional afecta positivamente el desempeño laboral individual. Sumado a ello, indicaron que, es fundamental identificar las dimensiones específicas del clima organizacional que más influyen en el desempeño laboral. Esto permitirá a las empresas enfocar sus esfuerzos y recursos en aquellos aspectos que tienen un mayor impacto en los resultados deseados. Algunas de estas dimensiones clave pueden incluir la comunicación, el liderazgo, las oportunidades de desarrollo, el reconocimiento y la autonomía, entre otras. Asimismo, Pajares (2023) realizó su trabajo de investigación obteniendo como resultado que, el clima organizacional constituye un factor esencial que influye en el éxito de las empresas. Por lo tanto, es crucial que las organizaciones realicen evaluaciones constantes y busquen mejorar su ambiente laboral, a través de la implementación de estrategias que promuevan un entorno de trabajo positivo y productivo. Este enfoque no solo redundará en beneficios para los empleados, sino que también favorecerá el crecimiento y la competitividad de la empresa en el mercado. Además, Bakri et al. (2022) desarrollaron su investigación teniendo como resultados que el clima organizacional es un factor importante que puede afectar la motivación de cada

empleado, toda vez, que un clima organizacional saludable motivará a los empleados a ser más productivos y disfrutar de una mejor moral. Incluso, destacan que el clima organizacional constituye un elemento crucial en la productividad de las industrias, impactando directamente en la satisfacción, motivación y desempeño de los trabajadores. Un entorno laboral favorable no solo promueve la creatividad y el compromiso de los empleados, sino que también se refleja en una mayor eficiencia y calidad en las tareas realizadas. En contraste, un clima organizacional desfavorable puede conducir a la desmotivación, el estrés y, en última instancia, a una reducción en los niveles de productividad. Por otro lado, Vásquez (2000), confirma que el clima organizacional y la motivación laboral presentan una relación significativa. Un ambiente de trabajo favorable, caracterizado por condiciones óptimas, comunicación clara y oportunidades de crecimiento, fomenta la motivación de los empleados y tiene un efecto positivo en su rendimiento y satisfacción. Asimismo, una plantilla motivada juega un papel crucial en la formación de un clima organizacional positivo y eficiente. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones den prioridad a estos dos aspectos para promover su éxito. Las organizaciones pueden implementar diversas estrategias para mejorar el clima laboral, tales como fomentar el trabajo en equipo, establecer canales de comunicación efectivos y ofrecer oportunidades para el desarrollo profesional. Estas acciones no solo contribuyen a un ambiente de trabajo más saludable, sino que también incrementan la motivación y el compromiso de los empleados. La motivación es un elemento fundamental que impulsa a los empleados a ofrecer su máximo rendimiento. Un clima laboral que estimula la creatividad, la innovación y el reconocimiento puede incrementar de manera significativa la motivación de los trabajadores. La satisfacción tanto personal como profesional de los empleados está íntimamente relacionada con la calidad del clima organizacional, lo que repercute en la productividad.

## Análisis y discusión del objetivo específico 1: Establecer el clima organizacional, de los empleados de la empresa Ladrimart SAC, Chimbote, 2024.

De acuerdo con la tabla 1, el 41.7% de los trabajadores encuestados, opinaron que el nivel de clima organizacional de los empleados de la empresa Ladrimart Sac, Chimbote, 2024 es regular; el 35.4% opinaron que es de nivel malo; y el 22.90% opinaron que es de nivel bueno. Estos resultados concuerdan con las tesis, Sánchez y Velásquez (2023) realizaron su investigación de tesis donde sus resultados evidenciaron que el 43.3% de los participantes percibió el clima organizacional como medio y el 58.3% experimentó un nivel medio de agotamiento en el trabajo. Asimismo, se detectó una fuerte correlación negativa entre las diferentes dimensiones del clima laboral y el agotamiento en el trabajo (p=0.001). En consecuencia, se deduce que prevalece una marcada correlación inversa entre las variables (p=0.001; r=-0.670). Además, Luna et al. (2022) realizaron un estudio donde los resultados mostraron que, el clima organizacional es un factor determinante en el éxito de una organización. Medir, analizar y mejorar continuamente el clima organizacional, especialmente en relación con el desempeño laboral, debe ser una prioridad para las empresas que buscan maximizar el rendimiento de su talento humano. Por otro lado, Toro (2001), expresó que mejorar las percepciones y satisfacción de los empleados con respecto a su entorno laboral no solo repercute en su bienestar y compromiso, sino también en la productividad y resultados de la organización. Por lo tanto, las empresas deben priorizar la gestión del clima organizacional como parte integral de su planificación estratégica. De acuerdo con los resultados el clima organizacional, de los empleados de la empresa Ladrimart SAC, Chimbote, 2024, viene a estar en decadencia, ya que según los resultados indicado seria malo, por ende los trabajadores no le ponen ganas y muchos de ellos optan por no estar motivados con las políticas de la empresa.

**Análisis y discusión del objetivo específico 2: Describir la motivación de los empleados de la empresa Ladrimart SAC, Chimbote, 2024.**

De acuerdo con la tabla 6, el 50.0% de los trabajadores encuestados, opinaron que el nivel de motivación laboral, de los empleados de la empresa Ladrimart Sac Chimbote, 2024 es malo; el 31.2% opinaron que es de nivel regular; y el 18.8% opinaron que tiene un nivel bueno. Estos resultados concuerdan con las tesis, Díaz (2023) en su estudio refiere en su investigación que los colaboradores encuentran un adecuado nivel de motivación, corporativamente hablar de motivación es un concepto que abarca tareas que tienen que ver con la gestión de personas, lograr que el personal este motivado es parte del liderazgo de las jefaturas y también es producto de elementos como son las políticas y las estrategias de motivación que emprende la organización. Lo que es avalado por Robbins (2004) quien indicó que la motivación laboral es un factor clave para el éxito de las organizaciones, ya que impacta directamente en el desempeño, satisfacción y compromiso de los empleados. Las empresas deben desarrollar estrategias efectivas de motivación, considerando tanto aspectos intrínsecos como extrínsecos, y fomentando una comunicación efectiva entre todos los niveles de la organización, además Brasii (2008) manifestó que la motivación no se limita únicamente a recompensas económicas o materiales. Si bien los incentivos salariales y de beneficios son importantes, existen otros factores intrínsecos que también juegan un rol fundamental, como el reconocimiento, la posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional, la autonomía y el sentido de pertenencia. Cuando se logra satisfacer una combinación adecuada de estos elementos, se genera un círculo virtuoso donde el empleado se siente valorado, se compromete más con su trabajo y aporta lo mejor de sí mismo. De acuerdo con los resultados es que los mismos trabajadores buscan mejores incentivos económicos, realizarse y estar en óptimas condiciones en su centro de labores para desarrollar mejores sus funciones y poder contribuir a la empresa.

**Análisis y discusión del objetivo específico 3: Describir la influencia de la comunicación en la motivación de los empleados de la empresa Ladrimart Sac, Chimbote, 2024.**

De acuerdo con la tabla 12, el nivel de significación es 0.001, lo que significa que es menor a 0.05. Por ello, la comunicación, si influye en la motivación laboral de los empleados en Ladrimart Sac, Chimbote, 2024. Estos resultados concuerdan con las tesis tal como indica Becerra (2022) quien indicó que una comunicación efectiva fomenta un ambiente laboral positivo, donde los empleados se sienten valorados y escuchados. Esto es vital para el desarrollo de relaciones interpersonales saludables y para prevenir conflictos que puedan surgir por malentendidos o falta de información. Un entorno donde la comunicación fluye adecuadamente permite que los colaboradores se sientan cómodos al expresar sus ideas y preocupaciones, lo que a su vez contribuye a su motivación y compromiso con la organización. Además para Dessler (1999) La claridad en la comunicación es crucial para que los empleados comprendan las metas y expectativas de la organización. Cuando los líderes comunican de manera precisa los objetivos y el propósito de su trabajo, los empleados pueden alinearse mejor con la visión de la empresa. Esto no solo aumenta la motivación, sino que también mejora la productividad, ya que los empleados saben exactamente qué se espera de ellos y cómo pueden contribuir al éxito del equipo. En síntesis, la comunicación es un pilar fundamental en la motivación laboral. A través de una comunicación clara, efectiva y empática, las organizaciones pueden crear un ambiente propicio para el crecimiento y desarrollo de sus empleados, lo que se traduce en un mayor compromiso y productividad. a motivación laboral está intrínsecamente relacionada con la forma en que se comunica en la organización. Los empleados que perciben una comunicación abierta y constructiva tienden a estar más motivados y comprometidos con sus tareas.

**Análisis y discusión del objetivo específico 4: Establecer la influencia del trabajo en equipo, en la motivación de los empleados de la empresa Ladrimart Sac, Chimbote, 2024.**

De acuerdo con la tabla 14, el nivel de significación es 0.000, lo que significa que es menor a 0.05. Por lo tanto, el trabajo en equipo, si influye significativamente en la motivación laboral de los empleados de la empresa Ladrimart Sac, Chimbote, 2024. Estos resultados concuerdan con las tesis como afirma Tantalean (2022) quien indica que el trabajo en equipo fomenta un ambiente donde los empleados se sienten más motivados. Cuando los individuos colaboran hacia un objetivo común, experimentan un sentido de pertenencia y compromiso que puede ser difícil de alcanzar en un entorno de trabajo individualista. Este sentido de pertenencia se traduce en una mayor satisfacción laboral y en un impulso para contribuir al éxito del grupo. Del mismo modo, el trabajo en equipo tiene un impacto positivo en la motivación de los empleados a través de la creación de un sentido de pertenencia, la claridad en los objetivos, el liderazgo efectivo, la estimulación de la creatividad y el empoderamiento de los individuos. Estas dinámicas no solo mejoran la satisfacción y el compromiso de los empleados, sino que también contribuyen al éxito general de la organización. La dinámica de trabajo en equipo fomenta un sentimiento de pertenencia y colaboración entre los empleados. Cuando los trabajadores se sienten parte integral de un grupo, su motivación tiende a incrementarse, ya que el apoyo mutuo y la interacción social contribuyen a un entorno laboral positivo. Diversos estudios han demostrado que los empleados motivados son más propensos a colaborar y comprometerse con sus tareas, lo que se traduce en una mayor eficiencia y rendimiento. El estilo de liderazgo desempeña un papel crucial en la dinámica del trabajo en equipo y, por ende, en la motivación de los empleados. Un liderazgo que promueve la inclusión y el desarrollo de habilidades puede aumentar la motivación intrínseca y extrínseca de los colaboradores.

**Análisis y discusión del objetivo específico 5: Determinar la influencia de la recompensa, en la motivación de los empleados de la empresa Ladrimart Sac, Chimbote, 2024.**

De acuerdo con la tabla 16, el nivel de significación es 0.000, lo que significa que es menor a 0.05. Por lo tanto, la recompensa, si influye significativamente en la motivación laboral de los empleados de la empresa Ladrimart Sac, Chimbote, 2024. Estos resultados concuerdan con Marchan (2022) quien indicó que la influencia de la recompensa en la motivación de los empleados es un aspecto crucial para el éxito organizacional. Las recompensas, tanto tangibles como intangibles, juegan un papel fundamental en el fomento de un entorno laboral motivador y comprometido. Del mismo modo, concluyó que, las recompensas son un motor esencial de la motivación en el lugar de trabajo. Un enfoque equilibrado que combine recompensas tangibles e intangibles, junto con un sistema claro y justo, puede llevar a un aumento significativo en el compromiso y la satisfacción de los empleados. El reconocimiento del trabajo bien hecho es otro factor crucial en la motivación. Los empleados que reciben elogios y reconocimiento por sus contribuciones tienden a estar más motivados y comprometidos con sus tareas. Esto se debe a que el reconocimiento satisface la necesidad de ser valorado y apreciado, lo que puede fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional también actúan como motivadores significativos. Los empleados que ven un camino claro para avanzar en sus carreras dentro de la organización tienden a estar más motivados y comprometidos. Esto se relaciona con la motivación intrínseca, ya que el deseo de aprender y progresar puede ser un poderoso impulsor del rendimiento laboral. La influencia de la recompensa en la motivación de los empleados es compleja. Si bien las recompensas extrínsecas pueden ofrecer un impulso inicial en la motivación, es esencial complementarlas con reconocimiento, oportunidades de desarrollo y un clima positivo. Las empresas que entienden y aplican estos principios son más propensas a fomentar una fuerza laboral motivada y productiva.

**Análisis y discusión del objetivo específico 6: Analizar la influencia de la estructura organizacional, en la motivación de los empleados de la empresa Ladrimart Sac, Chimbote, 2024.**

De acuerdo con la tabla 18, el nivel de significación es 0.000, lo que significa que es menor a 0.05. Por lo tanto, la estructura organizacional, si influye significativamente en la motivación laboral de los empleados de la empresa Ladrimart Sac, Chimbote, 2024. Estos resultados concuerdan con las tesis de Ortega (2021) quien indicó que la estructura organizativa tiene una influencia directa y crítica sobre la motivación del personal, siendo un factor clave para el éxito empresarial. Un diseño organizativo que promueva la claridad en las responsabilidades; ofrezca oportunidades de desarrollo y fomente un ambiente de trabajo colaborativo, puede incrementar significativamente la satisfacción y el compromiso de los empleados. Por el contrario, estructuras rígidas y jerárquicas suelen generar desmotivación y una baja eficiencia operativa. Asimismo, Reynaga (2021) indica que la estructura organizativa define la jerarquía, las responsabilidades y la distribución de tareas dentro de una empresa. Esta organización no solo afecta la eficiencia operativa, sino que también influye en la motivación de los empleados. Un diseño que promueva claridad en las responsabilidades y oportunidades de desarrollo tiende a incrementar la satisfacción y el compromiso del personal. En contraste, estructuras rígidas y jerárquicas pueden generar desmotivación y disminuir la eficiencia operativa. La estructura organizacional es un determinante clave en la motivación de los empleados. Las organizaciones deben considerar no solo sus objetivos estratégicos, sino también cómo su diseño estructural puede fomentar un ambiente de trabajo que motive a su personal. Un enfoque adaptativo y centrado en el ser humano es esencial para mantener altos niveles de motivación, lo que a su vez se traduce en una mayor eficiencia operativa y éxito a largo plazo.

# 9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

## 9.1 Conclusiones

Respecto a los resultados del objetivo general, el clima organizacional si influye significativamente en la motivación laboral de los empleados en Ladrimart Sac, Chimbote, 2024. Debido a que el nivel de significación es 0.000, lo que significa que es menor a 0.05.

De acuerdo a los resultados del objetivo específico 1, el 41.7% de los trabajadores encuestados, opinaron que el nivel de clima organizacional de los empleados de la empresa Ladrimart Sac, Chimbote 2024, es regular; el 35.4% opinaron que es de nivel malo.

Según los resultados del objetivo específico 2, el 50.0% de los trabajadores encuestados, opinaron que el nivel de motivación laboral, de los empleados en Ladrimart Sac Chimbote, 2024 es malo; el 31.2% opinaron que es de nivel regular.

Respecto a los resultados del objetivo específico 3, la comunicación si influye significativamente en la motivación laboral de los empleados de la empresa Ladrimart Sac, Chimbote, 2024; debido que el el nivel de significación es 0.001, lo que significa que es menor a 0.05 (0.00<0.05).

Asimismo, los resultados del objetivo específico 4, el trabajo en equipo si influye significativamente en la motivación laboral de los empleados de la empresa Ladrimart Sac, Chimbote, 2024, debido que el nivel de significación es 0.000, lo que significa que es menor a 0.05 (0.000<0.05).

De acuerdo a los resultados del objetivo específico 5, la recompensa si influye significativamente en la motivación laboral de los empleados de la empresa Ladrimart Sac, Chimbote, 2024; debido que el nivel de significación es 0.000, lo que significa que es menor a 0.05 (0.000<0.05).

Según los resultados del objetivo específico 6: la estructura organizacional si influye significativamente en la motivación laboral de los empleados de la empresa Ladrimart Sac, Chimbote 2024, debido que el nivel de significación es 0.000, lo que significa que es menor a 0.05 (0.000<0.05).

.

## 9.2 Recomendaciones

De acuerdo a las conclusiones establecidas, se denota las siguientes recomendaciones;

Implementar un sistema de recompensas y celebraciones de éxitos puede motivar a los trabajadores y mejorar su satisfacción laboral. Las personas se sienten más valoradas cuando su trabajo es reconocido, lo que contribuye a un ambiente más positivo.

Fomentar actividades que fortalezcan las relaciones interpersonales, como eventos sociales, esto ayuda a crear un sentido de comunidad. De igual modo, estas interacciones pueden mejorar la colaboración y el apoyo mutuo entre los empleados, lo que es vital para un buen clima laboral.

Mantener a todos los empleados informados sobre las decisiones y cambios en la organización genera confianza y un sentido de pertenencia. Se recomienda establecer canales de comunicación claros y accesibles para que los empleados puedan expresar sus ideas y preocupaciones.

Proporcionar formación y desarrollo profesional, esto no solo mejorará las habilidades de los empleados, sino que también les demostrará que la empresa invierte en su crecimiento. Esto puede aumentar la lealtad y el compromiso con la organización.

Definir objetivos claros y alcanzables, esto ayuda a los empleados a comprender su rol dentro de la organización y cómo contribuyen al éxito general. También facilita la alineación de esfuerzos y mejora la motivación.

Implementar encuestas periódicas de clima laboral y sesiones de retroalimentación puede ayudar a identificar áreas de mejora y a monitorear el progreso. Es importante que la empresa demuestre que está escuchando y actuando sobre los comentarios de los empleados.

# 10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS


Abun, D., Nicolas, M., Natividad, E., Ancheta, W., Acidera, E. y Fredolin, J. (2023). Measuring the Effect of Organizational Climate on the Employees' Work Performance as Perceived by the Employees. *Divine Word International Journal of Management and Humanities* *2*(1), 120-147, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4398763

Aguinaga, C. (2022). Tesis *"Clima Organizacional Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores Del Área De Producción De La Empresa Salados Y Dulces Eirl, 2021"* Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración. Universidad Nacional Federico Villareal. https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/5815/TESIS%20Aguinaga%20Vargas%2C%20Cesar%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bakri, H., Syahir, N., Yoberth, K., Niluh, Evvy., y Harnida, W. (2022). The Effect of Organizational Climate on Employee Motivation with Competence as a Moderating Variable. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, *07*(12), 2180-2189. https://ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT22DEC596_(1).pdf

Barboza, S. et al., (2021). *Clima organizacional: un diagnóstico en la empresa de motorepuestos Alarcón P*erú. *Revista Científica Pakamuros, 9*(1), 31-41. https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.161ç

Becerra, G. (2022). *"El clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Banco Interbank, Chiclayo 2021"* Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración. Universidad Tecnológica del Perú. Chiclayo.

https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6476/M.Becerra_F.Soifer_Tesis_Titulo_Profesional_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Borja, J. (2021). Plan de comunicación interna en Pisende S.A.S. (Tesis de grado). Corporación Universitaria Lasallista, Colombia. http://repository.unilasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/2976/1/20161mací183.pdf

Cárcamo, D. (2021). Tesis "*Diagnóstico de la motivación laboral de los trabajadores de los canales de distribución y venta directa de la compañía Enalsa Peru SAC Piura" Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Piura*. https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3136/FCADCAR-MAD-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cárdenas, A. (2022). Tesis "*El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral en el grupo empresarial Meonocorp"* Tesis para obtener el título de Licenciada en Administración de Negocios Globales. Universidad Ricardo Palma. Lima. https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/5952

Carrillo, B. y Rosales, A. (2022). Tesis *"Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Estación de Servicio GasPetrol SAC,2022"* Tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración. Universidad Cesar Vallejo. Chimbote. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99688/Carrillo_BBE-Rosales_AVE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chávez, R. (2023). Tesis "*Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos en una entidad estatal en el distrito de Tumbes, 2023"* Tesis para obtener el Título Profesional de Maestra en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/130820/Chavez_QRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Córdova, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92734/Cordova_MJR-SD.pdf?sequence=1

J. (2022). Tesis "*Clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de una universidad privada. Lima - Perú 2022"*. Universidad Cesar Vallejo, Correa, J. (2021).

De la Cruz, S. (2022). *"Clima organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial de un Centro de Apoyo en Hemodiálisis periodo 2022"* Tesis para obtener el título de Maestro en Gestión de Servicio de Salud. Universidad Cesar Vallejo. Lima https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96506

Díaz, R. (2023). Tesis *"El clima organizacional y la motivación laboral en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2022"* Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas. Universidad Tecnológica del Perú. Chiclayo. Recuperado de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/8051/C.Diaz_N.Gastulo_Tesis_Titulo_Profesional_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espinoza, L. y Fabian, C. (2022). "*Clima organizacional y satisfacción laboral en los servidores civiles del Gobierno Regional Junín, 2022".* Tesis para obtener el título de Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional. Universidad Continental. Huancayo. https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12075

Gonzales, A. (2022). Tesis *"Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores de Tiendas EFE S.A, Chimbote – 2022"*. Tesis para obtener el título profesional de: licenciada en administración. Universidad César Vallejo. Chimbote. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105493/Gonzales_ADM%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, M. (2019). Motivación y su influencia con el clima organizacional de los docentes de una institución educativa. Guayaquil Ecuador, 2018. Universidad Cesar Vallejo, [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42699/Lopez_MEI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa.* Universidad Autónoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsoccua_a2016_cap1-2.pdf

Luna, H., Caicedo, A., y Palacios, W. (2022). Impact Of The Organizational Climate On Company Productivity. *Journal of Language and Linguistic Studies, 18*(4), 599-612. https://www.jlls.org/index.php/jlls/article/download/5004/1718

Manjarrez, N., Boza, J, & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. Universidad y Sociedad. *Revista Universidad y Sociedad, 12*(1), 359-365. Epub 02 de febrero de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218362020200001003 59&lng=es&tlng=es

Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Acta universitaria, 29, e2153. Epub 11 de septiembre de 2020. https://doi.org/10.15174/au.2019.2153

Marchan, T. (2022). *"Satisfacción laboral y clima organizacional en una institución educativa privada de Nuevo Chimbote, Áncash, 2022"* Tesis para obtener el título de Maestra en Administración de la Educación. Universidad Cesar Vallejo. Nuevo Chimbote. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102302?show=full

Ortega V. (2021). Tesis *"El clima organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021"* Tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración. Universidad San Pedro. Huaraz. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/23679/Tesis_77010.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pajares, J. (2023). *"Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de producción de una empresa comercializadora de colchones en Lima con enfoque global, 2023"* Tesis para obtener el título de Maestra en Administración de la Educación. Universidad Ricardo Palma. Lima. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/6782/T030_74324736_T%20JHOSSELINE%20MILAGROS%20PAJARES%20PINEDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Peña, H. C., & Villón, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Organizacional. *Revista Scientific*, *3*(7), 177–192. https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192

Reynaga, G. (2021) Tesis *"Clima organizacional y la motivación en el Centro de Educación TécnicoProductiva Computec Millenium E.I.R.L – 2021"* Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración. Universidad

Tecnológica del Perú. Chiclayo. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6155/G.Reynaga_Tesis_Titulo_Profesional_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rivera, D. y Hernández, L. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. Colombia. *Revista* https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p17.pdf

Rodríguez, G. (2021). Tesis *"Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa prestadora de servicios SEDACAJ S.A., Cajamarca – 2021" Tesis* para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración. Universidad San Pedro. Chimbote. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/20836/Tesis_71665.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, H. (2021). Tesis *"Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de hipermercados tottus Chimbote – 2021".* Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración. Universidad San Pedro. Chimbote. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/18508/Tesis_70518.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, Y. y Velásquez, R. (2023). Tesis *"Clima organizacional y agotamiento laboral en una empresa privada de servicios, Chiclayo-2023"* Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas. Universidad Tecnológica del Perú. Chiclayo. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/8312/K.Sanchez_R.Velasquez_Tesis_Titulo_Profesional_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sarmiento, R. (2022). *"Propuesta De Mejora De La Motivación Laboral Y Clima Organizacional En La Pequeña Empresa Contratistas M &S E.I.R.L, Distrito De Huaraz, 2022"* Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Huaraz. https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/29634/EMPRESA_CLIMA_ORGANIZACIONAL_SARMIENTO_CORDOVA_RUBEN_MOISES.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Tantalean, F. (2022). *"Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Sub Región de Salud Jaén".* Tesis para obtener el título de Maestra en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80168?show=full

Ventura, B. (2022). *"Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de un operador de comercio exterior en Perú"* Tesis para obtener el título de Licenciada en Administración de Negocios Globales. Universidad Ricardo Palma. Lima. https://es.studenta.com/content/131967623/t-030-72310459-t-beatriz-dorina-ventura-juarez

Villano, R. (2022). *"El Clima Organizacional Y Su Relación Con El Desempeño Laboral Del Personal De La Dirección Regional De Comercio Exterior Y Turismo, Durante La Pandemia De Covid-19, Tacna – 2021"* Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración Turística. Universidad Privada de Tacna. Tacna. https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2222/Villano-Gamboa-Roy.pdf?sequence=1&isAllowed=y

## 11. ANEXOS Y APENDICE

### Anexo 1: Matriz de Operacionalización de Variable

| Variables | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de Medición |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **CLIMA ORGANIZACIONAL** | Para Chiavenato (2010), es el conjunto de sensaciones e impresiones que los colaboradores experimentan en su lugar de trabajo. Este ambiente puede ser influenciado por diversos factores, incluyendo la cultura organizacional, el estilo de liderazgo y las políticas de recursos humanos (p. 663). | El clima, organizacional se denomina como aquella agrupación de características o cualidades que son percibidas, del lugar donde se labora y va a depender de ello cómo se siente o se desenvuelve el trabajador. | **Comunicación** | **Buenas relaciones sociales** | **1,2,3,4** | **Nunca**<br>**Casi Nunca**<br>**A veces**<br>**Casi siempre**<br>**Siempre** |
| | | | **Trabajo en equipo** | **Compañerismo** | **5,6,7,8,9** | |
| | | | **Recompensa** | **Estimulo** | **10,11,12,13,14** | |
| | | | **Estructura organizacional** | **Reglas de la organización** | **15,16,17,18,19** | |
| | | | | **Tareas organizadas** | | |
| **MOTIVACIÓN LABORAL** | Según Gelabert (2010), la disposición de un trabajador para cumplir con sus funciones y alcanzar objetivos, influenciada por sus intereses, deseos y aspiraciones. Esta motivación se traduce en el compromiso y esfuerzo que los empleados invierten en su trabajo, ya sea por motivos personales o en beneficio de la organización (p.59). | La motivación laboral hace hincapié al impulso, esas ganas que hacen que el trabajador ponga su mayor esfuerzo y dedicación posible para realizar su trabajo de la mejor manera en beneficio propio y de la empresa. | **Autorrealización** | **Bienestar del puesto laboral** | **1,2,3,4,5,6** | |
| | | | **Incentivo económico** | **Remuneraciones** | **7,8,9,10,11,12,** | |
| | | | **Reconocimiento del trabajo** | **Satisfacción de objetivos** | **13,14,15,16,17,18,19** | |

## Anexo 2: Matriz de Variable de Consistencia

<table>
<tr><th>Problema</th><th>Variables</th><th>Objetivos</th><th>Hipótesis</th><th>Metodología</th></tr>
<tr>
<td rowspan="2">¿Cómo influye el clima organizacional en la motivación de los empleados de la empresa Ladrimart Sac, Chimbote, 2024?</td>
<td>CLIMA ORGANIZACIONAL</td>
<td rowspan="2">OBJETIVO GENERAL<br><br>Determinar cómo influye el clima organizacional, en la motivación de los empleados de la empresa Ladrimart SAC, Chimbote, 2024.<br><br>OBJETIVOS ESPECÍFICOS<br><br>1)Establecer el clima organizacional, de los empleados de la empresa Ladrimart SAC, Chimbote, 2024.<br><br>2)Describir la motivación de los empleados de la empresa Ladrimart SAC, Chimbote, 2024.<br><br>3)Describir la influencia de la comunicación en la motivación de los empleados de la empresa Ladrimart Sac, Chimbote, 2024.<br><br>4)Establecer la influencia del trabajo en equipo, en la motivación de los empleados de la empresa Ladrimart Sac, Chimbote, 2024.<br><br>5)Determinar la influencia de reconocimiento laboral, en la motivación de los empleados de la empresa Ladrimart Sac, Chimbote, 2024.<br><br>6)Analizar la influencia de la estructura organizacional, en la motivación de los empleados de la empresa Ladrimart Sac, Chimbote, 2024.</td>
<td rowspan="2">HIPOTESIS ALTERNATIVA (H1)<br><br>El clima organizacional, si influye significativamente, en la motivación de los empleados de la empresa Ladrimart SAC, Chimbote, 2024.<br><br>HIPOTESIS NULA (H0)<br><br>El clima organizacional, no influye significativamente, en la motivación de los empleados de la empresa Ladrimart SAC, Chimbote, 2024.</td>
<td rowspan="2"><u>Tipo y diseño</u><br><br>Tipo<br><br>No experimental, cuantitativo, básico.<br><br>Diseño<br><br>Descriptivo, correlacional, transversal<br><br><u>Población y muestra</u><br><br>Población<br><br>48 trabajadores<br><br>Muestra<br><br>48 trabajadores<br><br><u>Técnica e instrumento</u><br><br>Técnica<br><br>Encuesta<br><br>Instrumento<br><br>Cuestionario</td>
</tr>
<tr>
<td>MOTIVACIÓN LABORAL</td>
</tr>
</table>

## ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### ENCUESTA DE OPINIÓN

Soy alumna de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad San Pedro y estoy realizando una encuesta de opinión relacionada con "El Clima Organizacional y la Motivación Laboral en la Empresa Ladrimart SAC, Chimbote, 2024", por lo que le solicito su apoyo en la presente encuesta.

**DATOS: -**

Marque con una **X** la opción de su preferencia:

| **Sexo:** | **Edad:** | **Tipo de trabajo:** |
|---|---|---|
| **1**.- Femenino ( ) | **1**.- De 18 años a 29 años ( ) | **1**.- Contrato ( ) |
| **2**.- Masculino ( ) | **2**.- De 30 años a 49 años ( ) | **2**.- Planilla ( ) |
| | **3**.- De 50 años a más. ( ) | |

**INSTRUCCIONES: -**

Lea detenidamente cada pregunta y marca con una **"X"** en el casillero, cuya alternativa sea de su opinión. Para ello utilice la siguiente escala:

| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
|---|---|---|---|---|
| Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |

**VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL**

| **Dimensión: Comunicación** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
|---|---|---|---|---|---|

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | La comunicación de mi jefe y los trabajadores se da correctamente? | | | | | |
| 2 | La comunicación entre mis compañeros de trabajo es adecuada? | | | | | |
| 3 | Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes? | | | | | |
| 4 | Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando idóneamente mis labores? | | | | | |
| **Dimensión: Trabajo en equipo** | | | | | | |
| 5 | Los jefes fomentan el trabajo en equipo entre los trabajadores? | | | | | |
| 6 | Mis compañeros apoyan de manera voluntaria a otros compañeros para poder desarrollar sus funciones de forma correcta? | | | | | |
| 7 | He tenido el apoyo de un compañero ante una tarea asignada complicada? | | | | | |
| 8 | La empresa se interesa que lo trabajadores cumplan sus funciones de forma grupal? | | | | | |
| 9 | La empresa fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores? | | | | | |
| **Dimensión: Recompensa** | | | | | | |
| 10 | La empresa les otorga algún tipo de reconocimiento a los trabajadores para motivarlos a mejorar su trabajo? | | | | | |
| 11 | La empresa ofrece incentivos para incrementar su desempeño laboral? | | | | | |
| 12 | Recibo alguna compensación económica por realizar hora extras en la empresa? | | | | | |
| 13 | La empresa cumple con las recompensas establecidas en un | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | plazo razonable? | | | | | |
| **Dimensión: Estructura Organizacional** | | | | | | |
| 14 | La empresa cumple con los compromisos acordados en las reuniones de trabajo? | | | | | |
| 15 | La empresa te brinda la información necesaria para poder desarrollar tus labores de forma correcta? | | | | | |
| 16 | Los objetivos fijados por la empresa son razonables? | | | | | |
| 17 | Las decisiones de la empresa son tomadas de manera democrática? | | | | | |
| 18 | Los trabajadores cumplen con todas las reglas establecidas por la propia empresa? | | | | | |

**VARIABLE 2: MOTIVACIÓN LABORAL**

| **Dimensión: Autorrealización** | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 19 | Te sientes motivado por las recompensas que hacen en tu empresa de tus resultados logrados? | | | | | |
| 20 | Consideras que tu autoevaluación en lo laboral demuestra resultados en tu empresa? | | | | | |
| 21 | El puesto que ocupa en la empresa es el que se lo merece? | | | | | |
| 22 | La empresa donde actualmente labora contribuye a su autorrealización de forma idónea? | | | | | |
| 23 | Ejecuta sus funciones laborales con responsabilidad en la empresa? | | | | | |
| 24 | Te sientes contento con el ambiente laboral de tu empresa? | | | | | |
| **Dimensión: Incentivo económico** | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 25 | Recibes reconocimiento e incentivos por parte de la empresa? | | | | | |
| 26 | Te encuentras motivado(a) porque salarialmente percibes lo que te mereces? | | | | | |
| 27 | Se siente que ha progresado económicamente laborando en la empresa? | | | | | |
| 28 | Crees que tu remuneración que percibes es la justa y adecuada? | | | | | |
| 29 | La competencia laboral en su trabajo es identificada, reconocida y recompensada? | | | | | |
| 30 | El incentivo económico que la empresa da, es en base a sus funciones y objetivos trazados? | | | | | |
| **Dimensión: Reconocimiento del trabajo** | | | | | | |
| 31 | Considera que la productividad que realiza, es un desafío interesante para la relación humana entre tus compañeros y la empresa? | | | | | |
| 32 | Tu satisfacción laboral atrae profesionales talentosos que se suman al compromiso organizacional de la empresa? | | | | | |
| 33 | Te sientes seguro realizando tu trabajo, porque la empresa te brinda estabilidad laboral? | | | | | |
| 34 | Tu motivación laboral es mayor cuando tu empresa te valora y te estima por las labores que desempeñas? | | | | | |
| 35 | Es importante para ti y tus compañeros de trabajo que la empresa les reconozcan el trabajo que realizan de forma motivacional? | | | | | |
| 36 | Te sientes satisfecho, con la labor que realiza en su área de trabajo? | | | | | |

Gracias por rellenar la encuesta.

**APENDICES**

**VARIABLE 1**

# APENDICE 1

**Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|---|---|
| 0.819 | 18 |

# APENDICE 2

**Estadísticas del total de elementos**

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|---|---|---|---|---|
| P1 | 40.9000 | 32.989 | 0.116 | 0.826 |
| P2 | 40.4000 | 34.711 | -0.107 | 0.833 |
| P3 | 40.3000 | 33.344 | 0.119 | 0.823 |
| P4 | 42.2000 | 31.956 | 0.391 | 0.811 |
| P5 | 42.3000 | 31.344 | 0.469 | 0.808 |
| P6 | 41.7000 | 31.122 | 0.642 | 0.803 |
| P7 | 41.5000 | 33.167 | 0.149 | 0.822 |
| P8 | 41.0000 | 33.556 | 0.182 | 0.819 |
| P9 | 40.9000 | 34.322 | 0.000 | 0.821 |
| P10 | 41.9000 | 27.211 | 0.757 | 0.784 |
| P11 | 42.1000 | 25.878 | 0.813 | 0.777 |
| P12 | 42.1000 | 26.544 | 0.732 | 0.785 |
| P13 | 41.9000 | 24.100 | 0.880 | 0.768 |
| P14 | 42.1000 | 27.433 | 0.538 | 0.802 |
| P15 | 41.3000 | 32.900 | 0.195 | 0.820 |
| P16 | 41.2000 | 35.511 | -0.247 | 0.836 |
| P17 | 42.2000 | 28.844 | 0.693 | 0.792 |
| P18 | 40.3000 | 32.011 | 0.350 | 0.813 |

## APENDICE 3: BASE DE DATOS VARIABLE 1

| ID | ITEM 1 | ITEM 2 | ITEM 3 | ITEM 4 | ITEM 5 | ITEM 6 | ITEM 7 | ITEM 8 | ITEM 9 | ITEM 10 | ITEM 11 | ITEM 12 | ITEM 13 | ITEM 14 | ITEM 15 | ITEM 16 | ITEM 17 | ITEM 18 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 6 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 7 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 |

**VARIABLE 2**

# APENDICE 4

## Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|---|---|
| 0.832 | 18 |

# APENDICE 5

## Estadísticas del total de elementos

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|---|---|---|---|---|
| P19 | 464,000 | 34,489 | ,413 | ,826 |
| P20 | 438,000 | 35,067 | ,294 | ,830 |
| P21 | 449,000 | 36,544 | -,011 | ,841 |
| P22 | 454,000 | 37,600 | -,206 | ,845 |
| P23 | 438,000 | 34,400 | ,431 | ,825 |
| P24 | 448,000 | 35,956 | ,114 | ,835 |
| P25 | 456,000 | 30,267 | ,643 | ,810 |
| P26 | 455,000 | 26,944 | ,749 | ,800 |
| P27 | 455,000 | 26,944 | ,850 | ,791 |
| P28 | 454,000 | 27,378 | ,883 | ,790 |
| P29 | 456,000 | 29,600 | ,725 | ,804 |
| P30 | 459,000 | 29,433 | ,739 | ,803 |
| P31 | 451,000 | 32,544 | ,647 | ,815 |
| P32 | 452,000 | 33,733 | ,306 | ,830 |
| P33 | 449,000 | 35,656 | ,143 | ,835 |
| P34 | 439,000 | 34,989 | ,261 | ,831 |
| P35 | 431,000 | 34,100 | ,379 | ,826 |
| P36 | 444,000 | 39,600 | -,578 | ,856 |

## APENDICE 6: BASE DE DATOS VARIABLE 2

| ID | ITEM 19 | ITEM 20 | ITEM 21 | ITEM 22 | ITEM 23 | ITEM 24 | ITEM 25 | ITEM 26 | ITEM 27 | ITEM 28 | ITEM 29 | ITEM 30 | ITEM 31 | ITEM 32 | ITEM 33 | ITEM 34 | ITEM 35 | ITEM 36 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 |
| 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 |
| 5 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 |
| 6 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 7 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| 8 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 9 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 10 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 5 | 3 |

## APENDICE 7: PRUEBA DE NORMALIDAD

| Pruebas de normalidad | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Kolmogorov-Smirnov[a] | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| CLIMA ORGANIZACIONAL | 0.264 | 48 | **0.000** | 0.798 | 48 | **0.000** |
| MOTIVACIÓN LABORAL | 0.265 | 48 | **0.000** | 0.807 | 48 | **0.000** |

Clima organizacional p <0.05 (0.000)

Motivación laboral p<0.05 (0.000)

Se ha realizado la prueba de normalidad, con un nivel de significación de 0.000 en ambas variables, lo que significa que es menor a 0.05 (0.000<0.05). Por tanto, se acepta la hipótesis Alternativa y se rechaza la hipótesis nula

# PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

## UNIVERSIDAD SAN PEDRO
## FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
## VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

### I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: **MARLON SOLANO CASTILLO**

Fecha: 07 de abril del 2024 Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autora del instrumento: Colombino De La Cruz, Deysi Noemi

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: ***"El Clima Organizacional y la Motivación Laboral en la empresa Ladrimart S.A.C., Chimbote, 2024".***

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a cada criterio formulado.

### II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

| **Indicadores de evaluación del instrumento** | **Criterios cualitativos – cuantitativos** | **Deficiente** | **Regular** | **Bueno** | **Muy Bueno** | **Excelente** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **(1-9)** | **(10-13)** | **(14-16)** | **(17-18)** | **(19-20)** |
| **Claridad** | ¿Está formulado con lenguaje apropiado? | | | | X | |
| **Objetividad** | ¿Está expresado con conductas observadas? | | | | X | |
| **Actualidad** | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad? | | | | X | |
| **Organización** | ¿Existe una organización lógica del instrumento? | | | | | X |
| **Suficiencia** | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad? | | | | X | |
| **Intencionalidad** | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos? | | | | X | |
| **Consistencia** | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios? | | | | X | |
| **Coherencia** | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores? | | | | | X |
| **Propósito** | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio? | | | | X | |
| **Conveniencia** | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? | | | | X | |
| **Sumatoria parcial** | | | | | **144** | **40** |
| **Sumatoria Total** | | **184** | | | | |
| **Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)** | | **0.92** | | | | |

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrument**

TODO CONFORME, DE ACUERDO A LOS INDICADORES.

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

| Intervalos | Resultados |
|---|---|
| 0,00 – 0,49 | Validez Nula |
| 0,50 – 0,59 | Validez muy baja |
| 0,60 – 0,69 | Validez baja |
| 0,70 – 0,79 | Validez aceptable |
| 0,80- 0,89 | Validez buena |
| 0,90-1,00 | Validez muy buena |

**Coeficiente de Validez**

| | | |
|---|---|---|
| **0.92** | = | **184** |

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

**Firma del Experto**
**Magister en Administración de Negocios - MBA**
**DNI. 41880170**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

## I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: **ORLANDO VALDEMAR BERMUDEZ GARCÍA**
Fecha: 26 de abril del 2024 Especialidad: Administración
Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario
Autora del instrumento: Colombino De La Cruz, Deysi Noemi

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: ***"El Clima Organizacional y la Motivación Laboral en la empresa Ladrimart S.A.C., Chimbote, 2024".***

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a cada criterio formulado.

## II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

| **Indicadores de evaluación del instrumento** | **Criterios cualitativos – cuantitativos** | **Deficiente** | **Regular** | **Bueno** | **Muy Bueno** | **Excelente** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **(1-9)** | **(10-13)** | **(14-16)** | **(17-18)** | **(19-20)** |
| **Claridad** | ¿Está formulado con lenguaje apropiado? | | | | X | |
| **Objetividad** | ¿Está expresado con conductas observadas? | | | | | X |
| **Actualidad** | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad? | | | | | X |
| **Organización** | ¿Existe una organización lógica del instrumento? | | | | | X |
| **Suficiencia** | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad? | | | | | X |
| **Intencionalidad** | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos? | | | | | X |
| **Consistencia** | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios? | | | | | X |
| **Coherencia** | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores? | | | | | X |
| **Propósito** | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio? | | | | | X |
| **Conveniencia** | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? | | | | X | |
| | **Sumatoria parcial** | | | | **36** | **160** |
| **Sumatoria Total** | | **196** | | | | |
| **Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)** | | **0.98** | | | | |

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

Aplicar el instrumento buscando la mayor colaboración para obtener una información fidedigna.

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

| Intervalos | Resultados |
|---|---|
| 0,00 – 0,49 | Validez Nula |
| 0,50 – 0,59 | Validez muy baja |
| 0,60 – 0,69 | Validez baja |
| 0,70 – 0,79 | Validez aceptable |
| 0,80- 0,89 | Validez buena |
| 0,90-1,00 | Validez muy buena |

**Coeficiente de Validez**

| | | |
|---|---|---|
| **0.98** | = | **196** |

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

**Firma del Experto**
**Grado académico Doctor en Administración**
**DNI: 32927705**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

## I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: **AMPARO RAQUEL JIMÉNEZ DUVAL**
Fecha: 16 de abril del 2024 Especialidad: Contabilidad
Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario
Autora del instrumento: Colombino De La Cruz, Deysi Noemi

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: ***"El Clima Organizacional y la Motivación Laboral en la empresa Ladrimart S.A.C., Chimbote, 2024".***

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a cada criterio formulado.

## II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

| **Indicadores de evaluación del instrumento** | **Criterios cualitativos – cuantitativos** | **Deficiente** | **Regular** | **Bueno** | **Muy Bueno** | **Excelente** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **(1-9)** | **(10-13)** | **(14-16)** | **(17-18)** | **(19-20)** |
| **Claridad** | ¿Está formulado con lenguaje apropiado? | | | | X | |
| **Objetividad** | ¿Está expresado con conductas observadas? | | | | | X |
| **Actualidad** | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad? | | | | | X |
| **Organización** | ¿Existe una organización lógica del instrumento? | | | | | X |
| **Suficiencia** | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad? | | | | X | |
| **Intencionalidad** | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos? | | | | | X |
| **Consistencia** | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios? | | | | | X |
| **Coherencia** | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores? | | | | | X |
| **Propósito** | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio? | | | | X | |
| **Conveniencia** | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? | | | | X | |
| | **Sumatoria parcial** | | | | **72** | **120** |
| **Sumatoria Total** | | **192** | | | | |
| **Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)** | | **0.96** | | | | |

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

Aplicar cuestionario, cuenta con la validez requerida.

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

| Intervalos | Resultados |
|---|---|
| 0,00 – 0,49 | Validez Nula |
| 0,50 – 0,59 | Validez muy baja |
| 0,60 – 0,69 | Validez baja |
| 0,70 – 0,79 | Validez aceptable |
| 0,80- 0,89 | Validez buena |
| 0,90-1,00 | Validez muy buena |

**Coeficiente de Validez**

| 0.96 | 192 |
|---|---|

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

**Firma del Experto**
**Grado académico Mg. CPC. Amparo Raquel Jiménez Duval**
**DNI: 41299986**

**FORMATO DE PUBLICACIÓN EN REPOSITORIO**

USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

# REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

**1. Información del Autor**

| Apellidos y Nombres | DNI | Correo Electrónico |
|---|---|---|
| COLOMBINO DE LA CRUZ DEYSI NUEMI | 47378729 | Deysicg1@hotmail.com |

**2. Tipo de Documento de Investigación**

| Tesis | Trabajo de Suficiencia Profesional | Trabajo Académico | Trabajo de Investigación |
|---|---|---|---|
| X | | | |

**3. Grado Académico o Título Profesional**

| Bachiller | Título Profesional | Título Segunda Especialidad | Maestría | Doctorado |
|---|---|---|---|---|
| | X | | | |

**4. Título del Documento de Investigación**

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA EMPRESA LADRIMART SAC, CHIMBOTE, 2024.

**5. Programa Académico**

ADMINISTRACIÓN

**6. Tipo de Acceso al Documento**

| Abierto o Público * (Info: eu-repo/semantics/openAccess) | Acceso restringido * (Info: eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*) |
|---|---|
| X | |

(*) En caso de restringido sustentar motivo

**A. Originalidad del Archivo Digital**

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

**B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ***

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. *

| Lugar | Día | Mes | Año |
|---|---|---|---|
| Chimbote | 28 | 11 | 24 |

Huella Digital

COLOMBINO D.N

Firma

Importante

1 Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 6, inciso 6.2.

2 Ley N° 30035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.

3 Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer un registro de forma en la obra y difunda en el Repositorio Institucional Digital, Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo a lo en el Marco de la Ley 822.

4 En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 006-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital

5 Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor otorgue el crédito por su obra.

6 Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente cosechados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

**REPORTE DE SIMILITUD**

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA EMPRESA LADRIMART SAC, CHIMBOTE, 2024.

INFORME DE ORIGINALIDAD

| 29% | 26% | 4% | 11% |
|---|---|---|---|
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|---|
| 1 | repositorio.usanpedro.edu.pe<br>Fuente de Internet | 9% |
| 2 | hdl.handle.net<br>Fuente de Internet | 3% |
| 3 | repositorio.ucv.edu.pe<br>Fuente de Internet | 2% |
| 4 | repositorio.uladech.edu.pe<br>Fuente de Internet | 1% |
| 5 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo<br>Trabajo del estudiante | 1% |
| 6 | repositorio.utc.edu.ec<br>Fuente de Internet | 1% |
| 7 | repositorio.upla.edu.pe<br>Fuente de Internet | 1% |
| 8 | Submitted to consultoriadeserviciosformativos<br>Trabajo del estudiante | <1% |

| | | |
|---|---|---|
| 9 | Submitted to Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 10 | Submitted to Aliat Universidades<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 11 | 1library.co<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 12 | Submitted to Dewey University<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 13 | Submitted to Universidad TecMilenio<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 14 | www.slideshare.net<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 15 | repositorio.unjbg.edu.pe<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 16 | Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios,UNIMINUTO<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 17 | tesis.usat.edu.pe<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 18 | Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 19 | read.bookcreator.com<br>Fuente de Internet | <1 % |

| | | |
|---|---|---|
| 20 | Submitted to uncedu<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 21 | es.scribd.com<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 22 | repositorio.uss.edu.pe<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 23 | repositorio.puce.edu.ec<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 24 | www.coursehero.com<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 25 | repositorio.urp.edu.pe<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 26 | Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 27 | repositorio.autonoma.edu.pe<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 28 | www.repositorio.usanpedro.edu.pe<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 29 | Submitted to Universidad del Istmo de Panamá<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 30 | Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO<br>Trabajo del estudiante | <1 % |

| | | |
|---|---|---|
| 31 | Submitted to National University College - Online<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 32 | Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 33 | repositorio.usmp.edu.pe<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 34 | Submitted to ESIC Business & Marketing School<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 35 | Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 36 | repositorio.upn.edu.pe<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 37 | en.esic.edu<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 38 | docslide.us<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 39 | Submitted to Universidad EAN<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 40 | blog.seidor.com<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 41 | issuu.com | |

| | | |
|---|---|---|
| | Fuente de Internet | <1 % |
| 42 | worldwidescience.org<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 43 | Submitted to Consorcio CIXUG<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 44 | core.ac.uk<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 45 | www.clubensayos.com<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 46 | www.researchgate.net<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 47 | Submitted to<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 48 | Submitted to Universidad Privada del Norte<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 49 | dspace.utb.edu.ec<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 50 | repositorio.unsm.edu.pe<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 51 | Submitted to Universidad Rey Juan Carlos<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 52 | Submitted to Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC | <1 % |

| | | |
|---|---|---|
| | Trabajo del estudiante | |
| 53 | blog.vantagecircle.com<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 54 | Submitted to Universidad Argentina John F. Kennedy<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 55 | Submitted to Universidad de Ciencias y Humanidades<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 56 | moam.info<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 57 | www.revistasocialfronteriza.com<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 58 | repositorio.unife.edu.pe<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 59 | Submitted to ESCP-EAP<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 60 | Jessica Verónica Alcívar Gonzaga, Evelyn Dayana Ramos Miranda, Jimena Elizabeth Montes De Oca Sánchez, Sary del Rocío Álvarez Hernández et al. "Análisis del clima organizacional de una organización basada en la motivación y trabajo en equipo", Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales, 2024<br>Publicación | <1 % |

| | | |
|---|---|---|
| 61 | Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 62 | Submitted to Universidad Internacional Isabel I de Castilla<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 63 | Submitted to Universidad de Salamanca<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 64 | Submitted to Universitas PGRI Yogyakarta<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 65 | repositorio.unheval.edu.pe<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 66 | s-e-c-t-o-r-d-e-l-t-u-r-i-s-m-o.blogspot.com<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 67 | Submitted to upb<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 68 | Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 69 | Submitted to Universidad Pontificia de Salamanca<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 70 | customportalcanada.powerappsportals.com<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 71 | www.bcpo.com.pe | |

| | | |
|---|---|---|
| | Fuente de Internet | <1 % |
| 72 | www.emerald.com<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 73 | www.reviewpro.com<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 74 | www.significados.com<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 75 | Hedy Acosta, Valeria Cruz-Ortiz, Marisa Salanova, Susana Llorens. "Healthy organization: analysing its meaning based on the HERO Model / Organizaciones saludables: analizando su significado desde el Modelo HERO", Revista de Psicología Social, 2015<br>Publicación | <1 % |
| 76 | awadhfirst.com<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 77 | repositorio.unsch.edu.pe<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 78 | www.bts.com<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 79 | www.marsh.com<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 80 | www.theibfr.com<br>Fuente de Internet | <1 % |

| | | |
|---|---|---|
| 81 | "Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023<br>Publicación | <1 % |
| 82 | A. Sierra, C. Mercader, R. Pagés, E. Seguí, M. Musquera, M.J. Ribal. "Gender trends at the annual Spanish Urologic Association (AEU) meeting: A review of AEU programmes over a 10-year period (2012–2022)", Actas Urológicas Españolas (English Edition), 2024<br>Publicación | <1 % |
| 83 | empleados.uniandes.edu.co<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 84 | repositorio.pucesa.edu.ec<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 85 | repositorio.unu.edu.pe<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 86 | univida fup.edu.co<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 87 | www.bizkaiatalent.eus<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 88 | www.claritywave.com<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 89 | www.disabilityworld.org<br>Fuente de Internet | <1 % |

| | | |
|---|---|---|
| 90 | Bibiana Alexandra Morales Ordoñez, José Luis Solano Peláez. "Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en empleados de Austroforja en Cuenca – Ecuador", Runas. Journal of Education and Culture, 2023<br>Publicación | <1 % |
| 91 | Ramón Tejada Oliveros. "Optimización de las propiedades de tenacidad e impacto de formulaciones de ácido poliláctico (PLA), mediante mezclas con polímeros flexibles y optimización de los sistemas de compatibilización", Universitat Politecnica de Valencia, 2023<br>Publicación | <1 % |
| 92 | cursodef.webcindario.com<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 93 | doi.org<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 94 | gaceta.cicese.mx<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 95 | granvalparaiso.cl<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 96 | healthinfo.coxhealth.com<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 97 | qdoc.tips | |

| | | |
|---|---|---|
| | Fuente de Internet | <1 % |
| 98 | repositorio.epneumann.edu.pe<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 99 | repositorio.unjfsc.edu.pe<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 100 | repositorioacademico.upc.edu.pe<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 101 | repository.uniminuto.edu<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 102 | stakeholders.com.pe<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 103 | www.basc.com.co<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 104 | www.ingenieriasinfronteras.org<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 105 | www.lie.upn.mx<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 106 | www.promojaen.es<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 107 | www.solutionsjournalism.org<br>Fuente de Internet | <1 % |
| 108 | www.topmanage.cl<br>Fuente de Internet | <1 % |

| | | |
|---|---|---|
| 109 | www.welcometothejungle.com<br>Fuente de Internet | <1 % |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Excluir citas | Apagado | Excluir coincidencias | < 6 words |
| Excluir bibliografía | Activo | | |