

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACION**



**CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACION DE LOS**  
**TRABAJADORES DE LA EMPRESA “EL AMERICANO”,**  
**CHIMBOTE 2024**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

**Autor:**

**Lavandera Alva, Evelyn Viviana**

**Código ORCID: 0009-0000-4376-7533**

**Asesor:**

**Santos Díaz, Pablo Arnulfo**

**Código ORCID: 0000 00028606 3146**

**CHIMBOTE – PERU**

**2024**

## Índice General

Índice General.....	i
Índice de Tablas.....	i
Palabras Clave y Líneas de Investigación .....	ii
Constancia de Originalidad .....	iii
Título.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Introducción .....	7
Metodología.....	22
Tipo y diseño de investigación .....	22
Población y muestra .....	23
Procesamiento y análisis de información .....	23
Resultados .....	24
Análisis y Discusión .....	26
Conclusiones.....	27
Recomendaciones.....	28
Referencia Bibliográfica.....	29
Anexos .....	33

Palabras claves

Tema	Clima Laboral y Motivación
Especialidad	Administración

Línea de Investigación

Línea de Programa	Administración y Marketing
Área	Ciencia Sociales
Sub Área	Economía y Negocio
Disciplina	Negocios Management



## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

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

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "CLIMA LABORAL Y MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA "EL AMERICANO", CHIMBOTE 2024" del (a) estudiante: Evelyn Viviana Lavander Alva, identificado(a) con Código N° 1112000601, 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/CU para 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 Febrero de 2025.

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.

Titulo

Clima laboral y la motivación de los trabajadores de la empresa “El Americano”  
Chimbote 2024.

## Resumen

En el siguiente trabajo de investigación presenta un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo constituida por 30 trabajadores, por lo que no será necesario extraer muestra. Como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los instrumentos fueron validados por 3 expertos y los datos se procesaron mediante el software estadístico y también la estadística, debiéndose aplicar a prueba de normalidad de los datos. Los resultados encontrados indicaron una correlación entre el clima laboral y la motivación baja e inversa, donde  $r=-0.113$  Por lo que se concluye que no existe relación significativa entre el Clima Laboral y la Motivación en los trabajadores de la empresa El Americano, Chimbote 2024.

## Abstract

The following research work presents a quantitative approach, correlational level, non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 30 workers, so it will not be necessary to extract a sample. The survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. The instruments were validated by 3 experts and the data were processed using statistical software and also statistics, and a normality test of the data must be applied. The results found indicated a correlation between the work environment and low and inverse motivation, where  $r=-0.113$  Therefore, it is concluded that there is no significant relationship between the Work Environment and Motivation in the workers of the company El Americano, Chimbote 2024.

## Introducción

### Antecedentes y Fundamentación Científica

#### Antecedente Internacional

Ramirez y Abrigo (2023) propusieron analizar la relación entre la motivación y el clima laboral del personal operativo de la Cooperativa de Transportes Loja. Con un enfoque cuantitativo y un alcance descriptivo-correlacional, se aplicó una encuesta que evaluó seis dimensiones. Los resultados mostraron que el grupo de variables motivacionales obtuvo un nivel de aceptación del 57%, considerado "regular", mientras que las variables del clima laboral alcanzaron un 76.7%, calificado como "saludable".

En tanto Zurita et. al (2023), tuvo como objetivo principal proponer estrategias de motivación laboral orientadas a mejorar la productividad del personal, con el fin de promover el crecimiento económico y un ambiente laboral favorable. La investigación se desarrolló bajo un enfoque correlacional, utilizando un diseño bibliográfico y un enfoque metodológico inductivo-deductivo. Entre las conclusiones destaca que una gestión eficiente del talento humano debe equilibrar incentivos y competitividad, combinando beneficios monetarios y no monetarios, como capacitaciones, para mejorar el clima laboral y la productividad. Esto contribuye a una cultura organizacional positiva, considerada esencial para el desarrollo empresarial.

Así mismo Panduro y Casas (2022), tuvieron el objetivo de identificar la relación entre la motivación laboral y los determinantes del desempeño laboral en trabajadores de una universidad pública del Perú. El tipo fue cuantitativo descriptivo y su diseño no experimental correlacional. La muestra fueron 54 personas que realizaron trabajo remoto y que fueron escogidos mediante el muestreo no probabilístico. Los resultados que se encontraron fueron los siguientes: el 52% de los trabajadores fueron de sexo femenino, el 44% está comprendido entre los 31 y 40 años, el 69% tiene un año de experiencia laboral. Mientras que en relación a la motivación, el 40% se ubica en el nivel medio, el 43% presenta motivación extrínseca, el 48% baja motivación. Finalmente el 39% tiene un rendimiento laboral medio y el 52% un nivel medio de funciones laborales. Se concluye que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral.

Steers y Braunstein (2022), el objetivo fue comprender el impacto del clima laboral en la motivación de los empleados de una funeraria de la ciudad de Quito. Cabe mencionar que estas herramientas son utilizadas por un grupo de 14 empleados de la empresa, entre personal administrativo, de ventas y soporte. La realización de esta investigación nos permitió utilizar los conocimientos adquiridos y comprender las condiciones del entorno laboral en las empresas y los factores que hacen que los empleados se sientan motivados en el trabajo.

Macías y Vanga (2021) su objetivo fue analizar el clima organizacional y la motivación laboral como insumo a los planes de mejora organizacional. El estudio de campo utilizó un enfoque cuantitativo utilizando una encuesta por cuestionario y analizando los resultados del cuestionario con base en dimensiones del semáforo, como el clima organizacional, que incluye aspectos externos de los empleados, y la motivación laboral, que incluye aspectos internos. Los resultados mostraron que existían algunas deficiencias en el clima organizacional, pero estas no afectaron la motivación de los empleados. Se concluye que el diagnóstico organizacional debe utilizarse como introducción para desarrollar planes de mejora que aborden los aspectos adversos identificados. Con base en los resultados se recomienda formular planes de acción inmediatos, de corto, mediano y largo plazo, e incluso mantener aquellos aspectos que se encuentren en mejor estado.

Zambrano (2020) tuvo como objetivo analizar cómo el clima organizacional impacta en la motivación del personal de dicho hospital. La investigación se realizó con un enfoque cuantitativo, de tipo transversal, y tuvo un alcance descriptivo y correlacional. Los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación de Pearson arrojaron un valor de 0.937, con una significancia de 0.000, lo que indica una correlación positiva y fuerte entre ambas variables. Estos hallazgos sugieren que un clima organizacional adecuado contribuye significativamente a la motivación del personal.

#### Antecedentes Nacionales

Guillén (2023), tuvo como objetivo determinar las características de la motivación laboral en relación con el clima organizacional en una empresa. El estudio fue de tipo descriptivo, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental transversal. La población y

muestra estuvieron conformadas por los 10 trabajadores de la tienda. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario. Entre los hallazgos más relevantes, se observó que el 60% de los trabajadores rara vez han recibido reconocimiento por parte de la empresa, mientras que el 40% indicó que casi siempre llegan puntualmente a su centro de labores, lo que evidencia aspectos clave de la motivación y su relación con el ambiente laboral.

En tanto Cruz (2022), propuso el objetivo de identificar cómo el clima organizacional influye en la motivación de los trabajadores de una empresa de productos lácteos. El tipo de estudio fue descriptiva y el diseño no experimental correlacional. La población utilizadas fueron 30 colaboradores y su instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. Los resultados que se encontraron indican que el 83% de los trabajadores sostiene que el nivel del clima laboral es aceptable. Mientras que el 67% afirma que está motivado para cumplir con sus labores y llegar a alcanzar sus metas propuestas. La conclusión del estudio señala que el clima organizacional sí influye de manera positiva en la motivación de los trabajadores.

Aleman y Soplas (2021), desarrollaron una tesis donde el objetivo fue identificar la relación entre la motivación y el clima laboral en la empresa Editora Nuevo Norte, Trujillo. El estudio correspondió al descriptivo correlacional de corte transversal. Para este trabajo colaboraron 50 personas que conformaron la muestra y se emplearon dos cuestionarios para recolectar la información necesaria. Los resultados que se encontraron indicaron que la relación de ambas variables es alta y significativa, con un valor del coeficiente Rho de Spearman = 0.844.

Gutiérrez (2021) tuvo como objetivo determinar cómo influye la motivación laboral en el desempeño de los trabajadores del área de ventas de esta empresa durante el año 2021. Este estudio, de tipo aplicado y diseño no experimental transversal, consideró una población de 470 empleados, de los cuales se seleccionó una muestra de 30 trabajadores del área de ventas. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario. Los resultados evidenciaron que la motivación laboral tiene una influencia significativa en el desempeño laboral, con un P-valor de 0.000 que

confirma la relación estadísticamente significativa entre las variables. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.786, lo que indica una relación muy alta entre la motivación laboral y el desempeño de la fuerza de ventas.

Lima, Diaz y Ruiz (2021) buscó determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la clínica ocupacional. Para ello, se utilizó una metodología cuantitativa con un diseño correlacional y no experimental, trabajando con una población de 119 colaboradores. Los resultados obtenidos muestran una relación alta y significativa entre ambas variables, con un valor de rho de Spearman de 0.820 y un valor p menor a 0.01, esto indica que los hallazgos están dentro de un adecuado nivel de confiabilidad, reflejando la interacción entre las distintas dimensiones del clima laboral y la motivación de los empleados.

Barrientos (2020), en su trabajo propuso como objetivo identificar la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional en los trabajadores. De tipo no experimental y diseño correlacional, este estudio estuvo conformado por una muestra de 20 colaboradores. Los instrumentos empleados fueron los cuestionarios. Como resultados se encontró que la correlación rho de Spearman entre ambas variables fue de 0,733, lo que conlleva a señalar que ambas variables se correlacionan de manera alta positiva.

#### Antecedentes locales

Polo (2022), tuvo como objetivo principal establecer una propuesta para mejorar la motivación del personal y el clima laboral en esta organización. La metodología se desarrolló con un diseño no experimental, transversal, descriptivo y orientado a la propuesta, tomando como población a los 15 trabajadores de la empresa. Se aplicó un cuestionario de 20 preguntas mediante la técnica de encuesta. Entre los hallazgos destacan que el 54% de los trabajadores nunca está satisfecho con su horario laboral, el 67% siempre recibe bonos en fechas festivas, y el 40% nunca recibe reconocimiento por su desempeño. Además, el 67% trabaja en equipo ocasionalmente, el 60% reporta una comunicación intermitente con sus jefes, y el 100% con las cualidades necesarias para formar parte de la empresa. Estos resultados evidencian áreas clave a abordar para fortalecer la motivación y el clima laboral.

Por otro lado Jimenez y Valderrama (2021) tuvieron como objetivo determinar la relación entre la motivación y el clima organizacional en los empleados de dicha institución. Se

empleó una metodología aplicada, con un diseño no experimental, transversal y de enfoque cuantitativo. La muestra censal estuvo conformada por los 50 colaboradores de la Caja Municipal del Santa. Los resultados obtenidos, a través del coeficiente de correlación de Spearman ( $Rho = 0.564$ ) con un nivel de significancia de 0.003, demostraron una relación positiva moderada entre las dos variables. Este hallazgo proporciona un modelo valioso que servirá de guía para futuros estudios e investigaciones en organizaciones similares.

Atoche (2021) tuvo como objetivo establecer la influencia de la motivación en el clima organizacional de los trabajadores de dicho restaurante. La investigación incluyó a 10 empleados, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios para validar la confiabilidad de los datos. Los resultados indicaron que la motivación tiene una influencia positiva en la cultura organizacional. Según el análisis de correlación de Spearman, se obtuvo un coeficiente de 0.465 y una significancia de 0.176, lo que muestra una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación en los trabajadores del restaurante.

Gerónimo (2021) tuvo como objetivo determinar la relación entre la planificación de ventas y la motivación del personal comercial de dicha empresa. La investigación se enmarcó en un diseño no experimental de tipo transversal, con enfoque cuantitativo y alcance correlacional, utilizando como técnica de recolección de datos la encuesta, aplicada a una población de 44 trabajadores. Los resultados mostraron un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.706, indicando una relación positiva alta entre las variables, con una significancia de 0.00, lo que permitió aceptar la hipótesis planteada. Esto evidencia la importancia de una adecuada planificación de ventas para fomentar la motivación del personal

Finalmente, Salinas (2021) tuvo como propósito determinar la relación existente entre el clima organizacional y la motivación laboral en docentes de secundaria de las instituciones públicas de Chimbote. La metodología empleada fue la siguiente: tipo cuantitativo con diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 148 docentes, y con dos cuestionarios para recoger la información. Como resultado principal se determinó que existe una relación moderada positiva entre ambas variables de estudio, con valor Rho de Spearman igual a 0.476. Por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

## Fundamentacion Cientifica

Respeto a la fundamentacion cientifica de la presente investigacion lo constituyen las bases teoricas, siendo las siguientes:

### Clima Laboral

Chiavenato (2011) define que el clima laboral está relacionado en este caso directamente con el clima organizacional. Este proceso de clima permite identificar factores básicos como; la planificación, que es el factor donde se formulan objetivos.

El clima laboral es la percepción que tienen los empleados sobre su entorno de trabajo. Es la atmósfera que se respira en una empresa, formada por una combinación de factores tangibles (como las condiciones físicas del lugar de trabajo) e intangibles (como las relaciones interpersonales, la cultura organizacional y el liderazgo).

Factores que influyen en el clima laboral:

- **Relaciones interpersonales:** La forma en que los empleados interactúan entre sí y con sus superiores.
- **Liderazgo:** El estilo de liderazgo y la comunicación de los jefes.
- **Cultura organizacional:** Los valores, creencias y normas que rigen la empresa.
- **Condiciones de trabajo:** El ambiente físico, la carga laboral, los recursos disponibles.
- **Reconocimiento y recompensas:** Los sistemas de evaluación y los incentivos.
- **Oportunidades de desarrollo:** Las posibilidades de crecimiento profesional.
- **Equidad y justicia:** La percepción de trato justo y equitativo.

¿Por qué es importante el clima laboral?

Un buen clima laboral tiene múltiples beneficios:

- **Mayor productividad:** Los empleados motivados y satisfechos son más productivos.
- **Menor rotación de personal:** Los empleados tienden a quedarse más tiempo en empresas con un buen clima laboral.
- **Mayor compromiso:** Los empleados se sienten más identificados con la empresa y sus objetivos.

- Mejor reputación: Las empresas con un buen clima laboral tienen una mejor reputación como empleador.
- Mayor innovación: Un ambiente de trabajo positivo fomenta la creatividad y la innovación.

¿Cómo mejorar el clima laboral?

Existen diversas estrategias para mejorar el clima laboral, entre ellas:

- Fomentar la comunicación abierta y honesta.
- Reconocer y valorar el trabajo de los empleados.
- Promover la participación y el trabajo en equipo.
- Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional.
- Crear un ambiente de trabajo seguro y saludable.
- Escuchar las opiniones y sugerencias de los empleados.

Dimensiones:

En cuanto a las dimensiones del clima laboral, se tienen los siguientes:

- Flexibilidad  
Se refiere a la capacidad de una organización para adaptarse a las necesidades cambiantes de sus empleados y a las demandas de un mercado laboral cada vez más dinámico. Esta flexibilidad se manifiesta en diversos aspectos, como los horarios de trabajo, las modalidades de empleo y la ubicación geográfica.

¿Por qué es importante la flexibilidad laboral?

1. Mayor satisfacción de los empleados: Al permitir a los empleados tener un mayor control sobre su tiempo y su trabajo, se incrementa su satisfacción laboral, lo que a su vez conduce a una mayor productividad y menor rotación de personal.
2. Mejora del equilibrio entre vida laboral y personal: La flexibilidad laboral facilita que los empleados concilien sus responsabilidades profesionales con sus compromisos personales y familiares, lo que reduce el estrés y aumenta su bienestar general.

3. **Atracción y retención del talento:** Las empresas que ofrecen opciones de trabajo flexibles suelen ser más atractivas para los candidatos, especialmente para las nuevas generaciones que valoran la autonomía y la flexibilidad.
  4. **Aumento de la productividad:** Estudios demuestran que los empleados que trabajan de forma flexible suelen ser más productivos, ya que pueden concentrarse mejor en sus tareas y evitar las distracciones.
  5. **Adaptabilidad a los cambios:** La flexibilidad laboral permite a las empresas adaptarse rápidamente a los cambios en el mercado y en las necesidades de sus clientes.
- **Responsabilidad**

La responsabilidad en el clima laboral es un concepto que engloba el compromiso de todos los miembros de una organización, desde la alta dirección hasta los empleados de base, en la construcción de un entorno de trabajo positivo y productivo. Es un factor clave para el éxito de cualquier empresa, ya que influye directamente en la satisfacción de los empleados, la productividad y la retención del talento.

Ser responsable en el clima laboral implica:

1. **Compromiso con la empresa:** Mostrar interés genuino por el éxito de la organización y contribuir activamente a sus objetivos.
2. **Respeto hacia los compañeros:** Valorar las diferencias individuales, fomentar la colaboración y evitar cualquier tipo de discriminación o acoso.
3. **Comunicación abierta y honesta:** Expresar opiniones y preocupaciones de manera respetuosa y constructiva, y escuchar activamente a los demás.
4. **Cumplimiento de las normas y procedimientos:** Seguir las políticas de la empresa y las instrucciones de los superiores.
5. **Proactividad:** Tomar la iniciativa para mejorar los procesos y resolver problemas.
6. **Responsabilidad individual:** Reconocer el impacto de nuestras acciones en el ambiente laboral y asumir las consecuencias de nuestras decisiones.

- **Recompensas**

Las recompensas pueden ser tanto tangibles como intangibles:

Recompensas tangibles:

1. Salariales: Aumentos de sueldo, bonos, comisiones.
2. Beneficios: Seguro médico, días de vacaciones adicionales, programas de jubilación.
3. Premios: Viajes, productos, experiencias.
4. Reconocimientos públicos: Certificados, placas, menciones en eventos de la empresa.

Recompensas intangibles:

1. Reconocimiento verbal: Felicitaciones públicas, palabras de agradecimiento.
2. Oportunidades de desarrollo: Capacitaciones, cursos, programas de mentoring.
3. Flexibilidad: Horarios flexibles, teletrabajo.
4. Autonomía: Delegación de responsabilidades, participación en la toma de decisiones.

- Claridad

Se refiere a la comprensión que tienen los empleados sobre los objetivos de la empresa, su rol dentro de ella, las expectativas y los procesos.

Por qué es importante la claridad en el clima laboral?

1. Mayor compromiso: Cuando los empleados entienden claramente su función y cómo su trabajo contribuye a los objetivos generales, se sienten más comprometidos y motivados.
2. Aumento de la productividad: La claridad reduce la incertidumbre y la confusión, lo que permite a los empleados enfocarse en sus tareas y ser más eficientes.
3. Mejor comunicación: Un ambiente de trabajo claro facilita la comunicación efectiva entre los empleados y los líderes.

4. Reducción del estrés: La falta de claridad puede generar estrés y ansiedad en los empleados. Al tener una visión clara de sus responsabilidades, los empleados se sienten más seguros y relajados.
5. Mayor satisfacción laboral: Los empleados que entienden su trabajo y se sienten valorados suelen estar más satisfechos con su empleo.

## La Motivación

En términos de Morris y Maisto (2005), la motivación viene a ser como una estimulación en el cuerpo con el propósito de estimular y dirigir hacia una meta, influida por estímulos que pueden ser inherentes como extrínsecos. Por otro lado, Manzano (2009) agrega que la motivación conlleva un desplazamiento eficaz que impulsa la acción de aspectos psicológicos o fisiológicos, considerando la conducta del estudiante como un factor crucial para sostener el objetivo educativo deseado. Su importancia radica en potenciar las habilidades de las personas creando una disposición emocional y cognitiva significativa.

Asimismo, se expone la teoría sobre las interacciones entre las personas de Mayo (1920) quien, desde una perspectiva humanista, opinó que las guías que son profesionales y los enfoques para la ejecución del trabajo son fundamentales para ajustarse a las oportunidades laborales. Además, Mayo concedió la relevancia a los estados de ánimo y emociones de los trabajadores, proponiendo hacer más humano el procedimiento profesional a través de una empresa comprensiva.

Para Chiavenato (2011) la motivación implica la obtención de premios por acciones y éxitos. En concordancia, Foong et. al., (2022) indican que el estímulo externo abarca los elementos externos que incitan a la ejecución de tareas, generando interés en las personas del entorno y mostrando una respuesta a las demandas externas. Los elementos característicos de la motivación extrínseca incluyen la valoración, la dedicación y el aprendizaje. En una perspectiva similar, Vargas et. al. (2019) han especificado que la motivación que es extrínseca guarda relación con el entorno social, permitiendo sostener una conciencia activa hacia los objetivos que se desean lograr, considerando la atención y la opción de llevar a cabo una actividad.

En resumen, la motivación representa un estímulo que impulsa a los estudiantes a alcanzar la satisfacción deseada en el desarrollo de la adquisición de conocimientos. Ya sea la motivación intrínseca, originada internamente, o la motivación que es extrínseca, derivada de factores que son externos, ambas generan en la persona la predisposición para adoptar una actitud orientada hacia el logro de los resultados anticipados.

La motivación proviene del término latino "movere", que implica "moverse", "iniciar movimiento" o "estar preparado para la operación". La noción de movimiento está inherentemente ligada a las concepciones comunes sobre la motivación, sugiriendo algo que aspiramos alcanzar, que nos impulsa y facilita la realización de tareas (Pintrich y Schunk, 2006).

Según Woolfolk (1996), " la motivación es una condición interna que estimula, orienta y sostiene la conducta". Siguiendo la perspectiva de Brophy (1998), el término motivación constituye un concepto teórico empleado en la actualidad para elucidar el inicio, orientación, fuerza y constancia del proceder, particularmente aquel enfocado en objetivos concretos. En este contexto, un motivo se convierte en el componente consciente que influye en la determinación de una acción voluntaria; es el elemento que impulsa a una persona a realizar una acción específica.

Por otro lado, Pintrich y Schunk (2006) caracterizan la motivación como el procedimiento que nos orienta hacia el propósito o meta que se da en una actividad, lo cual la impulsa y la sostiene (p. 122). Al analizar esta descripción, podemos inferir que la motivación es más un desarrollo que un resultado. En calidad de proceso, en la cual no podemos observar directamente la motivación; en cambio, debemos deducirla a partir de ciertos comportamientos como decidir entre diversas actividades el nivel de esfuerzo, también la persistencia y las expresiones verbales que se utilizan (por ejemplo, "realmente quiero esforzarme y trabajar en esto").

La motivación conlleva la presencia de objetivos que proporcionan impulso y orientación a la conducta. La perspectiva cognitiva intrínseca lleva consigo un énfasis y relevancia hacia los objetivos. Estos objetivos pueden no ser completamente evidentes o

estar debidamente articulados, y además, pueden cambiar con la experiencia. No obstante, lo crucial es que las personas constantemente cuentan con algún propósito en mente que intentan alcanzar o evitar.

La motivación demanda una serie de actividades tanto físicas como mentales. La práctica corporal conlleva dedicación, persistencia y otras actividades evidentes. La tarea cognitiva abarca diversas actividades mentales como la elaboración de planes las prácticas mentales, la estructuración, la vigilancia, la elección, la solución de situaciones y el análisis del avance. La mayor parte de las tareas en las que los alumnos participan se estructuran con el fin de alcanzar sus metas.

Finalmente, se puede sostener que toda acción impulsada está iniciada y mantenida. Establecer y encaminarse hacia un objetivo es un instante crucial y a veces desafiante, ya que implica compromiso, enfrentar desafíos y comenzar con éxito los primeros pasos. Adicionalmente, en los procedimientos impulsados, es de suma importancia tener la capacidad de mantener la acción. Numerosas metas significativas se extienden en el tiempo, como lograr un grado académico específico, conseguir un empleo satisfactorio y guardar dinero para la etapa de retiro. Gran parte de la comprensión sobre la motivación se centra en explicar cómo las personas enfrentan dificultades, problemas, fracasos e inconvenientes al perseguir esos objetivos de largo alcance. Estos procedimientos de estímulo abarcan previsiones, asignaciones y emociones que contribuyen a mantener cualquier impulso (Pintrich y Schunk, 2006).

La dimensión intrínseca, según Deci y Ryan (2000) se refiere a las circunstancias de características individuales y subjetivas que posibilitan permitir que una persona lleve a cabo sus labores. A través de esta capacidad, se experimenta un desarrollo individual, contentamiento por los logros alcanzados y superación. Además, Morris y Maisto (2005) argumentan que la persona crea su estímulo interno, basada en sus características individuales y anticipaciones. Se tiene un ejemplo claro de esto se observa en el contexto del juego, donde la participación está impulsada internamente por el deseo de alcanzar satisfactoriamente un objetivo.

De acuerdo a Greinsing (1989) la motivación que es intrínseca conlleva la obtención de beneficios personales al considerar el disfrute individual y las conductas personales que conducirán al logro de metas. En última instancia, Foong et. al., (2022) especifica que la motivación que es intrínseca se caracteriza por la autonomía del educando, ya que se involucra en las tareas de forma altamente responsable y con disposición. Las acciones emprendidas despiertan interés y fomentan la creatividad para explorar y obtener conocimientos novedosos. Los indicadores asociados con la motivación intrínseca incluyen desarrollo, contenido y mejora. Morillo (2018) señala que los factores que obstaculizan la satisfacción de las exigencias de habilidad y libertad individual pueden obstaculizar la motivación interna.

Con respecto a la dimensión extrínseca, Deci y Ryan (2000) definen esta categoría como la motivación que proviene externamente y regula los comportamientos y emociones del individuo para alcanzar un comportamiento deseado. Este tipo de motivación surge cuando hay un mayor reconocimiento, compromiso y formación con el objetivo de obtener recompensas o situaciones favorables. Además, según la explicación de Morris y Maisto (2005) la estimulación externa se distingue por la atención y el requerimiento generados por elementos externos, como el deseo de recibir estímulos que fortalezcan el aprendizaje en el ámbito académico.

Aunque la motivación se entrelaza con diversos procesos y factores psicológicos, los factores que son emocionales resaltan como las más prominentes. Según Fernández-Abascal (1997), los procedimientos de estímulo y las emociones colaboran varios aspectos: ambos son procedimientos operativos que capacitan a los individuos para ajustarse y reaccionar al entorno; guardan una fuerte conexión entre sí, ya que el logro de metas motivadas genera reacciones emocionales positivas, mientras que el fracaso en alcanzar esas metas provoca reacciones negativas; además, aquello que genera sentimientos favorables tiende a incentivar a los individuos, y aquello que produce sentimientos desfavorables tienden a eludirlo. Por último, ambos procedimientos (estímulo y emoción) establecen conexiones significativas con otros procedimientos psicológicos significativos, tales como percepción, focalización, retención, adquisición de conocimientos, entre otras habilidades.

## Justificación de la Investigación

El presente estudio, en primer lugar, la justificación teórica se investiga debido a los problemas existentes en la empresa El Americano, en cuanto a la falta del clima laboral de los colaboradores dentro de la motivación, lo que permite conocer la importancia de su influencia para el buen desempeño y el cumplimiento de las metas organizacionales. La importancia de su investigación permitirá a la dueña y también al supervisor o encargado de tienda a actuar sobre esta situación con el fin de tener empleados motivados, productivos y eficientes orientados a las metas y objetivos de la empresa.

## Justificación Teórica

Esta investigación será de gran importancia para la sociedad porque brindará un conocimiento para las bases de futuras investigaciones, tanto para empresas del mismo rubro o cualquiera que sea la actividad que realice. Además, a los empresarios, emprendedores e instituciones que buscan ampliar su conocimiento sobre su importancia del clima laboral y la motivación, con el único propósito de tener un propicio ambiente de trabajo generando un mayor desempeño por parte de los trabajadores.

## Justificación Práctica

Esta investigación se logra que en venta e ingresos para la empresa de Telecomunicación El americano aumentaría es por ellos que se está proporcionando implementar estrategias de motivación para los trabajadores dentro del clima laboral, aumentando sus utilidades cada vez más, también ayudara en el mejoramiento de atención al cliente, siendo más competitiva; así mismo ayudando a otras personas y generando mejores resultados a empresario emprendedores.

## Justificación Metodológica

Es una investigación implica de ciertas técnicas, procedimientos e instrumentos disponibles para otros investigadores, examinar esta variable en otros contextos. La presente investigación se centra en conocer el método de trabajo para estudiar el clima laboral y la motivación, que podría utilizarse en otros estudios y trabajos de investigación.

## Justificación Social

El presente estudio de los trabajadores se beneficiará, al puesto que se demostrará la influencia del clima laboral en la motivación y así se podrá implementar medidas de

mejora para los trabajadores dentro de un clima laboral que favorezca su salud mental y la unión entre el equipo de trabajo para minimizar su motivación laboral.

### Justificación Científica

La investigación se justifica científicamente al emplear el método científico para alcanzar los objetivos y se desarrollan teorías confiables que permiten evaluar la situación actual de las variables investigadas.

### Problema

Hoy en día, el desarrollo de resultados de investigación en las empresas es una de las características más importantes de cualquier empresa competitiva y exitosa, se trata de una empresa que desarrolla diversos procesos y actividades para lograr un buen clima laboral y una motivación óptima de los empleados, conscientes de que ellos son la clave para asegurar un factor importante para que los empleados den lo mejor de sí y desarrollen un alto sentido de responsabilidad.

Sin embargo, la mayoría de las empresas aún no consideran que crear un buen ambiente en la empresa y motivar a los empleados es crucial para alcanzar sus objetivos. De manera similar, una gran parte de las empresas se niegan a comprender el concepto de que las personas son contribuyentes proactivos que deben ser recompensados por sus responsabilidades y objetivos.

El ambiente laboral hace que su desempeño y gestión se basen en exigir un alto nivel de motivación a los empleados, pero no crean las mejores condiciones de trabajo que permitan el nivel de productividad que se logra en un ambiente empresarial donde los empleados son tratados como empleados. Esto hace que muchos empleados se sientan desmotivados mientras trabajan para la empresa.

A su vez, en muchas empresas los empleados están insatisfechos con su trabajo. Indican que había muchas razones para esta insatisfacción, entre ellas que consideraban que el ambiente en la empresa era muy negativo, que las órdenes eran muy autoritarias, que la comunicación era demasiado vertical, que el trabajo exigente no estaba suficientemente remunerado, y otros factores que afectan directamente a su desempeño.

Ante lo expuesto anteriormente se formula la siguiente pregunta de investigación:

¿Qué relación existe entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores de la empresa El Americano, Chimbote 2024?

Conceptualización y operacionalización de variables

Clima Laboral

Conceptualmente, Chiavenato (2011) afirma que el clima laboral es la percepción que tienen los empleados sobre su entorno de trabajo. Es la atmósfera que se respira en una empresa, formada por una combinación de factores tangibles (como las condiciones físicas del lugar de trabajo) e intangibles (como las relaciones interpersonales, la cultura organizacional y el liderazgo).

Operacionalmente, esta variable se midió mediante un cuestionario en la escala de Likert compuesto por 18 ítems las cuales comprendían las respectivas dimensiones.

Motivación

Conceptualmente, Romero (2023) define como la “capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo.”

Operacionalmente, esta variable se midió mediante un cuestionario en la escala de Likert compuesto por 18 ítems las cuales comprendían las respectivas dimensiones.

Hipótesis

H<sub>1</sub> Existe relación significativa positiva entre el Clima Laboral y la Motivación de los trabajadores de la empresa El Americano, Chimbote 2024.

H<sub>0</sub> No existe relación significativa entre el Clima Laboral y la Motivación en los trabajadores de la empresa El Americano, Chimbote 2024.

Objetivos

Objetivo General

Identificar la relación entre el clima Laboral y la motivación de los trabajadores de la empresa “EL AMERICANO”, Chimbote 2024.

## Objetivos específicos

Determinar la relación entre la dimensión flexibilidad y la motivación de la variable según la flexibilidad de la Empresa El Americano, Chimbote 2024.

Determinar la relación entre la dimensión responsabilidad y la variable de la motivación de los trabajadores de la Empresa El Americano, Chimbote 2024.

Detallar la relación entre el clima laboral y la motivación de las recompensas de la Empresa El americano, Chimbote 2024.

Detallar la relación entre la dimensión la claridad y la variable de la motivación de la Empresa El Americano, Chimbote 2024.

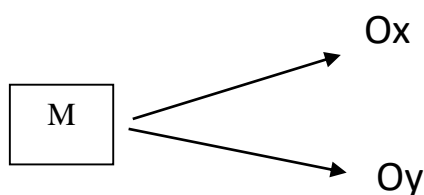
## Metodología

### Tipo y Diseño de Investigación

En la presente investigación realizada según el tipo de estudio es correccional, porque busca identificar las características o dimensiones de las variables que permitan mostrar la influencia que existe entre la variable independiente sobre la variable dependiente en un contexto en particular telecomunicaciones “El Americano”

De Acuerdo al Diseño de la investigación que se realizará será no experimental.

Así mismo, el diseño de investigación será no experimental porque se realizará sin manipular deliberadamente las variables, debido a que solo se observará el fenómeno en un contexto.



Donde:

M = Muestra

O = Observación

x = Variable Independiente: Clima Laboral

y = Variable Dependiente: Motivación Laboral

## Población y Muestra

Como toda investigación, la población de estudio que es de 30 trabajadores de la empresa de Telecomunicación “EL AMERICANO.”, por lo que no será necesario traer muestra ya que se trabajará con toda la población.

## Técnicas e instrumentos de estudio

Para la presente investigación se utilizará como instrumentos de investigación las técnicas, tales como:

Encuesta: Será conformada por un conjunto de preguntas, preparado cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en la investigación, para que sea contestado por las muestras, en este caso será el personal de la empresa “EL AMERICANO.”

## Instrumentos

El instrumento de recolección fue elaborado específicamente para el presente estudio y se diseñará los cuestionarios, es necesario probar su confiabilidad y validez, para tal efecto se procederá a calcular, para el caso de confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach y para el caso de la validez mediante el coeficiente de correlación de Persona.

- Elaboración de cuestionario
- Validación del Instrumento
- Aplicación del Instrumento
- Tabulación y procesamiento de resultados
- Análisis de toda la información recopilada

## Procesamiento y análisis de la información

Por el procesamiento de los datos que se obtendrán se realizara a través del software estadístico descriptiva y también la estadística inferencial, debiéndose aplicar a prueba de normalidad de los datos y de acuerdo a los resultados mediante gráficos visuales, lo que facilitó la interpretación de la información obtenida.

En cuanto al análisis inferencial, se buscó establecer la relación entre las dos variables del estudio utilizando se aplicará el coeficiente de correccional que corresponda. Esta prueba es particularmente adecuada para evaluar la fuerza y dirección de la relación entre variables, permitiendo así una comprensión más profunda de las interacciones entre las variables analizadas.

## Resultados

Tabla1. Relación entre el clima Laboral y la motivación de los trabajadores de la empresa “EL AMERICANO”, Chimbote 2024

Variables	Estadística de prueba	Coefficiente de correlación (r)	P_valor	Nivel de significación ( $\alpha$ )	Decisión
Clima laboral - Motivación	Rho de Spearman	-0.113	0.551	0.05	$p > \alpha$ se acepta $H_0$

La correlación entre el clima laboral y la motivación es baja e inversa  $r = -0.113$  a menor clima laboral mayor motivación  $p = 0.551 > 0.05$  la prueba no es estadísticamente significativa No existe relación significativa entre el Clima Laboral y la Motivación en los trabajadores de la empresa El Americano, Chimbote 2024.

Tabla2. Relación entre la dimensión flexibilidad y la motivación de la variable según la flexibilidad de la Empresa El Americano, Chimbote 2024

Variables	Estadística de prueba	Coefficiente de correlación (r)	P_valor	Nivel de significación ( $\alpha$ )	Decisión
Flexibilidad - Motivación	Rho de Spearman	-0.149	0.431	0.05	$p > \alpha$ se acepta $H_0$

La correlación entre la flexibilidad y la motivación es baja e inversa  $r = -0.149$  a menor clima laboral mayor motivación  $p = 0.431 > 0.05$  la prueba no es estadísticamente significativa No existe relación significativa entre el Clima Laboral y la Motivación en los trabajadores de la empresa El Americano, Chimbote 2024.

Tabla3. Relación entre la dimensión responsabilidad y la variable de la motivación de los trabajadores de la Empresa El Americano, Chimbote 2024.

Variables		Estadística de prueba	Coefficiente de correlación ( r )	P_valor	Nivel de significación ( $\alpha$ )	Decisión
Responsabilidad	- Motivación	Rho de Spearman	0.242	0.241	0.05	$p > \alpha$ se acepta $H_0$

La correlación entre la flexibilidad y la motivación es baja e directa  $r=0.242$  a mayor clima laboral mayor motivación  $p=0.241 > 0.05$  la prueba no es estadísticamente significativa No existe relación significativa entre la flexibilidad y la Motivación en los trabajadores de la empresa El Americano, Chimbote 2024.

Tabla4. Relación entre la dimensión recompensas del clima laboral y la motivación de la Empresa El americano, Chimbote 2024.

Variables		Estadística de prueba	Coefficiente de correlación ( r )	P_valor	Nivel de significación ( $\alpha$ )	Decisión
Recompensas	- Motivación	Rho de Spearman	-0.102	0.593	0.05	$p > \alpha$ se acepta $H_0$

La correlación entre las recompensas y la motivación es baja e inversa  $r=-0.102$  a menor clima laboral mayor motivación  $p=0.593 > 0.05$  la prueba no es estadísticamente significativa No existe relación significativa entre las recompensas y la Motivación en los trabajadores de la empresa El Americano, Chimbote 2024.

Tabla5. Relación entre la dimensión la claridad y la variable de la motivación de la Empresa El Americano, Chimbote 2024.

Variables		Estadística de prueba	Coefficiente de correlación ( r )	P_valor	Nivel de significación ( $\alpha$ )	Decisión
Claridad	- Motivación	Rho de Spearman	-0.026	0.892	0.05	$p > \alpha$ se acepta $H_0$

La correlación entre la claridad y la motivación es baja e inversa  $r = -0.026$  a menor clima laboral mayor motivación  $p = 0.892 > 0.05$  la prueba no es estadísticamente significativa No existe relación significativa entre la claridad y la Motivación en los trabajadores de la empresa El Americano, Chimbote 2024

## Análisis y Discusión

Los resultados obtenidos por Zambrano (2020), Ramirez y Abrigo (2023), Zurita et. al (2023), son hallazgos que sugieren que un clima organizacional adecuado contribuye significativamente a la motivación del personal. no coinciden con nuestros resultados obtenidos la correlación entre el clima laboral y la motivación es baja e inversa  $r=-0.113$  a menor clima laboral mayor motivación  $p=0.551>0.05$  la prueba no es estadísticamente significativa No existe relación significativa entre el Clima Laboral y la Motivación en los trabajadores de la empresa El Americano, Chimbote 2024.

Gutiérrez (2021) la motivación laboral tiene una influencia significativa en el desempeño laboral no coincide con nuestro estudio realizado que confirma la relación no estadísticamente significativa obtuvo un coeficiente de correlación bajo .

Lima, Diaz y Ruiz (2021). no muestran coincidencias entre ambas variables, con un valor indicando que los hallazgos no están dentro de un adecuado nivel de confiabilidad, reflejando la interacción entre las distintas dimensiones del clima laboral y motivación.

Atoche (2021) Según el análisis de correlación los resultados muestran una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación en los trabajadores del restaurante. La correlación entre la flexibilidad y la motivación es baja e directa  $r=0.242$  a mayor clima laboral mayor motivación  $p=0.241>0.05$  la prueba no es estadísticamente significativa No existe relación significativa entre la flexibilidad y la Motivación en los trabajadores de la empresa El Americano, Chimbote 2024.

Gerónimo (2021) no proporciona un modelo valioso que servirá de guía para futuros estudios e investigaciones en organizaciones similares.

Jimenez y Valderrama (2021) diagnostica la aparición de una relación no significativa entre la gestión de relaciones con el cliente y la fidelización.

## Conclusiones

La correlación entre el clima laboral y la motivación es baja e inversa  $r=-0.113$  a menor clima laboral mayor motivación  $p=0.551>0.05$  la prueba no es estadísticamente significativa No existe relación significativa entre el Clima Laboral y la Motivación en los trabajadores de la empresa El Americano, Chimbote 2024.

La correlación entre la flexibilidad y la motivación es baja e inversa  $r=-0.149$  a menor clima laboral mayor motivación  $p=0.431>0.05$  la prueba no es estadísticamente significativa No existe relación significativa entre el Clima Laboral y la Motivación en los trabajadores de la empresa El Americano, Chimbote 2024.

La correlación entre la flexibilidad y la motivación es baja e directa  $r=0.242$  a mayor m clima laboral mayor motivación  $p=0.241>0.05$  la prueba no es estadísticamente significativa No existe relación significativa entre la flexibilidad y la Motivación en los trabajadores de la empresa El Americano, Chimbote 2024.

La correlación entre las recompensas y la motivación es baja e inversa  $r=-0.102$  a menor clima laboral mayor motivación  $p=0.593>0.05$  la prueba no es estadísticamente significativa No existe relación significativa entre las recompensas y la Motivación en los trabajadores de la empresa El Americano, Chimbote 2024.

La correlación entre la claridad y la motivación es baja e inversa  $r=-0.026$  a menor clima laboral mayor motivación  $p=0.892>0.05$  la prueba no es estadísticamente significativa No existe relación significativa entre la claridad y la Motivación en los trabajadores de la empresa El Americano, Chimbote 2024

## Recomendaciones

Se recomienda a la empresa mantener un ambiente laboral entre trabajador y jefe donde puedan aportar ideas o solucionar problemas para el buen desempeño de la empresa.

El clima laboral es clave para el éxito de una empresa porque condiciona las actitudes y el comportamiento de los trabajadores. Por ello, las empresas y emprendedores requieren contar con la motivación.

El estudio permite saber cómo son percibidas las organizaciones por sus empresas, si su responsabilidad es comprendida y compartida por su personal, que problemas de comunicación confrontan, como funcionan las diferentes relaciones que se establecen entre el personal y los jefes.

También se le recomienda a la empresa realizar actividades con los trabajadores para que el personal se familiarice y se relaje, y así se pueda desarrollar una buena comunicación entre ellos durante el trabajo.

De igual manera se recomienda retribuir y motivar a los trabajadores que por su dedicación contribuyen al desempeño y a la productividad de la empresa.

## Referencias Bibliográficas:

- Aleman, J., & Soplas, S. (2021). *Motivación y clima Laboral en la empresa editora Nuevo Norte S.A, Trujillo – 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Universidad César Vallejo]. In *Ucv.edu.pe*.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/80155>
- Andrade, V., & Bedoya, J. (2019). Factors Affecting Employee performance: an Empirical Approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193.
- Barrientos, O. (2020). *Motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa corporación estratégica, Chilca – 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú].  
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1260/Barrientos%20Prado%2c%20Omar%20Anthony.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Brophy, J. (1998) *On Motivating Students. Occasional Paper No. 101*. Michigan University. Recuperado de: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED276724.pdf>
- Chiavenato, I. (2011) *Administración de Recursos Humanos*. Recuperado de [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod\\_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf)
- Cruz, N. (2022). *Influencia del clima organizacional en la motivación de la empresa productos lácteos naturales s.a.c - Chiclayo 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán].  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9495/Cruz%20Villagas%20Noris%20Woody.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Deci, E. y Ryan, R. (2000) *La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar*. Universidad de Rochester. Recuperado de: [https://www.selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000\\_RyanDeci\\_SpanishAmPsych.pdf](https://www.selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SpanishAmPsych.pdf)

- Díaz, E., & Ruiz, S. (2021). *Clima laboral y motivación laboral en una clínica de salud ocupacional, Jesús María – Lima, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte].  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28031/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández-Abascal, E. G. (1997). *Estilos y estrategias de afrontamiento*. En E. G. Cuaderno de Prácticas de Motivación y Emoción. Madrid: Pirámide. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=10010>
- Frederick Herzberg (1923), Teoría de motivación laboral  
<https://www.lifeder.com/frederick-herzberg/> , <https://www.lifeder.com/frederick-herzberg/>
- Gerónimo, S. (2021). *Planificación de Ventas y Motivación en los Colaboradores de la Empresa Backus - Chimbote, 2020*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70811/Geronimo\\_MSK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70811/Geronimo_MSK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Guillen, M. (2023). *Motivación Laboral Para El Clima Organizacional De La Tienda Punto Azul, Dedicada A La Venta De Ropa Para Caballeros, Ayacucho 2023*.  
[https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/36366/CLIMA\\_ORGANIZACIONAL\\_MICRO\\_Y\\_PEQUENA\\_EMPRESA\\_GUILLEN\\_GUTIERREZ\\_MIRIAN\\_AYDEE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/36366/CLIMA_ORGANIZACIONAL_MICRO_Y_PEQUENA_EMPRESA_GUILLEN_GUTIERREZ_MIRIAN_AYDEE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Foong et al. (2022) *Changes in motivation and its relationship with academic performance among first-year chemical engineering students*. Science Direct Magazine. Recuperado de:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S174977282100052X>
- Gutiérrez, G. (2022). *Influencia de la motivación laboral en el desempeño de la fuerza de ventas de la empresa Tiendas Pieers Huancayo (Corporación Wama SAC), 2021*.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12121/2/IV\\_FCE\\_318\\_TE\\_Gutierrez\\_Barrientos\\_2022.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12121/2/IV_FCE_318_TE_Gutierrez_Barrientos_2022.pdf)  
<https://conocimientosweb.net/zip/article1578.html>  
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/9495>

- Jiménez, J., & Valderrama, A. (2021). *La motivación y el clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71862/Jimenez\\_VJ-J-Valderrama\\_LAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71862/Jimenez_VJ-J-Valderrama_LAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Macías, E. (2021), *Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional*. [file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Clima%20organizacional%20y%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Clima%20organizacional%20y%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20(2).pdf)
- Manzano, J. (2009) *La motivación en educación primaria*. Universidad de Málaga. España. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4370322>
- Maslow, A. (1943) *Teoría de Abraham Maslow sobre la motivación humana* <https://www.psicoactiva.com/blog/la-teoria-las-necesidades-humanas-abraham-maslow/>
- Mayo, E. (1920) *Teoría de las relaciones humanas*. Mc Graw Hill. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/309874598/Elton-Mayo-y-La-Teoria-de-Las-Relaciones-Humanas>
- Mogrovejo, M. (2020). *El clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del hospital Liborio Panchana Sotomayor* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14220/1/T-UCSG-POS-MGSS-273.pdf>
- Morris, C y Maisto, A. (2005) *Introducción a la psicología*. Décima Edición. Prentice Hall. Recuperado de: <https://psicologiaen.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/06/morris-introduccion-a-la-psicologia.pdf>
- Neciosup, (2020), en su tesis: “Customer relationship management y fidelización de los bodegueros Socio Backus de la empresa Backus Chimbote, 2020.”
- Panduro, C., Casas, E.R. (2022). *Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de los trabajadores de una universidad pública de Perú*. SATHIRI, 17(1), 34-44. [https://www.researchgate.net/publication/359443642\\_relacion\\_de\\_la\\_motivacio](https://www.researchgate.net/publication/359443642_relacion_de_la_motivacio)

[n laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de los trabajadores de una universidad pública de Perú](#)

Pintrich, P. y Schunk, H. (2006). *Motivación en contextos educativos*. Madrid, Pearson.

Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=325309>

Ramírez, M., & Abrigo, I. (2023). *Motivación y clima laboral en el sector de servicio de transporte*. *INNOVA Research Journal*, 8(3), 132–151.

<https://doi.org/10.33890/innova.v8.n3.2023.2285>

Romero, N. (2023). *Motivación en trabajadores administrativos como componente esencial de los acuerdos de convivencia en la UNES*. *Prohominum*, 5(4), 89–99.

<https://doi.org/10.47606/acven/ph0209>

Steers, R. y Braunstein, D. (2022), *Influencia Del Clima Laboral En La Motivación De Los Trabajadores De Una Empresa De Servicios Funerarios En La Ciudad De Quito En El Periodo Entre Octubre Y Noviembre 2022*.

<file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/INFLUENCIA%20DEL%20CLIMA%20LABORAL%20EN%20una%20empresa%20de%20servicios%20funerarios.pdf>

Woolfolk, A. (1996) *Psicología de la educación. Sexta edición*. Ed. Programas Educativos. México. Recuperado de:

<https://ia802209.us.archive.org/32/items/PsicologiaEducativaWoolfolk/Psicologia%20Educativa%20Woolfolk.pdf>

Zurita, J. (2023). *Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional*.

<https://puceinvestiga.puce.edu.ec/en/publications/motivaci%C3%B3n-laboral-del-personal-y-productividad-elementos-esencia>

Anexo 1: Base datos

N°	CLIMA LABORAL												MOTIVACION					
	FLEXIBILIDAD			RESPONSABILIDAD			RESCOMPENSAS			CLARIDAD			INTRINSICA			EXTRINCA		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	5
2	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4
3	3	5	4	3	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	5
5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	3	3	4	4
6	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	3	3
7	5	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3
8	4	4	3	3	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5
9	5	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	3	4	3	4	3	5	5
10	4	4	5	4	5	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	4	5	4
11	3	5	4	3	4	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	3	4	5
12	4	3	3	3	5	4	5	3	4	5	5	3	5	5	4	3	5	4
13	5	4	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5
14	4	5	3	3	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	5	4	5	3
15	5	5	4	4	5	3	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5
16	4	4	3	4	4	5	3	4	3	5	3	4	5	4	4	4	5	4
17	5	3	4	5	5	4	3	5	4	3	3	3	3	5	5	4	5	3
18	4	4	4	3	4	4	5	3	5	3	5	4	4	4	4	3	4	5
19	5	3	3	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3
20	4	5	3	3	5	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4
21	4	3	4	4	5	3	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5
22	4	3	3	3	4	4	5	3	4	5	5	3	3	4	4	3	5	4
23	4	4	4	5	5	5	4	3	5	3	4	4	4	3	5	4	4	3
24	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	3	5	5	4	4	4	5	5
25	5	5	3	3	5	4	3	5	3	4	5	4	3	4	5	5	3	4
26	3	5	4	5	5	3	4	3	4	3	4	3	3	5	5	4	4	4
27	3	3	3	5	4	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	4	5	4
28	4	5	4	3	3	3	5	4	5	4	3	5	5	3	5	5	4	3
29	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	5
30	4	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4

## Anexos 2: Matriz de Operalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Clima Laboral	Márquez y Cardoso (2022) lo conceptualizaron como un “ambiente de cada organización producido y percibido por parte de cada individuo de acuerdo con la interacción social en la estructuración organizacional y es expresado en diversas variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones) y en la participación, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo” (p. 6)	La variable Clima laboral se mide a través de cuatro dimensiones: Flexibilidad, Responsabilidad, Recompensas y Claridad con un total de 19 ítems.	Flexibilidad	Horarios	1	ORDINAL  1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
				Adaptación	2	
				Balance	3	
			Responsabilidad	Compromiso	4	
				Confiabilidad	5	
				Autonomía	6	
			Recompensas	Reconocimiento	7	
				Incentivos	8	
				Beneficios	9	
			Claridad	Roles	10	
				Objetivos	11	
				Comunicación	12	
Motivación	Romero (2023) lo define como la “capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo.” (p.88)	La variable motivación se mide a través de dos dimensiones: Intrínseca y Extrínseca, con un total de 12 ítems.	Intrínseca	Satisfacción	13	ORDINAL  1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo  Totalmente de acuerdo

Anexos 3: Matriz de consistencia

PROBLEMA	VARIABLE	OBJETIVO	HIPOTESIS	METODOLOGÍA
<p>¿De qué manera el clima laboral se relaciona con la motivación de los trabajadores de la empresa “¿EL AMERICANO”, Chimbote 2024?</p>	Clima laboral	<p>Identificar la relación entre el clima Laboral y la motivación de los trabajadores de la empresa “EL AMERICANO”, Chimbote 2024.</p>	<p>Existe una influencia positiva entre la Motivación y el Clima Laboral de los trabajadores “EL AMERICANO”, Chimbote 2024.</p>	<p>Tipo de investigación: Cuantitativa Diseño de investigación: No experimental transversal Población y Muestra: Población: 30 Muestra 30 Técnica e instrumento de recolección de datos Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>
	Motivación	<p>Determinar la relación entre la dimensión flexibilidad y la motivación de la variable según la flexibilidad de la Empresa EL AMERICANO, Chimbote 2024.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión responsabilidad y la variable de la motivación de los trabajadores de la Empresa El AMERICANO, Chimbote 2024.</p> <p>Detallar la relación entre el clima laboral y la motivación de las recompensas de la Empresa EL AMERICANO, Chimbote 2024.</p> <p>Detallar la relación entre la dimensión la claridad y la variable de la motivación de la Empresa EL AMERICANO, Chimbote 2024.</p>		

**Anexo 4**  
**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

**Nombres y apellidos del validador:** Mircko Iván Cachay Agurto

Fecha: 26-11-24                      Especialidad: Contador Publico

**Nombre del instrumento evaluado:** Cuestionario sobre el Clima Laboral y la Motivación de los trabajadores de la empresa “El Americano”, Chimbote 2024.

**Autor del instrumento:** EVELYN VIVIANA LAVANDERA ALVA

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Influencia de la motivación y el clima laboral de los trabajadores “El Americano”, Chimbote 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto 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)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				<b>18</b>	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				<b>17</b>	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				<b>18</b>	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?					<b>19</b>
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				<b>17</b>	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				<b>18</b>	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			<b>16</b>		
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				<b>18</b>	
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				<b>18</b>	
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			<b>16</b>		

Sumatoria parcial			32	124	19
Sumatoria Total 175	<b>178 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005) 0.87	<b>0.89 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>				

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

---



---



---



---

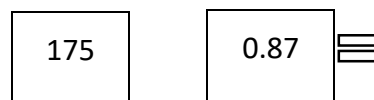


---

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

### Coeficiente de Validez

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



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

  
 DPC, Miraflores Cochuy Agullo  
 Matr. CCPA N°06-462  
 Firma de Experto  
 Magister de Adm.  
 DNI. 32970310

## Anexo 4

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

#### I.- Información General:

**Nombres y apellidos del validador:** Zoila Elizabeth Lian Morante

Fecha: 26-11-24                      Especialidad: Administración

**Nombre del instrumento evaluado:** Cuestionario sobre el Clima Laboral y la Motivación de los trabajadores de la empresa “El Americano”, Chimbote 2024.

**Autor del instrumento:** EVELYN VIVIANA LAVANDERA ALVA

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

#### **“Influencia de la motivación y el clima laboral de los trabajadores “El Americano”, Chimbote 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto 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)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?			15		
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			15		
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?			15		
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	

<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			15		
<b>Sumatoria parcial</b>				76	85	
<b>Sumatoria Total</b> 161		<b>178 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b> 0.80		<b>0.89 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>				

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

---



---



---



---

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

### Coeficiente de Validez

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

161      0.80 =

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

  
 Firma de Experto  
 Magister de Adm.  
 DNI. 32800016

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

**I.- Información General:**

**Nombres y apellidos del validador:** Luis Alberto Virhues Botteri

Fecha: 26-11-24                      Especialidad: Contabilidad

**Nombre del instrumento evaluado:** Cuestionario sobre el Clima Laboral y la Motivación de los trabajadores de la empresa “El Americano”, Chimbote 2024.

**Autor del instrumento:** EVELYN VIVIANA LAVANDERA ALVA

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Influencia de la motivación y el clima laboral de los trabajadores “El Americano”, Chimbote 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto 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)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				<b>18</b>	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				<b>18</b>	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				<b>17</b>	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?			<b>16</b>		
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				<b>17</b>	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					<b>19</b>
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				<b>18</b>	
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?			<b>16</b>		
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				<b>17</b>	
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				<b>18</b>	

Sumatoria parcial			32	123	19
Sumatoria Total 174	<b>178 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005) 0.87	<b>0.89 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>				

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

---



---



---



---

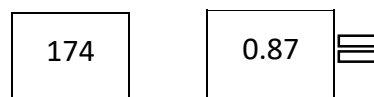


---

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

### Coeficiente de Validez

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



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

DNI 32107447

Firma de Experto  
Magister de Adm.  
DNI.

Agradecimiento

A mi madre, por ser mi más grande inspiración en  
mi vida personal y profesional.

## REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor		
Lavandera Alva Evelyn Viviana	70300071	Viviana.lavandera@usp.edu.pe
Apellidos y Nombres	DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación		
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis <input type="checkbox"/> Trabajo de Suiciencia Profesional <input type="checkbox"/> Trabajo Académico <input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación		
3. Grado Académico o Título Profesional		
<input type="checkbox"/> Bachiller <input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional <input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado		
4. Título del Documento de Investigación		
Clima Laboral y la motivación de los trabajadores de la Empresa "El Americano" Chimbote 2024		
5. Programa Académico		
Administración		
6. Tipo de Acceso al Documento		
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto a Público (Artículo 14 del Reglamento de la Ley N° 27444) <input type="checkbox"/> Acceso restringido (Artículo 15 del Reglamento de la Ley N° 27444)		
(*) En caso de restringir el acceso al documento		

**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<sup>1</sup>**

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 e todo el documento.<sup>2</sup>



  
 \_\_\_\_\_  
 Firma

Código	Cant.	Valor	MTC
Chimbote	20	05	25

**Importante**

1. Según Resolución de Consejo Universitario N° 000-2016-UNSP/COE Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales en el mes de Mayo del 2016.  
 2. Ley N° 27444 Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de la Universidad San Pedro.  
 3. El autor otorga el uso de acceso abierto a público, entrega a la Universidad San Pedro una licencia Creative Commons para que se pueda hacer entrega de forma en la web y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Repositorio de acceso de acceso de Autor y Propiedad Intelectual de acceso y en el mes de Mayo del 2016.  
 4. En caso de que el autor otorga la siguiente opción: restricción de publicación de datos del autor y resultado de trabajo de investigación en el repositorio institucional de la Universidad San Pedro.  
 5. La Ley N° 27444 Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de la Universidad San Pedro y el Reglamento de la Ley N° 27444 Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de la Universidad San Pedro.  
 6. Según el artículo 15 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales (RNTI) de la Universidad San Pedro.  
 7. Según el artículo 14 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales (RNTI) de la Universidad San Pedro.

Nota: En caso de restringir el acceso al documento en el Repositorio Institucional Digital, se debe indicar el motivo de restricción en el formulario de autorización.

# CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA "EL AMERICANO", CHIMBOTE 2024

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	4%
2	<a href="https://repositorio.uladech.edu.pe">repositorio.uladech.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	<a href="https://repositorio.usanpedro.edu.pe">repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
5	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
6	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
7	<a href="https://revistas.uide.edu.ec">revistas.uide.edu.ec</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="https://docplayer.es">docplayer.es</a> Fuente de Internet	1%
9	<a href="https://revistasdigitales.upec.edu.ec">revistasdigitales.upec.edu.ec</a> Fuente de Internet	

		1 %
10	1library.co Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1 %
12	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	www.coursehero.com Fuente de Internet	1 %
14	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
16	ri.uaemex.mx Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
18	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	

---

		<1 %
21	<a href="http://repositorio.uss.edu.pe">repositorio.uss.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
23	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	<1 %
24	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Fuente de Internet	<1 %
25	<a href="http://repositorioacademico.upc.edu.pe">repositorioacademico.upc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
27	<a href="http://blog.seidor.com">blog.seidor.com</a> Fuente de Internet	<1 %
28	<a href="http://repositorio.udh.edu.pe">repositorio.udh.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
29	<a href="http://repositorio.upt.edu.pe">repositorio.upt.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
30	<a href="http://repositorio.utea.edu.pe">repositorio.utea.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

---

31	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
32	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
33	biblioteca2.ucab.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
34	documentos.uru.edu Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	Submitted to Infile Trabajo del estudiante	<1 %
38	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.upp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	Submitted to Universidad Internacional Isabel I de Castilla Trabajo del estudiante	<1 %
41	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	<1 %

42	<a href="http://americanae.aecid.es">americanae.aecid.es</a> Fuente de Internet	<1%
43	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1%
44	<a href="http://html.rincondelvago.com">html.rincondelvago.com</a> Fuente de Internet	<1%
45	<a href="http://www.rilco.org">www.rilco.org</a> Fuente de Internet	<1%

Excluir citas    Apagado    Excluir coincidencias < 10 words  
Excluir bibliografía    Activo