

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



TESIS

**“El clima organizacional y la motivación laboral de la empresa
Almacenes Pardos S.R.L. – Huánuco 2022”**

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

AUTOR: Pardo Porras, Jhon Danison

ASESOR: Martel y Bustamante, Rafael Porfirio

HUÁNUCO – PERÚ

2023

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

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

Código del Programa: P36

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 42566959

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22423351

Grado/Título: Maestro en gestión y negocios gestión de proyectos

Código ORCID: 0000-0002-2420-541X

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Anibal Rivero, Rafael Antonio	Doctor en gestión empresarial	41693326	0000-0003-1423-2737
2	Agui Esteban, Keli	Maestro en gerencia pública	22498331	0000-0003-4952-780X
3	Bambaren Mata, Luis Alberto	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	43183838	0000-0002-3116-1929

H

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

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **11:00 horas del día 20 del mes de noviembre del año 2023**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Dr. Rafael Antonio Aníbal Rivero	(Presidente)
Mtra. Keli Agui Esteban	(Secretaria)
Mtro. Luis Alberto Bambaren Mata	(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 745-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada: **“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LA EMPRESA ALMACENES PARDO S.R.L. – HUÁNUCO 2022”**, presentada por el Bachiller, **PARDO PORRAS, Jhon Danison**, para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.


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

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

Siendo las **12:00 horas del día 20 del mes de noviembre del año 2023**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Dr. Rafael Antonio Aníbal Rivero
Nº DNI 41693326
Código ORCID: 0000-0003-1423-2737
PRESIDENTE


Mtra. Keli Agui Esteban
Nº DNI 22498331
Código ORCID: 0000-0003-4952-780X
SECRETARIA


Mtro. Luis Alberto Bambaren Mata
Nº DNI 43183838
Código ORCID: 0000-0002-3116-1929
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH, 19OCT20

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, **Mtro. Rafael Porfirio Martel y Bustamante**, asesor del P.A. De Administración de empresas y designado mediante documento: N N° 811-2022-D-FCEMP-PAAE-UDH de 25 de mayo de 2022, del Bachiller **Jhon Danison Pardo Porras**, de la investigación titulada:

“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LA EMPRESA ALMACENES PARDO S.R.L. – HUÁNUCO 2022”

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 20 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 24 de agosto del 2023

Mg. Rafael P. Martel y Bustamante
Reg. CORLAD N° 8354 - MCO.

DNI: 22423351
ORCID: 0000-0002-2420-541X

"EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LA EMPRESA ALMACENES PARDO S.R.L. – HUÁNUCO 2022"

INFORME DE ORIGINALIDAD

20% INDICE DE SIMILITUD	19% FUENTES DE INTERNET	4% PUBLICACIONES	10% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	---------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	definicion.edu.lat Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.pucesa.edu.ec Fuente de Internet	


Mg. Rafael E. Morúa Bustamante
Reg. CORLAD N° 8354 - HCO.

DNI: 22423351
ORCID: 0000-0002-2420-541X

DEDICATORIA

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, a mi hija que es fuente de motivación constante, ser un ejemplo para ella y a las personas que me apoyaron.

AGRADECIMIENTO

A los trabajadores de la empresa por su disponibilidad de cooperar con la investigación.

A los docentes de la Universidad de Huánuco por su experiencia y asistencia en el desarrollo de la investigación.

A mi familia por ser motivación y soporte en esta tarea de formación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	X
RESUMEN	XII
ABSTRACT	XIII
INTRODUCCIÓN	XIV
CAPÍTULO I	16
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	17
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	17
1.3. OBJETIVO	18
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	18
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	18
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	18
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	19
1.5. LIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	19
CAPÍTULO II	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	20

2.1.1.	ANTECEDENTES INTERNACIONALES	20
2.1.2.	ANTECEDENTES NACIONALES	21
2.1.3.	ANTECEDENTES LOCALES	22
2.2.	BASES TEÓRICAS	23
2.2.1.	CLIMA ORGANIZACIONAL	23
2.2.2.	BENEFICIOS DE UN BUEN CLIMA EN LA ORGANIZACIÓN .	23
2.2.3.	TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL	24
2.2.4.	MOTIVACIÓN LABORAL	29
2.2.5.	TIPOS DE MOTIVACIÓN	30
2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES	37
2.4.	HIPÓTESIS	39
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL	39
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	39
2.5.	VARIABLES	39
2.5.1.	VARIABLE DEPENDIENTE	39
2.5.2.	VARIABLE INDEPENDIENTE	39
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	40
CAPÍTULO III.....		43
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		43
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	43
3.1.1.	ENFOQUE	43
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	43
3.1.3.	DISEÑO	43
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	44
3.2.1.	POBLACIÓN	44
3.2.2.	MUESTRA	44
3.3.	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	45

3.3.1. PARA RECOLECCIÓN DE DATOS	45
3.3.2. PARA PRESENTACIÓN DE DATOS.....	45
3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	46
CAPÍTULO IV	48
RESULTADOS	48
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	48
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS..	82
CAPÍTULO V	88
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	88
5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	88
CONCLUSIONES	91
RECOMENDACIONES.....	92
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	93
ANEXOS	96

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	40
Tabla 2 Trabajadores de la empresa por área.....	44
Tabla 3 Opinión De Expertos, Respecto a los instrumentos de la tesis	46
Tabla 4 Resumen de procesamiento de casos de los instrumentos de la tesis	47
Tabla 5 Estadística de Fiabilidad de los instrumentos de la tesis	47
Tabla 6 Considera que la empresa está bien organizada	48
Tabla 7 Considera que usted se encuentra trabajando en el área para el cual fue contratado.....	49
Tabla 8 Se cumple con las funciones asignadas a su persona	50
Tabla 9 Cambia constantemente la organización de la empresa.....	51
Tabla 10 Tiene claro quiénes son sus jefes.....	52
Tabla 11 Los que ejercen autoridad en la empresa manifiestan su rol a los trabajadores.....	53
Tabla 12 La empresa tiene políticas de incentivos con los trabajadores	54
Tabla 13 La empresa le otorgó algún tipo de incentivo en el último período	55
Tabla 14 La empresa le brinda reconocimientos por su contribución en la labor productiva.....	56
Tabla 15 La empresa entrega los reconocimientos en actividades sociales	57
Tabla 16 Cuenta con bonos por el trabajo que desarrolla.....	58
Tabla 17 La empresa manifestó que puede recibir bonos si su desempeño es mejor.....	59
Tabla 18 La empresa tiene buen sistema de comunicación	60
Tabla 19 Manejan redes sociales para mejorar la comunicación entre trabajadores.....	61
Tabla 20 La empresa tiene compromiso con el trabajo que ustedes desarrollan	62

Tabla 21 La empresa fomenta el compromiso de los trabajadores con sus objetivos.....	63
Tabla 22 El clima organizacional de la empresa fomenta mi curiosidad en el trabajo.....	64
Tabla 23 El clima organizacional de la empresa me permitió proponer nuevos modelos de producción.....	65
Tabla 24 El clima organizacional me permite establecerme desafíos en la empresa.....	66
Tabla 25 Los desafíos que tengo son en el ámbito personal	67
Tabla 26 Encuentro sentido a mi trabajo en esta empresa	68
Tabla 27 La empresa me permite sentirme identificado con su labor	69
Tabla 28 La empresa me motiva constantemente.....	70
Tabla 29 Trabajar en la empresa me permite ser bien visto.....	71
Tabla 30 La empresa garantiza que estemos motivados.....	72
Tabla 31 La empresa invierte para contar con buena motivación	73
Tabla 32 La empresa controla cuando siente desmotivación de los trabajadores.....	74
Tabla 33 La empresa regula sus actividades coordinando con los trabajadores	75
Tabla 34 La empresa cuenta con una misión que inspira	76
Tabla 35 La empresa fomenta identificación con la misión	77
Tabla 36 La empresa cumple con sus promesas cuando lo hace	78
Tabla 37 La empresa promete y motiva a los trabajadores de la empresa..	79
Tabla 38 La empresa premia la práctica de valores	80
Tabla 39 La empresa promueve la práctica de valores	81
Tabla 40 Criterios de análisis del coeficiente de correlación de Pearson para analizar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. Huánuco 2022	82

Tabla 41 Relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022	83
Tabla 42 Relación entre la estructura y la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022	84
Tabla 43 Relación entre la recompensa y la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022	85
Tabla 44 Relación entre el trabajo en equipo y la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022	86

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Considera que la empresa está bien organizada	48
Figura 2 Considera que usted se encuentra trabajando en el área para el cual fue contratado.....	49
Figura 3 Se cumple con las funciones asignadas a su persona	50
Figura 4 Cambia constantemente la organización de la empresa	51
Figura 5 Tiene claro quiénes son sus jefes	52
Figura 6 Los que ejercen autoridad en la empresa manifiestan su rol a los trabajadores.....	53
Figura 7 La empresa tiene políticas de incentivos con los trabajadores.....	54
Figura 8 La empresa le otorgó algún tipo de incentivo en el último período	55
Figura 9 La empresa le brinda reconocimientos por su contribución en la labor productiva.....	56
Figura 10 La empresa entrega los reconocimientos en actividades sociales	57
Figura 11 Cuenta con bonos por el trabajo que desarrolla.....	58
Figura 12 La empresa manifestó que puede recibir bonos si su desempeño es mejor	59
Figura 13 La empresa tiene buen sistema de comunicación.....	60
Figura 14 Manejan redes sociales para mejorar la comunicación entre trabajadores.....	61
Figura 15 La empresa tiene compromiso con el trabajo que ustedes desarrollan.....	62
Figura 16 La empresa fomenta el compromiso de los trabajadores con sus objetivos.....	63
Figura 17 El clima organizacional de la empresa fomenta mi curiosidad en el trabajo.....	64
Figura 18 El clima organizacional de la empresa me permitió proponer nuevos modelos de producción.....	65

Figura 19 El clima organizacional me permite establecerme desafíos en la empresa	66
Figura 20 Los desafíos que tengo son en el ámbito personal	67
Figura 21 Encuentro sentido a mi trabajo en esta empresa	68
Figura 22 La empresa me permite sentirme identificado con su labor	69
Figura 23 La empresa me motiva constantemente.....	70
Figura 24 Trabajar en la empresa me permite ser bien visto	71
Figura 25 La empresa garantiza que estemos motivados.....	72
Figura 26 La empresa invierte para contar con buena motivación.....	73
Figura 27 La empresa controla cuando siente desmotivación de los trabajadores.....	74
Figura 28 La empresa regula sus actividades coordinando con los trabajadores.....	75
Figura 29 La empresa cuenta con una misión que inspira	76
Figura 30 La empresa fomenta identificación con la misión	77
Figura 31 La empresa cumple con sus promesas cuando lo hace	78
Figura 32 La empresa promete y motiva a los trabajadores de la empresa.	79
Figura 33 La empresa premia la práctica de valores	80
Figura 34 La empresa promueve la práctica de valores	81

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo analizar cómo se relaciona el clima organizacional y la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022, donde se planteó una metodología de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacionar, de diseño no experimental y corte transversal la población y la muestra estuvo conformada por 37 trabajadores se ha utilizado la técnica de la encuesta para la recolección de datos. Teniendo como resultado hay una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores con una correlación de 0.553. Concluyendo, que existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo Huánuco-2022, el cual se basa de manera inferencial cuyo valor es 0.553 teniendo como base descriptiva información de la figura 1 y de la tabla 18 donde el 59.5% de trabajadores reconoce que la empresa tiene un nivel básico de organización, frente a 51.4% que sostiene que la empresa garantiza motivación en sus trabajadores. Por lo que se dice que es muy importante en que se debe tener un buen clima laboral para así haya una mejor motivación laboral en todos los colaboradores de la empresa.

Palabras claves: Clima organizacional, motivación laboral, trabajo en equipo, recompensas y estructura.

ABSTRACT

The objective of the research was to analyze how the organizational climate and work motivation are related in the company Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022, where an applied methodology was proposed, a quantitative approach, a descriptive level to correlate, a non-experimental design and a cross section, the population and the sample consisted of 37 workers, the survey technique was used to collect data. As a result, there is a significant relationship between the organizational climate and work motivation in workers with a correlation of 0.553. Concluding, that there is a significant relationship between the organizational climate and work motivation in the company Almacenes Pardo Huánuco-2022, which is based inferentially whose value is 0.553 having as a descriptive basis information from figure 1 and table 18 where the 59.5% of workers recognize that the company has a basic level of organization, compared to 51.4% who maintain that the company guarantees motivation in its workers. Therefore, it is said that it is very important to have a good work environment so that there is better work motivation in all the company's collaborators.

Keywords: Organizational climate, work motivation, teamwork, rewards and structure.

INTRODUCCIÓN

Tener un clima organizacional adecuado en cualquiera de las organizaciones de mucha importancia ya que ello permite en que se desarrollen las labores de la mejor manera, para ello los jefes deben preocuparse en que las condiciones de estas deben estar en las óptimas condiciones para que de esa manera los trabajadores estén más motivados en desarrollar sus funciones que se le ha designado ya que de acuerdo a ello se ve la productividad que pueden generar para la empresa, por la que esto permite en que la empresa puede seguir creciendo, bajo estas premisas descritas se ha planteado como problema general ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022?, para ello se desarrolla respetando el siguiente estructura.

En el capítulo I, se desarrolla el problema de investigación, siendo estos donde se describe el problema identificado, de acuerdo a ello se formulan el problema general y específicas, el objetivo general y específicas, para ello se explica las justificaciones siendo la teórica, práctica y metodológica, se establecen las limitaciones de investigación y la viabilidad de su desarrollo.

En el capítulo II, se desarrolla el marco teórico, siendo esto con los antecedentes en el ámbito internacional, nacional y local, se desarrollan las bases teóricas para tener mejor entendimiento la investigación, también se describe los conceptos más relevantes, se formula la hipótesis general y específicas, se identifican las variables y de esa manera se desarrolla la operacionalización de variables.

En el capítulo III, se desarrolló la metodología de investigación, donde se explica el tipo de investigación, enfoque utilizado, alcance y diseño que se ha utilizado, de la misma manera se determina la población y la muestra, y como también las técnicas e instrumentos para la recolección de datos y técnicas de procesamiento de información.

En el capítulo IV, se describen los resultados encontrados tanto de la estadística descriptiva como también la inferencial de acuerdo a las tablas y figuras.

Y, por último, se desarrolla el capítulo V, donde se realiza la discusión de los resultados con otras investigaciones los hallazgos que se han encontrado ya que de esa manera se llega a las conclusiones principales y también las recomendaciones necesarias de acuerdo a las evidencias encontradas.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El mundo post pandemia ha configurado un nuevo estilo de convivencia, dentro de la sociedad los diferentes agentes que la integran hoy cuentan con comportamientos particulares que definen las relaciones y características de quienes lo integran. De la Rosa (2019), en su publicación hecha a The Shed Co, donde describe a las empresas con mejor clima organizacional y las que mejor motivan a sus trabajadores destaca Google, como aquella que no solo genero incentivos laborales, sino hizo un esfuerzo para poder complementar y atender las necesidades de sus trabajadores. Googleplex, es una pequeña ciudad creada por la empresa que tiene guarderoa, bibliotecas, masajes, peluquerías, entre otros. Esta experiencia, se suma a muchas otras que existe en el mundo, Cysco Systems, la empresa más grande en el mundo fabricantes de tecnología de redes, ha brindado a sus trabajadores a través del programa Life Connections, un centro médico de atención primaria para todos sus trabajadores. De esta manera podemos comprender que a pesar de la pandemia las empresas siguen haciendo una apuesta clara por tener trabajadores que estén comprometidos con el propósito de la empresa.

Las empresas en Perú no son la excepción a esta realidad. Comprendiendo los resultados de las experiencias en el mundo, hay empresas que han logrado emularlas y lograr crear programas que busquen tener trabajadores motivados. Interbank, publicó en su web la guía definitiva para ser feliz en el trabajo, entendiendo que es una necesidad que sus trabajadores comprendan el compromiso que tiene la financiera con ellos. Enfócate en el presente, piensa positivo, ayuda, descansa, ve cómo, sueldo, son aspectos que considera la financiera para motivar a sus trabajadores (Interbank, 2017).

Son muchas las empresas en Perú que comprendieron lo mismo, estableciendo en sí mismos políticas que se resumen en entender las

necesidades de sus trabajadores. La motivación es una apuesta en todos ellos por el nivel de importancia que tiene el recurso humano en su organización.

La empresa Almacenes Pardo fue constituida hace 16 años a iniciativa del empresario Víctor Pardo, quien con su experiencia en Melamine decidió junto a su familia constituir un negocio que hoy tiene más de una tienda. Actualmente Almacenes Pardo cuenta con trabajadores en diferentes áreas, en total son 37, distribuidos en administración, ventas, almacenes, despacho y otros. En todo este periodo el tiempo de rotación de sus trabajadores estaban en el orden de 4 a 5 años. A mención del gerente actual, sostiene que las relaciones que actualmente tiene los trabajadores entre si expresa poca claridad respecto al compromiso que deben tener con el propósito de la empresa. Respecto al clima organizacional, la empresa ha manifestado a través de su gerente que en los 16 años de existencia han logrado organizar sus tareas en diferentes áreas funcionales, ello con la finalidad que cada trabajador logre conocer lo que espera la empresa de ellos. Por otro lado, hay en la empresa una política que busca otorgar recompensas por la labor que viene desarrollando, traducido en comisiones en sus remuneraciones, entre otros. La empresa impulsa el trabajo en equipo en todos ellos. En este contexto, la empresa espera que sus trabajadores estén motivados, lo que no se puede deducir de inmediato dado que no se cuenta con información para poder explicar si el clima está generando o no una motivación específica en todos aquellos que laboran en la empresa.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo se relaciona la estructura con la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022?
- ¿Cómo se relaciona las recompensas con la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022?

- ¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo con la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022?

1.3. OBJETIVO

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo se relaciona el clima organizacional y la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar cómo se relaciona la estructura con la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022.
- Analizar cómo se relaciona las recompensas con la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022.
- Analizar cómo se relaciona el trabajo en equipo con la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La investigación tuvo una justificación teórica ya que el propósito de su desarrollo fue generar reflexión sobre el adecuado clima organizacional y de qué manera esto se ha relacionado con la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardos, para ello esto se contrastó a través de las bases teóricas desarrolladas de esa manera se tuvo mayor entendimiento de los resultados.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

De la misma manera la investigación tuvo la justificación práctica ya que mediante su desarrollo y la obtención de los resultados han permitido resolver sobre las problemáticas planteadas, y a través de ello se han propuesto estrategias en la que se debe tener en consideración sobre el buen clima organizacional y a través de ello generar una buena motivación laboral en todos los trabajadores de la empresa.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La investigación se ha justificado metodológicamente ya que se ha elaborado el instrumento para la recolección de los datos y esto fue validado por jueces expertos y de esa manera se ha determinado su validez y confiabilidad, de esa manera se obtuvo los resultados más confiables, por la que de esa manera estos resultados podrán ser utilizados para otras investigaciones que se desarrollen en un futuro.

1.5. LIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Respecto al investigador; El tiempo estimado en el cronograma se puede ver afectado dado que los trabajadores desarrollan sus actividades de manera constante durante sus jornadas, pudiendo prolongar el tiempo de aplicación de esta.

Respecto a la metodología; No se contó con una metodología, por lo que el diseño de la misma puede aumentar las probabilidades de error en las estimaciones previstas.

A pesar de haber plasmado estas limitaciones, los recursos especificados en el siguiente ítem han permitido superarlos y evitar problemas en el desarrollo de la investigación.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación fue viable, porque se cuenta con la bibliografía apropiada, con los antecedentes adecuados, asesoría pertinente y con el apoyo de la empresa por todo ello se ha podido desarrollar satisfactoriamente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

López (2021) en su estudio que lleva como título ***“Clima Organizacional y Desempeño Laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana SEDE Guayaquil”*** presentada a la Universidad Politécnica Salesiana; llego a concluir lo siguiente. Se concluye que el clima organizacional tiene una influencia directa y positiva con respecto al desempeño de los trabajadores administrativos de la Universidad puesta en estudio, lo cual muestra que si el clima organizacional disminuye así mismo disminuirá el desempeño de los trabajadores administrativos y viceversa. Teniendo en cuenta los resultados alcanzados, se identificó que la motivación también tiene una influencia directa y positiva con respecto al desempeño de los trabajadores administrativos, ya que mientras mayor sea la motivación que se genera mayor será su desempeño y viceversa.

Cadena (2019), en su estudio que lleva como título ***“La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha”*** presentada a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, llego a concluir lo siguiente. Por medio de la investigación y revisión de los antecedentes teóricos, se determinó que el estado del arte y la práctica de la motivación y el desempeño laboral comparten un enlace mutuo para llegar a los objetivos de la organización, es decir, que los estudios previos señalan que existe una relación de las dos variables lo cual fue útil para el proceso investigativo actual. El factor que incidió en la motivación laboral con puntuación baja fue la escala de las necesidades Sociales y de Pertenencia relacionados a esto con la interacción social y el trabajo en equipo con el 68% de los operarios de Envatub S.A. mientras que las necesidades de protección y seguridad y las necesidades de autorrealización se encuentran en un punto medio.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Mamani (2019), en su estudio que lleva como título **“Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A, Agencias Juliaca-2019”** presentada a la Universidad Peruana Unión; concluyo lo siguiente. Si nos enfocamos en la hipótesis general se puede concluir que hay una relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño de los trabajadores, debido a que mediante el análisis se obtuvo nivel de correlación de $r=0,416$ lo cual muestra una relación significativa entre ambas variables, lo que manifiesta que mientras mayor sea el clima organizacional mayor será también el nivel de desempeño de los trabajadores. Si nos centramos en la hipótesis específica número uno se puede concluir que los colaboradores de la Caja de ahorro y crédito sometida al estudio durante el año 2019 manifestó la existencia de un nivel correlacional de $r=0.272$ entre el clima organizacional y la dimensión de calidad del servicio que brinda, lo que muestra que existe una relación entre estas 2 variables. A pesar de ello, se obtuvo el 51.20% que manifiesta que los trabajadores reconocen la existencia de un clima organizacional idóneo por lo cual ellos se esfuerzan por brindar un servicio de calidad y si nos enfocamos en la hipótesis específica número 2 podemos terminar la existencia de una relación significativa de $r=0,353$ entre el clima organizacional y la productividad de la empresa la cual nos muestra que mientras mayor sea el clima organizacional mayor va a ser la productividad de los trabajadores, además se obtuvo que el 51.20% de los trabajadores reconoce la existencia de un clima organizacional idóneo lo cual los motiva a incrementar el nivel de productividad.

Carhuacusma (2021), en su tesis titulada **“Motivación laboral en trabajadores de la empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo - 2020”** presentada a la Universidad Continental, llegando a concluir lo siguiente. El nivel de afiliación como factor de la motivación laboral de la Empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo en el 2020 se considera “desfavorable”, ya que presenta un nivel bajo en el nivel de afiliación, porque los trabajadores no se sienten reconocidos ni

aceptados por la empresa, además no sienten estima y aprecio por parte de su ambiente laboral. A largo plazo, esta necesidad de afiliación si no se satisface influenciará a un ambiente laboral desagradable y el nivel de logro como factor de la motivación laboral de la Empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo en el 2020 se considera “desfavorable, pues presenta un nivel bajo en el nivel de logro, porque los trabajadores no sienten que la empresa crea facilidades para que los trabajadores logren metas que puedan trazarse.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Sely (2019), en su estudio titulado **“Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal de Salud del Hospital Daniel Alcides Carrión - Pasco 2017”** presentada a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; se logró concluir lo siguiente. Chef servo que el 83,30% de los trabajadores manifiesta que el clima organizacional debería mejorar. De igual manera el 49,10% de los trabajadores presentaron un nivel de desempeño que se mantiene en el promedio. De manera contraria como el clima organizacional tiene una relación significativa con el desempeño laboral según lo manifiesta el estudio, con $p \leq 0,000$, también se identificó que el nivel de desempeño guarda una relación significativa con el clima organizacional si se tiene en cuenta la dimensión humana ($p \leq 0,000$), como el diseño organizacional ($p \leq 0,002$) y el tipo de cultura que se empleen en la empresa ($p \leq 0,004$).

Anaya et al. (2018), en su tesis titulada **“La motivación y el desempeño laboral en el Real Hotel- Huánuco período 2017”** presentada a la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” Huánuco; se logró concluir lo siguiente. La motivación se relaciona negativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del REAL HOTEL – Huánuco, situación que se evidencia en el cuadro N°10 y la motivación por medio de las relaciones laborales se relaciona negativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del REAL HOTEL – Huánuco, situación que se evidencia en el cuadro N°7. La motivación por medio de la necesidad se relaciona negativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del REAL HOTEL – Huánuco, situación que se evidencia en el cuadro N°6.

La motivación por medio de la capacitación se relaciona negativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del REAL HOTEL – Huánuco, situación que se evidencia en el cuadro N°9.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

Sánchez et al. (2012), sostiene que el ambiente en una organización es la forma en que se comportan los empleados con sus superiores para conformar un grupo de trabajo, la cual es influyente de manera importante al rendimiento que tendrá la empresa de manera general.

Bordas (2016), sostiene que el clima; en el cual un individuo realiza sus labores, la manera en que trata los jefes a sus empleados, la forma como interrelaciona la organización con los colaboradores o la forma como se relacionan los consumidores con los vendedores, es todas estas características es donde está el clima organizacional. La cual dependerá mucho para el crecimiento de una empresa, o tan solo para llevarla a la quiebra.

Castellanos (2012), afirma que comprende como el ambiente empresarial a la forma en como los trabajadores se expresan, la cual se formará en el ámbito laboral al pasar de los días y la cual influirá en el crecimiento de la empresa. Asimismo, sostiene que en el momento en que una organización se habla del clima, se refieren a la forma en que se comportan los trabajadores.

2.2.2. BENEFICIOS DE UN BUEN CLIMA EN LA ORGANIZACIÓN

Castellanos (2012), sostiene que un buen ambiente laboral trae consigo muchos beneficios, los cuales son:

- Mejores desempeños de los trabajadores.
- Incrementa el crecimiento de la organización.
- Hace que los equipos sean constantes.
- Los mejores en sus áreas siguen en la organización.
- Los trabajadores se sienten conformes con el empleo.
- Factibilidad en la adaptación de los nuevos empleados.

- Empleados más activos y estrategas.
- Mejora la calidad de servicio de la empresa.
- Alcance de metas y objetivos de manera positiva.

2.2.3. TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Castellanos (2012), afirma que en una empresa existen muchos tipos para conformar un buen ambiente empresarial; los cuales se dividen de la siguiente manera:

- **La estructura:** Es la representación de lo que perciben los trabajadores de una empresa de acuerdo a las normas, procesos, documentaciones, etc.
- **La responsabilidad:** Esto representa lo que los trabajadores perciben sobre los propósitos, los planeamientos estratégicos de una empresa.
- **La recompensa:** Son los incentivos que reciben los trabajadores en una empresa sobre los objetivos o metas logradas.
- **El desafío:** Son los objetivos, los propósitos que quieren obtener en una empresa, así estas tengan riesgos para la obtención.
- **Las relaciones:** Es todo lo que los trabajadores perciben en una organización sobre el clima laboral, ósea, la relación que llevan los trabajadores y sus superiores.

2.2.3.1. ESTRUCTURA

Medina (2015), afirma que la estructura es un esquema de jerarquías que las organizaciones dan uso para que sea fácil direccionar y manejar las labores. Por medio de un organigrama se pautan el rol de cada trabajador, sus actividades y sus funciones; en la cual planifican estrategias; toman decisiones; propone las normas las cuales sean óptimas para el crecimiento de la empresa.

Carballo (2013), sostiene que la estructura induce al orden de jerarquías en una organización determinado y separando las labores de una organización, creando relación entre

departamentos, formando equipos y definiendo a los jefes a cargo para la consecución de las metas u objetivos propuestos.

2.2.3.2. ELEMENTOS CLAVE DE LA ESTRUCTURA

López (2022), sostiene que la estructura empresarial es conformada por distintos elementos fundamentales para el crecimiento en el mercado:

- **Nivel de jerárquico:** Representa a la empresa que se encuentre centralizada o todo lo contrario la cual es primordial para ver el nivel de crecimiento y para las decisiones por tomar.
- **Formalidad estructural:** La formalidad estructural busca un balance entre rigidez de los procesos para que se realicen rápidamente y libertad de los empleados para no eliminar las relaciones entre los trabajadores ni su creatividad. Cuanto más formal sea la estructura, menos libertad tendrá el empleado.
- **Cadena de mando:** Es por donde inicia el modelo de una organización, la cual se diferencia por el escalón especificados de las jerarquías desde lo más alto hasta el personal inicial. En este diagrama sabremos a quien será el primer responsable de todo.
- **Margen de control:** Es un componente que influye por la magnitud de la empresa y el grado de consolidación. Cuanto más amplio es la lista que conforman una empresa, más grande será su intervalo de manejo.
- **Grado de especialización:** Al interno de una empresa las funciones y actividades se reparten teniendo en cuenta los grados de cada trabajador. Si los colaboradores son especializados en niveles superiores, tendrán funciones relevantes y con mayor responsabilidad para la empresa.

2.2.3.3. TIPOS DE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Carballo (2013), sostiene que toda estructura de una empresa está conformada por diversos tipos; las cuales se conforman de la siguiente manera:

- **Lineal:** Este tipo de estructura caracteriza por ser manejado por un orden jerárquico y se da uso un mecanismo de toma de decisiones centralizadas.
- **Horizontal:** En este tipo de estructura es conformado por los niveles medios, es por ello que los que estén a cargo de esta estructura pueden relacionarse con los niveles altos de la empresa.
- **Funcional:** En este tipo de estructura se conforma y equipara a los individuos que estén en el mismo nivel dentro de la organización.
- **Divisional:** En este tipo de estructura se encarga de ordenar a los empleados de manera segmentada por áreas que tengan relación.
- **Matricial:** Este tipo de estructura se encarga de destinar funciones de acuerdo a su departamento en la que se desenvuelve cada trabajador.
- **Central:** Este tipo de estructura es la más usada por las organizaciones y su desarrollo es más amplio.

2.2.3.4. RECOMPENSAS

Fernández (2022) sostiene los incentivos o recompensas son todos los bonos o premios que reciben los trabajadores luego de obtener los resultados de acuerdo a las metas propuestas. Teniendo en cuenta esto, las recompensas en una empresa se miden de acuerdo a los objetivos que las empresas imponen a los trabajadores.

Muro (2019) sostiene que, en el entorno organizacional en la actualidad, los incentivos o recompensas son primordiales para los jefes, ya que son los que más influyen en los trabajadores para que

estos se mantengan motivados en el desarrollo de sus funciones. En momentos en que la economía es limitada, todos los incentivos para los trabajadores los hace más productivos y eficientes en sus diversas funciones.

2.2.3.5. TIPOS DE RECOMPENSAS

Arenal (2022) sostiene que los tipos de recompensas se caracteriza de diversas maneras, las cuales son:

- **Incentivos de servicio:** En este tipo de recompensa se brinda al trabajador por medio de seguros, pensiones, vales, etc.
- **Reconocimiento:** Este tipo de recompensa se divide en vacaciones, días libres, descansos, etc.
- **Comisiones/bonos:** Este tipo de recompensas se encuentra dividida por orden de metas u objetivos propuestas por la empresa.
- **Recompensas económicas:** Este tipo de incentivo lleva consigo un bono económico agregado a su sueldo normal, por lo que el empleado recibe un aumento en su sueldo.
- **Méritos:** En las organizaciones se brinda un aumento de su sueldo de acuerdo a la obtención de objetivos que son primordiales para la empresa.
- **Equipo:** Este tipo de recompensa se lo brinda a todo un equipo laboral el cual es repartido a cada integrante.
- **Tiempo:** En este tipo de recompensa se les brinda a los empleados vacaciones después de obtener alguna meta significativa para la empresa.

2.2.3.6. TRABAJO EN EQUIPO

Gabriel (2022), sostiene que el trabajo en grupo nace con el propósito de incrementar la productividad. El compromiso y el respeto del equipo se hace presente en el momento que los integrantes cooperan para el desarrollo de las tareas

encomendadas, asimismo, los problemas o diferentes tipos de percepción son eliminados a la hora de trabajar en equipo.

Francia (2019), sostiene que el desarrollo de labores en grupo hace que la lealtad, el respeto y el compromiso sean mayores, las cuales hacen que los trabajadores estén conformes y estos se identifiquen con la empresa u organización en la cual desarrollan sus labores.

2.2.3.7. IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO

Gabriel (2022), afirma que en vista que vivimos en una época en que las innovaciones o cambios en el mercado son muy seguidas hace que las empresas obtén por tener grupos conformados por personas capacitadas, las cuales serán los que se encarguen de obtener las metas u objetivos de dicha empresa. Es importante contar con un capital humano bien formado para la consecución de las metas de la empresa, quienes se encargarán de llevar a la empresa a posicionarse y ser una de las mejores en el ámbito propuesto. Es por ello que es fundamental contar con equipos de trabajo en una organización.

2.2.3.8. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO EN EQUIPO

Son las siguientes características que se tiene sobre el trabajo en equipo:

En un equipo de trabajo hay un guía que encamina al grupo a alcanzar las metas u objetivos propuestos por la empresa (Gabriel, 2022).

En un grupo de trabajo se desarrollan reuniones a base de intercambio de ideas en la que los integrantes tiene libre expresión (Gabriel, 2022).

Las funciones se realizan de manera conjunta y en las cuales todos aportan sus ideas para la mejora de los procedimientos ya propuestos (Gabriel, 2022).

Los que conforman el equipo tienen funciones designadas de manera individual como algunas funciones en la que participan en el equipo (Gabriel, 2022).

El ambiente laboral se hace óptima con la colaboración y buena actitud de todos los integrantes (Gabriel, 2022).

2.2.3.9. LAS 5 C DEL TRABAJO EN EQUIPO

- **Comunicación:** Es muy importante que se comuniquen todos en un equipo, ya que ayudara a que todos se mantengan informados y conozcan la realidad de los procesos que van desarrollando (Gabriel, 2022).
- **Compromiso:** Es fundamental dentro de un equipo, ya que depende mucho del compromiso de los integrantes para el desarrollo del trabajo propuestos por la empresa (Gabriel, 2022).
- **Coordinación:** El personal que está a cargo tiene que saber las aptitudes de cada uno de los integrantes. Es de esta forma que designara las funciones que cada uno tiene que desarrollar de forma positiva (Gabriel, 2022).
- **Confianza:** Los que conforman el equipo tiene que tener confianza en sus conocimientos y en lo que sus compañeros pueden lograr. El jefe a cargo tiene que brindar toda la información de los objetivos de forma concisa y las funciones que cada individuo tiene que desarrollar en el equipo (Gabriel, 2022).
- **Complementariedad:** Se refiere a que cada integrante tiene que brindar su experiencia y sus métodos a las órdenes del grupo de trabajo. Esto es primordial ya que ayudara a la obtención de resultados positivos del equipo (Gabriel, 2022).

2.2.4. MOTIVACIÓN LABORAL

Turienzo (2016), sostiene que el estímulo en el trabajo trata de las capacidades con las que cuenta una organización en la que participen sus

colaboradores en la cual estos tienen que desempeñarse de la mejor forma para obtener algún estímulo extra, en la cual es primordial para estos obtener las metas u objetivos propuestos por la empresa.

Fischman (2014), sostiene que la motivación laboral es fundamental para el incremento del compromiso de los trabajadores y el desarrollo de funciones en grupos determinados, asimismo, cada individuo estará conforme con las funciones que tiene que realizar y que esas funciones sean importantes para el crecimiento de la organización.

Sanabria (2015), afirma que mejorar el estímulo para los trabajadores es primordial para el crecimiento de las empresas, ya que estos serán los artífices para la obtención de metas planteadas. Todas las organizaciones tienen el conocimiento sobre lo fundamental que son las motivaciones para sus trabajadores y lo que influirá todo esto para el crecimiento empresarial.

2.2.5. TIPOS DE MOTIVACIÓN

Sanabria (2015), sostiene que la motivación puede ser de diferentes tipos:

- **Motivación intrínseca:** Este tipo de motivación nace en el factor que está dentro de los trabajadores, por ejemplo, puede ser la propia conformidad individual del colaborador (Sanabria, 2015).
- **Motivación extrínseca:** Este tipo de motivación en el trabajo que se brinda de manera externa a las personas, las cuales pueden ser premios monetarios o algún aumento en su sueldo. Es aquí donde las organizaciones son principales actores ya que los que se encargaran de proponer las recompensas para los trabajadores de acuerdo a los propósitos alcanzados (Sanabria, 2015).
- **Motivación positiva:** Este tipo de motivación trata de los galardones o de los incentivos (Sanabria, 2015).
- **Motivación primaria:** En este tipo de motivación suele ser cuando una persona realiza actividades que lo hagan sentir conformes (Sanabria, 2015).

- **Motivación social:** Trata de una motivación en la cual un individuo realiza actividades con el objetivo de integrarse a algún equipo de trabajo (Sanabria, 2015).

2.2.5.1. FACTORES QUE INFLUYEN EN LA MOTIVACIÓN LABORAL

Fischman (2014), confirma que hay varios factores que son influyentes para mantener productivos a los empleados de una organización, los cuales se conforman de la siguiente manera:

- **Grado del área laboral:** Trata del puesto en la cual desarrollara sus funciones el trabajador, si en esta está conforme y si quiere lograr obtener algún puesto más alto.
- **Autonomía en el empleo:** Brindar actividades importantes y dejar que intervengan en la toma de decisiones en la organización.
- **Clima laboral:** Es importante mantener y ejercer un buen ambiente en el trabajo en la que los trabajadores tengan una buena relación en la empresa.
- **Condiciones en el trabajo:** Los trabajadores realizan sus funciones de manera productiva de acuerdo al sueldo que perciban, si les brindan incentivos, su tiempo laboral sea respetado, etc.

2.2.5.2. IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Turienzo (2016), sostiene que la motivación en el trabajo es fundamental para la obtención de resultados y crecimiento de la empresa, en las que sobresalen los siguientes:

- **Eficiencia:** En el momento que estas en un ámbito laboral que sean conformes a lo que les guste más, hará que se incremente la productividad y que la eficiencia de todos sea positiva.
- **Eficacia:** Es la obtención de metas y objetivos de acuerdo a los lineamientos propuestos para las labores a desarrollar.

- **Gestión del estrés:** Si te encuentras desmotivado, cuando se presente algún problema se vuelve insuperable, sin embargos si existen incentivos hace que el desarrollo de cada trabajador sea muy productivo incluso estando estresados.
- **Relaciones interpersonales:** Consta del apoyo que se brinda entre compañeros, en la cual se convierten en grupos unificados de trabajo.
- **Éxito en el trabajo:** Después de desarrollar todo lo antes mencionado, se obtendrá el éxito y se convertirá en una de las empresas principales.

2.2.5.3. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Fischman (2014), sostiene que la motivación intrínseca empieza de la parte interna de cada individuo y los cuales se diferencian a las conformidades de cada uno. Las satisfacciones que se obtendrán en esta clase de motivación son completamente personales.

Turienzo (2016), sostiene que esta clase de motivación empieza desde el interior de cada persona en el momento que hace actividades por el mismo hecho de sentirse satisfechos y de lo feliz que se sientan al realizar estas funciones.

2.2.5.4. FACTORES DE LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Turienzo (2016), afirma que los elementos que sobresalen en la motivación intrínseca son los siguientes:

- **Curiosidad:** La satisfacción de un individuo se incrementa en el momento que desarrollen funciones que les guste. Esta sensación de estar curiosos hace que las personas se sientan impulsadas y que obtengan más conocimientos en el ámbito laboral (Turienzo, 2016).
- **Desafío:** Se diferencia de acuerdo a las áreas en que se desarrollan de acuerdo a sus propósitos de la empresa, cuanto más metas tiene una persona hace que los

trabajadores se sientan cada vez más incentivados en el empleo y lo cual ayudara a que su rendimiento sea mejor (Turienzo, 2016).

- **Sentido de pertenencia:** Trata de la colaboración que tienen los que conforma un equipo laboral y esto hace que se cree un grupo conforme y estable en las empresas (Turienzo, 2016).
- **Reconocimiento:** Realizar reconocimientos en las labores que realizan de forma individual es primordial lo cual hace que se sientan importantes en una empresa (Turienzo, 2016).

2.2.5.5. CÓMO POTENCIAR LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Fischman (2014), sostiene que estas son algunas ideas para ello:

- **Fomentar la idea del aprendizaje:** Aprender y formarse pueden ser acciones muy motivadoras con el objetivo de conseguir enriquecerse a nivel mental, y mejorar en aspectos laborales o vitales (Fischman, 2014).
- **Colaborar en actividades solidarias o altruistas:** Participar en actividades benéficas que sean del interés de una persona puede resultar muy motivador (Fischman, 2014).
- **Asumir nuevos retos en el trabajo:** Muchos trabajadores sienten el deseo de crecer dentro de su propia empresa, y escalar hacia nuevos puestos de trabajo. Puede generar una motivación intrínseca el hecho de tener estas aspiraciones, y potenciar todo el talento personal para conseguir esas metas laborales (Fischman, 2014).

2.2.5.6. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

Fischman (2014) sostiene que este tipo de motivación es muy diferente a la intrínseca, ya que se trata de todas las actividades que se realicen para alcanzar un objetivo externo. Un ejemplo claro

es el financiero, no obstante, esto no consta tan solo de recibir un aumento de incentivo salarial, lo que en si trata la motivación extrínseca es que los individuos se sientan conformes y valorados por la empresa.

Fernández (2022) sostiene que el estímulo extrínseco se conceptual como las motivaciones que tienen las personas de manera externa y que el lugar donde laboran, logre concretar metas o propósitos de las organizaciones de manera positiva.

2.2.5.7. FASES DE LA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

- **Motivación externa:** Es por donde inicia y las componen elementos externos. Los individuos no pueden controlar completamente estas motivaciones, ya que por el desarrollo de una función esperan recibir incentivos (Turienzo, 2016).
- **Motivación introyectada:** En esta fase sigue siendo determinante para la atención del exterior, no obstante, la conformidad e incentivo es netamente de manera interna. Este estímulo mantiene relación con el amor propio, no obstante, el individuo no termina de darle el manejo de forma completa del desarrollo empresarial (Turienzo, 2016).
- **Motivación regulada por identificación:** En esta fase los individuos conforman su conducta o realizan funciones por motivaciones externas. Sin embargo, son más influyentes en la toma de decisiones en relación a los incentivos (Fischman, 2014).

2.2.5.8. CARACTERÍSTICAS DE LA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

Fernández (2022), afirma que las principales características de la motivación extrínseca son las siguientes:

- Es la motivación que tiene un incentivo externo como motivador.
- Surge como motivación, por un impulso netamente externo.

- Generalmente se manifiesta mediante la intervención de otras personas u otro factor externo.
- No depende de factores internos del individuo.
- Se caracteriza principalmente porque este tipo de motivación se encuentra condicionada directamente por la obtención de recompensas o premios.

2.2.5.9. MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL

Gabriel (2022), sostiene que la motivación trascendental es aquella que no radica tanto en la propia persona, sino que está más enfocada en el grupo o incluso en algo sobrenatural. Está muy relacionada con el entorno empresarial, ya que tiene como principal objetivo buscar los intereses que comparte un grupo.

Fischman (2014), afirma que la motivación trascendental se trata de una motivación muy relacionada también con los valores que tiene el propio individuo. Una persona que da un gran valor a la amistad o el trabajo en equipo, piensa siempre más allá de su propio beneficio y esa es la base de este tipo de motivación.

2.2.5.10. ¿CÓMO POTENCIAR LA MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL?

Fischman (2014), afirma que este tipo de motivación puede darse en distintos ámbitos de la vida. El ámbito empresarial sería uno de ellos. Para que la motivación trascendental crezca, es importante tener en cuenta algunos factores y además potenciarlos. Estos son los más destacados:

- **Compartir un objetivo anhelado por todos:** Todos serán partícipes del resultado y si se consigue aquello que se desea, todos obtendrán beneficios o habrán alcanzado la meta deseada (Fischman, 2014).
- **Satisfacción personal:** Las recompensas individuales deben alcanzar como máximo la satisfacción personal. Priman las que se alcanzan de manera conjunta (Fischman, 2014).

- **Liderazgo trascendente:** El liderazgo debe ser motivo de ejemplo para todo el grupo. Alguien motivador que aporte positividad y potencie las habilidades del resto (Fischman, 2014).
- **Valores a respetar:** Hay que determinar una serie de valores que se han de respetar y conocer por parte de todos los integrantes (Fischman, 2014).
- **El resultado común:** El resultado debe ser la consecuencia de un esfuerzo común, algo anhelado por todos (Fischman, 2014).

2.2.5.11. ETAPAS DE LA MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL

- **Misión inspiradora:** El punto de partida del ciclo consiste en determinar cuál es la misión inspiradora de la compañía y los elementos que conforman la cultura de la organización y asegurarse de que todos los miembros de la empresa sean conscientes y los comprenden (Turienzo, 2016).
- **Promesas implícitas:** Los valores sobre los que se basa la actividad empresarial llevan aparejada una serie de promesas subyacentes para los trabajadores, es decir, los empleados esperan un determinado comportamiento en base a la declaración de intenciones de la compañía y es labor de los líderes conocer cuáles son esas expectativas (Castellanos, 2012).
- **Ejecución de los valores:** Se trata de que los directivos no solo conozcan lo que esperan las plantillas de la organización, sino que estas promesas implícitas se transformen en hechos concretos que pongan en práctica los valores empresariales (Castellanos, 2012).
- **Impacto en el compromiso:** Cuando el punto anterior se cumple, el resultado es un aumento de la motivación trascendental de los equipos: más compromiso con sus labores, confianza plena con la organización,

recomendación de la compañía como un excelente lugar de trabajo, críticas positivas sobre la marca (Castellanos, 2012).

- **Asunción de responsabilidades:** Llegados a este punto, los trabajadores estarán tan implicados con el propósito elevado de la compañía que actuarán por sí mismos para el mejor desarrollo de sus puestos, desempeñando sus funciones con autonomía, fomentando la colaboración entre compañeros, actuando con transparencia, rindiendo cuentas a sus superiores (Castellanos, 2012).

- **Mejora exponencial:** Este comportamiento por los equipos provoca efectos colaterales positivos, como un mayor interés por el aprendizaje, la evolución, la innovación (Fischman, 2014).

- **Impacto en los resultados:** Estas buenas prácticas se traducen en la consecución de las llamadas por el autor las 4 R (referencias, retención de empleados, retorno de la inversión y relación con los clientes) (Fischman, 2014).

- **Revisión constante:** Para que este ciclo sea sostenible, es necesario que la cultura organizacional esté en constante revisión, controlando que no surjan fisuras entre las prácticas deseadas y las realizadas (Fischman, 2014)

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Clima organizacional:** Es el ambiente que se produce en una empresa, se origina por las actitudes y la manera en la que se relacionan los trabajadores entre sí (Gabriel, 2022)
- **Cohesión:** Es la unión que por naturaleza surge en los individuos, basándose en los valores, las funciones de carácter social y a sus necesidades (Medina, 2015)
- **Control:** Representa a una acción que dirige a su accionar a cumplir con los estándares esperados; su principal fuente de accionar es la información de retorno (Gabriel, 2022)

- **Desempeño:** Es la manera en la se realizan sus actividades en los distintos ámbitos de su vida, en los negocios se busca que tengan características adecuadas para el bienestar de la organización (Gabriel, 2022).
- **Eficacia:** Hace referencia a la medición de resultados, en el caso de una empresa hace referencia a poder satisfacer las necesidades sociales a través del producto que ofrece, ya sean servicios o vienes (Medina, 2015).
- **Empleado:** Es la persona que es contratada para realizar ciertas actividades dentro de una empresa a cambio de un pago, estas actividades se les asigna de acuerdo a sus habilidades y capacidades que muestre el trabajador (Medina, 2015).
- **Estrategia:** Se refiere al conjunto de accionares que se plantean para alcanzar los objetivos de largo plazo, mayormente la gerencia es quien plantea dichos accionares (Gabriel, 2022).
- **Grupo:** Se refiere al conjunto de individuos, con el fin de resolver algún problema conjunto o alcanzar una meta que va a beneficiar a todos los miembros de dicho conjunto de individuos (Medina, 2015).
- **Línea de mando:** Se refiere a la representación gráfica de la de estructura de una empresa, y se observa la relación que existe entre las diferentes unidades que lo conforman, conoce sus funciones, los instrumentos por los que se supervisa y la autoridad que tiene cada uno de los grupos (Gabriel, 2022).
- **Procesos:** Son los pasos mediante los cuales se busca conseguir alguna meta u objetivo, a través de los trabajadores, para realizarlo se requiere del planeamiento, coordinación, ejecución y control (Gabriel, 2022).
- **Producto:** Es el servicio o bien que se obtiene tras realizar un proceso productivo, y como bien final se ofrece al mercado (Gabriel, 2022).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

H1: El clima organizacional tiene una relación significativa con la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022.

H0: El clima organizacional no tiene una relación significativa con la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

La estructura tiene una relación significativa con la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022.

Las recompensas tienen una relación significativa con la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022.

El trabajo en equipo tiene una relación significativa con la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE

Motivación laboral

2.5.1.1. DIMENSIONES

- Motivación intrínseca
- Motivación extrínseca
- Motivación trascendente

2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE

Clima organizacional

2.5.2.1. DIMENSIONES

- Estructura
- Recompensas
- Trabajo en equipo

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Clima Organizacional	Estructura	✓ Nivel jerárquico	<ul style="list-style-type: none"> • Considera que la empresa está bien organizada • Considera que usted se encuentra trabajando en el área para el cual fue contratado
		✓ Formalidad estructural	<ul style="list-style-type: none"> • Se cumple con las funciones asignadas a su persona • Cambia constantemente la organización de la empresa
		✓ Cadena de Mando	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene claro quiénes son sus jefes • Los que ejercen autoridad en la empresa manifiestan su rol a los trabajadores
	Recompensas	✓ Incentivos	<ul style="list-style-type: none"> • La empresa tiene políticas de incentivos con los trabajadores • La empresa le otorgó algún tipo de incentivo en el último período
		✓ Reconocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • La empresa le brinda reconocimientos por su contribución en la labor productiva • La empresa entrega los reconocimientos en actividades sociales
		✓ Bonos	<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con bonos por el trabajo que desarrolla • La empresa manifestó que puede recibir bonos si su desempeño es mejor
		Trabajo en Equipo	✓ Comunicación

		✓ Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> • La empresa tiene compromiso con el trabajo que ustedes desarrollan • La empresa fomenta el compromiso de los trabajadores con sus objetivos 	
		✓ Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> • Ustedes coordinan para desarrollar sus actividades en equipo • La empresa coordina con anticipación de sus responsabilidades. 	
Motivación Laboral	Motivación Intrínseca	✓ Curiosidad	<ul style="list-style-type: none"> • El clima organizacional de la empresa fomenta mi curiosidad en el trabajo • El clima organizacional de la empresa me permitió proponer nuevos modelos de producción 	
		✓ Desafío	<ul style="list-style-type: none"> • El clima organizacional me permite establecerme desafíos en la empresa • Los desafíos que tengo son en el ámbito personal 	
		✓ Sentido de pertenencia	<ul style="list-style-type: none"> • Encuentro sentido a mi trabajo en esta empresa • La empresa me permite sentirme identificado con su labor 	
		✓ Externa	<ul style="list-style-type: none"> • La empresa me motiva constantemente • Trabajar en la empresa me permite ser bien visto 	
		✓ Introyectada	<ul style="list-style-type: none"> • La empresa garantiza que estemos motivados • La empresa invierte para contar con buena motivación 	
			✓ Regulación	<ul style="list-style-type: none"> • La empresa controla cuando siente desmotivación de los trabajadores • La empresa regula sus actividades coordinando con los trabajadores
		Motivación Trascendental	✓ Misión inspiradora	<ul style="list-style-type: none"> • La empresa cuenta con una misión que inspira • La empresa fomenta identificación con la misión
			✓ Promesas implícitas	<ul style="list-style-type: none"> • La empresa cumple con sus promesas cuando lo hace • La empresa promete y motiva a los trabajadores de la empresa

-
- ✓ Ejecución de valores
 - La empresa premia la práctica de valores
 - La empresa promueve la práctica de valores
-

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Ñaupas et al. (2014), en su texto de metodología de la investigación, sostiene que las tesis son aplicadas y básicas, el primero de ellos consiste en el uso de conocimientos para resolver problemas planteados. Y el segundo la básica que tiene como propósito incrementar los conocimientos que existen respecto a las variables. En ese contexto, la tesis es de tipo aplicada, dado que lo planteado se usará conocimientos para resolver las cuestiones planteadas en torno al contexto desarrollado.

3.1.1. ENFOQUE

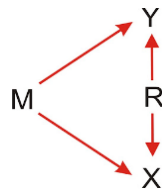
Hernández et al. (2018), para los autores en mención las tesis pueden ser cuantitativas y cualitativas, el primero de ellos parte por comprender la realidad a partir de la descripción de categorías de tipo cuantitativa, y la segunda con categorías que no son definida por número. En ese contexto, la tesis es de tipo cuantitativa dada las categorías y sus características.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Hernández et al. (2018), sostiene que la tesis puede ser descriptivas e incluso de nivel correlacional, este tipo de alcance permite que la investigación se traduce en describir el comportamiento de las variables de manera estática, partiendo de ello se establece las inferencias para medir el nivel de asociatividad. Sin embargo, este alcance no define el nivel de influencia entre una y otra variable. La tesis es descriptiva correlacional.

3.1.3. DISEÑO

Hernández et al. (2018), según los propósitos de la investigación es de tipo no experimental de corte transeccional. La tesis no buscara la manipulación de variables, analizara en su estado natural. Aplicando los instrumentos de manera uniforme a toda la muestra seleccionada. El diseño se guía por el siguiente esquema.



Donde:

M: Muestra

Y: Variable Dependiente

X: Variable Independiente

R: Relación entre variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Hernández et al. (2018), sostiene que es el conjunto de personas o sujetos de quien dice algo la investigación. En ese contexto, la población de estudio estará compuesto por los trabajadores que integran la empresa Almacenes Pardo S.R.L. distribuidos según siguiente detalle:

Tabla 2

Trabajadores de la empresa por área

Área	N° de trabajadores
Administrador	4
Producción	15
Ventas	8
Almacén	4
Despacho	6
Total	37

Nota: Registro de datos de trabajadores

3.2.2. MUESTRA

Hernández et al. (2018), es el conjunto de personas que representa a la población. Los mismos que pueden ser probabilísticos y no probabilísticos. El primero de ellos puede ser a través de una selección estadística que le da la misma probabilidad a cada miembro de ser seleccionados. Y la segunda cuenta el criterio e intencionalidad del investigador. En ese contexto, la muestra será de no probabilística,

tomando en cuenta el acceso a la población y al total de ellos, se aplicará los instrumentos a la totalidad de la población, por ende, $N = n = 37$.

3.3. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1.1. ENCUESTA

La encuesta es una técnica que se lleva a cabo mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de personas. También las encuestas ayudan a recopilar conocimientos específicos de grupos de personas, ya sea clientes, empleados o todo un mercado objetivo.

La misma que será diseñado tomando en cuenta su instrumento. Aplicado de manera personal a la muestra seleccionada.

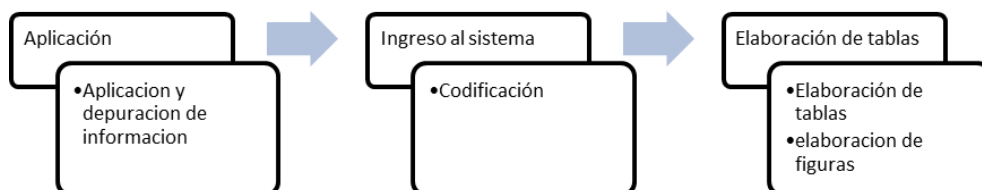
3.3.1.2. CUESTIONARIO

El instrumento es un mecanismo que usa el investigador para recolectar y registrar la información: formularios, pruebas, test, escalas de opinión y listas de chequeo.

Cuenta con preguntas según cada dimensión e indicador de las variables. Teniendo como categorías las escalas de Likert para su valoración respectiva.

3.3.2. PARA PRESENTACIÓN DE DATOS

Respecto al procesamiento de la información, este seguirá el siguiente criterio:



3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Respecto al procesamiento de la información, este seguirá el siguiente criterio:

Las tablas y gráficos que se han encontrados fueron analizados por el Word, donde se plasmó la información relevante que se ha encontrado mediante la aplicación del instrumento.

3.3.3.1. ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

Los instrumentos seleccionados para recompilar información de la muestra fueron la encuesta, estas fueron diseñados con respuestas bajo la escala de Likert para poder establecer respuestas precisas. Antes de aplicar las encuestas a la muestra piloto, se sometió a expertos de la Universidad de Huánuco los instrumentos, para poder establecer el valor ponderado según sus opiniones y experiencias académicas.

Tabla 3

Opinión De Expertos, Respecto a los instrumentos de la tesis

Evaluador Experto	Grado Académico e Institución donde Labora	Valoración de la Encuesta
Cecilia Rivera Lopez	Magister – Universidad de Huánuco	16.8
Vladimir Santiago Espinoza	Economista	17.2
Tomas Dali Villena Andrade	Magister – Universidad de Huánuco	17.3
Promedio de la Ponderación		17.1

Nota: Resultado de evaluación de los jueces expertos

El resultado de los expertos dio 17.1, mostrando un nivel de confiabilidad académica de la encuesta planteada en términos de coherencia, entendimiento, pertinencia.

Posterior a ello se sometió la encuesta a 15 personas, equivalente a 45% del total o de la muestra, pero con características homogéneas. Los resultados nos sirvieron para poder determinar el ALFA-CONBRACH para determinar la validez estadística:

Los resultados obtenidos con el programa SPSS 23.0 se tienen en el cuadro anterior, en donde se analizó la confiabilidad con la prueba de: ALFA– CRONBACH. Con el propósito de verificar el grado de uniformidad y consistencia del instrumento aplicado y la estabilidad de las puntuaciones a lo largo del tiempo, la ecuación es:

$$\alpha = \frac{N \bar{p}}{1 + \bar{p} (N - 1)}$$

Donde:

N = número de ítems.

p = promedio de las correlaciones entre los ítems.

α = Coeficiente de confiabilidad.

Reemplazando los valores obtenidos en la ecuación, hallamos el siguiente resultado.

Tabla 4

Resumen de procesamiento de casos de los instrumentos de la tesis

		N	%
Casos	Válido	15	95,2
	Excluido ^a	1	4,8
	Total	15	100,0

Nota: Encuesta piloto 2022

Tabla 5

Estadística de Fiabilidad de los instrumentos de la tesis

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,812	9

Nota: Encuesta piloto 2022

Interpretación

El resultado obtenido de 0,812 este valor supera al límite del coeficiente de confiabilidad (0.60) lo cual nos permite calificar a la encuesta como confiable para aplicarlo al grupo de estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 6

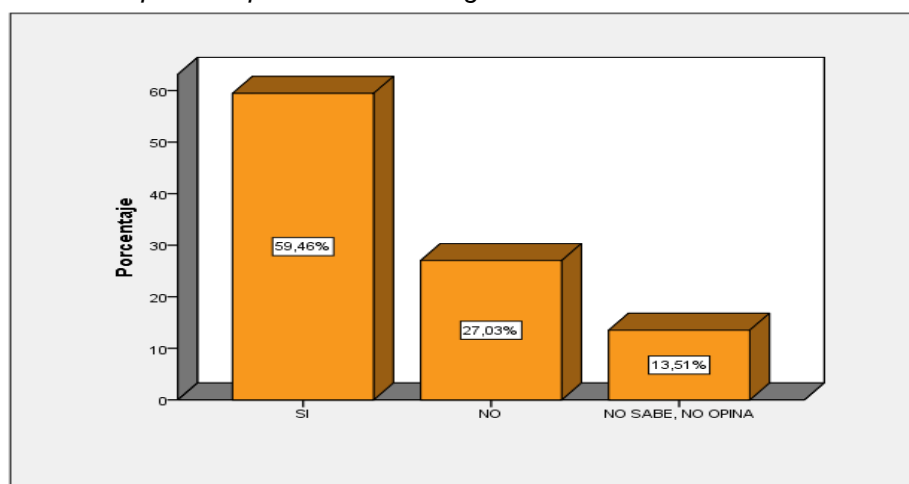
Considera que la empresa está bien organizada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	22	59,5	59,5	59,5
	NO	10	27,0	27,0	86,5
	NO SABE, NO OPINA	5	13,5	13,5	100,0
Total		37	100,0	100,0	

Nota: Encuesta 2022

Figura 1

Considera que la empresa está bien organizada



Nota: Encuesta 2022 Fuente: Tabla 6

Análisis

Mantener a las empresas organizadas en los diferentes ámbitos es fundamental, gracias a ello se logra controlar la distribución de funciones, se podrá conocer los recursos con los que se dispone y mantener la comunicación entre todos los individuos que conforman la organización.

Interpretación

De tal modo se logrará obtener una empresa exitosa que logre los propósitos que se proponga en la figura número 1 podemos observar que el 59,46% de los encuestados afirmaron que la empresa sí está bien organizada, el 27,03% de los encuestados afirmaron que la empresa no está bien

organizada, por otro lado, existe un 13.51% de los encuestados sostuvieron que no saben y no opina ya que prefieran guardar sus comentarios.

Tabla 7

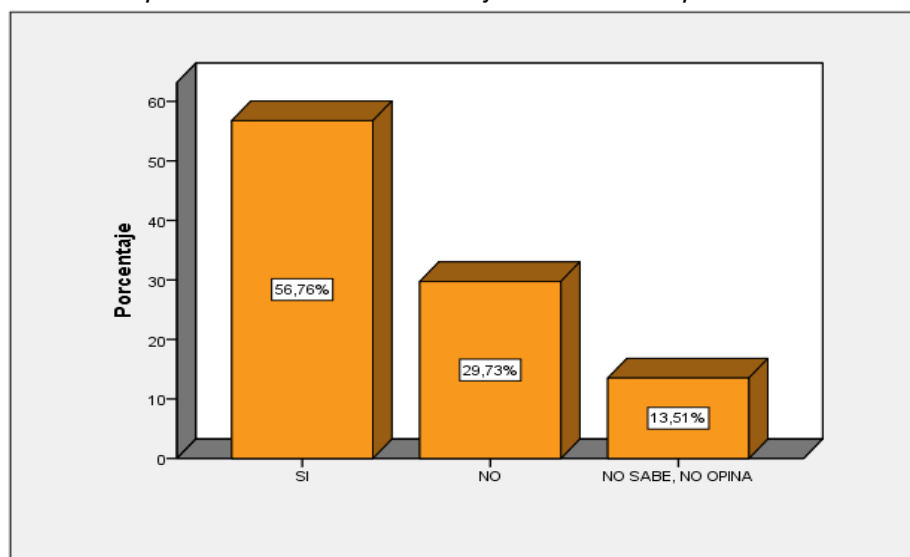
Considera que usted se encuentra trabajando en el área para el cual fue contratado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	21	56,8	56,8	56,8
	NO	11	29,7	29,7	86,5
	NO SABE, NO OPINA	5	13,5	13,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota: Encuesta 2022

Figura 2

Considera que usted se encuentra trabajando en el área para el cual fue contratado



Nota: Encuesta 2022 *Fuente:* Tabla 7

Análisis

Respetar el ámbito laboral de los trabajadores es muy importante ya que los ayudara a conformar un ambiente laboral eficiente, tendrán la seguridad de realizar sus funciones y estarán motivados en todo momento, del mismo modo, ayudan a que los trabajadores tengan un mejor rendimiento y que sean productivos para la empresa.

Interpretación

En la figura numero 2 podemos observar que el 56.76% de los encuestados afirmaron que la empresa si se encuentran trabajando en el área

para el cual fueron contratados, el 29,73% de los encuestados afirmaron que no se encuentran trabajando en el área para el cual los contrataron y el 13.51% de los encuestados sostiene no saber y no opinar al respecto.

Tabla 8

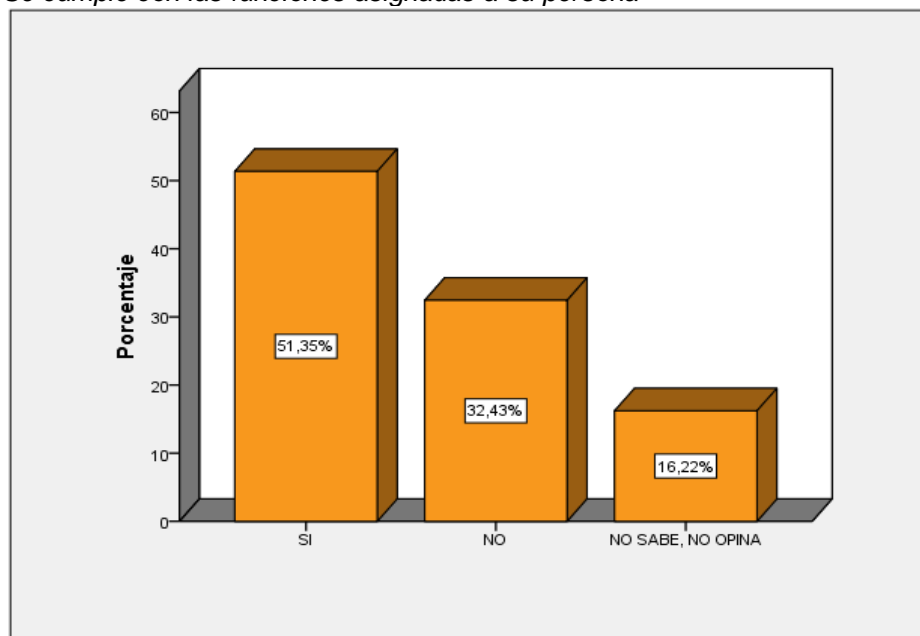
Se cumple con las funciones asignadas a su persona

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	19	51,4	51,4	51,4
	NO	12	32,4	32,4	83,8
	NO SABE, NO OPINA	6	16,2	16,2	100,0
Total		37	100,0	100,0	

Nota: Encuesta 2022

Figura 3

Se cumple con las funciones asignadas a su persona



Nota: Encuesta 2022 *Fuente:* Tabla 8

Análisis

Como lo habíamos mencionado en el cuadro anterior respetar el área de trabajo de los trabajadores y hacer que se mantengan ahí es muy importante ya que ayuda que se sientan conformes y que desarrollen sus funciones de manera efectiva, del mismo modo, ayuda a que dichos trabajadores perfeccionen métodos de trabajos y solucionen problemas al momento en que se presenten.

Interpretación

En la figura número 3 podemos observar que el 51,35% de los encuestados afirmaron que la empresa sí cumple con las funciones que le asignan, el 32,43% de los encuestados afirmaron que la empresa no cumple con las funciones que se les asigna y finalmente, el 16,22% de los encuestados afirmaron que no saben y que no opinan al respecto.

Tabla 9

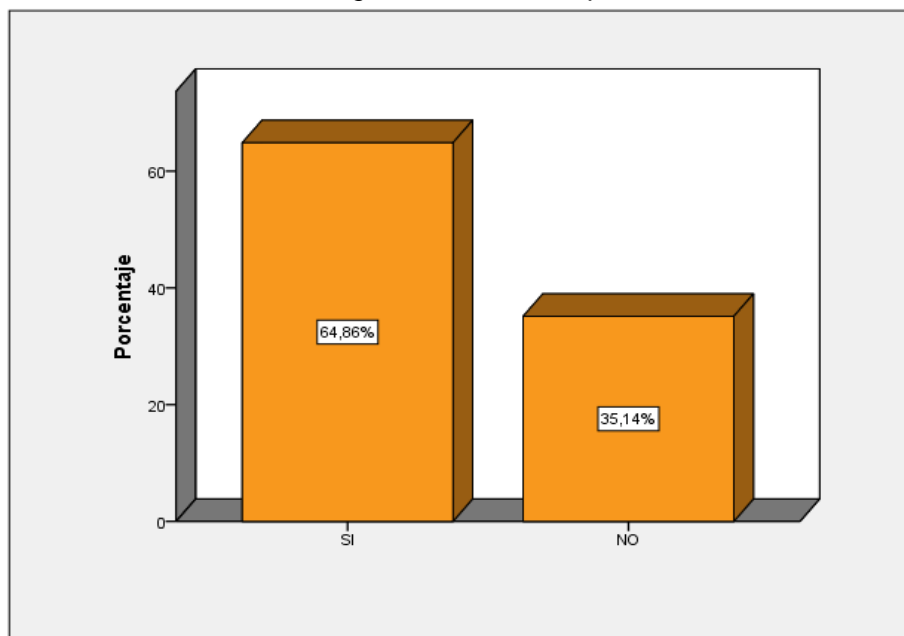
Cambia constantemente la organización de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	24	64,9	64,9	64,9
	NO	13	35,1	35,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota: Encuesta 2022

Figura 4

Cambia constantemente la organización de la empresa



Nota: Encuesta 2022 *Fuente:* Tabla 9

Análisis

En las empresas realizar cambios de manera constante en la organización tiene ventajas y sus desventajas, las desventajas serían que los trabajadores se tienen que acoplar a los diferentes métodos de trabajo, aprender a manejar equipos tecnológicos que se puedan implementar, etc.,

las ventajas ayuda a que la empresa garantice el crecimiento de la organización, a que el método de trabajo sea mejor y a estandarizar las funciones de los trabajadores.

Interpretación

En la figura número cuatro podemos observar que el 64,86% de los encuestados afirmaron que en la empresa si se cambia de manera constante la organización, Por otro lado, el 35,14% de los encuestados afirmaron que en la empresa no se cambia de manera constante la organización.

Tabla 10

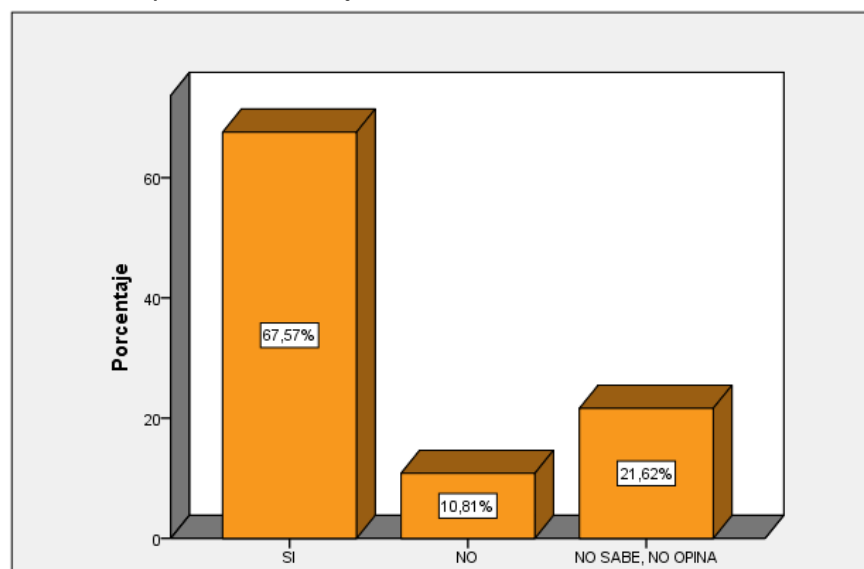
Tiene claro quiénes son sus jefes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	25	67,6	67,6	67,6
	NO	4	10,8	10,8	78,4
	NO SABE, NO OPINA	8	21,6	21,6	100,0
	OPINA				
Total		37	100,0	100,0	

Nota: Encuesta 2022

Figura 5

Tiene claro quiénes son sus jefes



Nota: Encuesta 2022 *Fuente:* Tabla 10

Análisis

Para los trabajadores de una empresa conocer quiénes son los jefes a cargo es fundamental, debido a que los trabajadores tienen que mantener

comunicación constante con dicha persona a cargo, como también tienen que saber a quién tienen que realizar sus requerimientos de herramientas para realizar sus tareas encargadas y finalmente es importante conocer a tus jefes para que ayude a los trabajadores a solucionar problemas que se les hacen difíciles de hacerlos.

Interpretación

En la figura número 5 podemos observar que el 67,57% de los encuestados afirmaron que sí tienen claro quiénes son sus jefes en la empresa, el 10,81% de los encuestados afirmaron que no tienen claro quiénes son sus jefes en la empresa y el 21,62% de los encuestados afirmaron que no saben y que prefiere no opinar al respecto.

Tabla 11

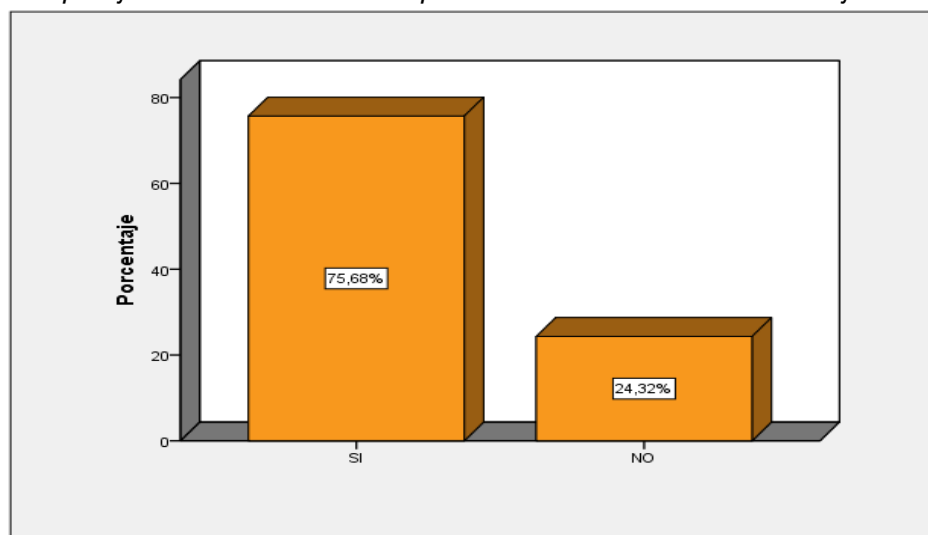
Los que ejercen autoridad en la empresa manifiestan su rol a los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	28	75,7	75,7	75,7
	NO	9	24,3	24,3	100,0
Total		37	100,0	100,0	

Nota: Encuesta 2022

Figura 6

Los que ejercen autoridad en la empresa manifiestan su rol a los trabajadores



Nota: Encuesta 2022 Fuente: Tabla 11

Análisis

En las empresas los líderes tienen la misión y la tarea de hacer conocer a cada trabajador su función u objetivos que tienen que alcanzar, de tal modo cada trabajador se preocupará por obtener los resultados que su jefe le encomienda, del mismo modo, los jefes tienen que ayudar a encaminar el alcance de sus objetivos y brindarle las herramientas para dicha función.

Interpretación

En figura número 6 podemos observar que el 75,68% de los encuestados afirmaron que la empresa los que ejercen autoridad sí manifiesta el rol que tiene que cumplir cada trabajador, No obstante, el 24,32% de los encuestados afirmaron que la empresa no les manifiesta qué rol cumplir a cada trabajador.

Tabla 12

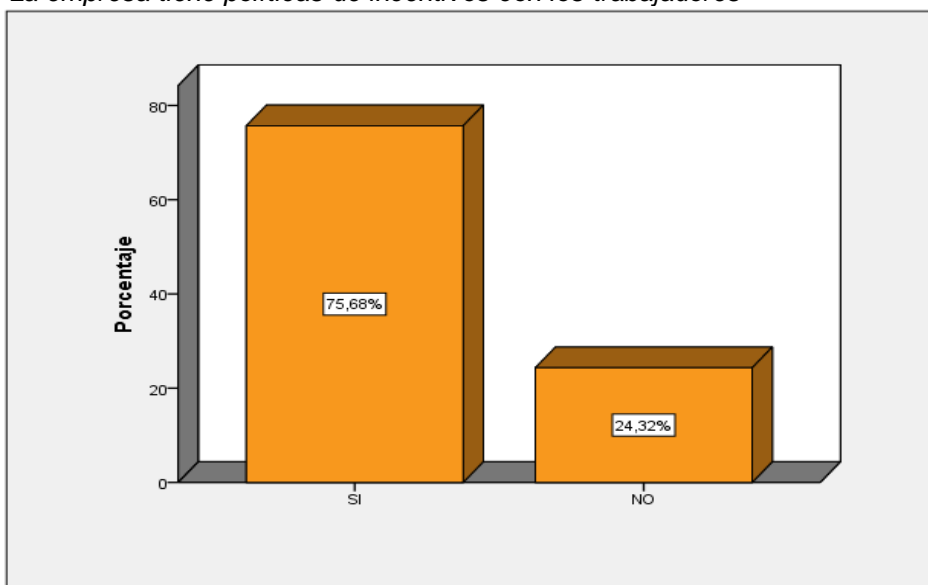
La empresa tiene políticas de incentivos con los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	28	75,7	75,7	75,7
	NO	9	24,3	24,3	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota: Encuesta 2022

Figura 7

La empresa tiene políticas de incentivos con los trabajadores



Nota: Encuesta 2022 *Fuente:* Tabla 12

Análisis

En las empresas las políticas de incentivos vienen a ser una forma de programas de compensación que tienen la finalidad de motivar el rendimiento de los trabajadores con la finalidad de que éstos aumenten su productividad, lo cual es muy importante ya que de esta manera se logrará obtener mejores resultados sobre los propósitos que tiene la empresa.

Interpretación

En la figura número 7 podemos observar que el 75,68% de los encuestados afirmaron que en la empresa sí tienen políticas de incentivos con los colaboradores y el 24,32% de los encuestados afirmaron que la empresa no tiene políticas de incentivos para los trabajadores.

Tabla 13

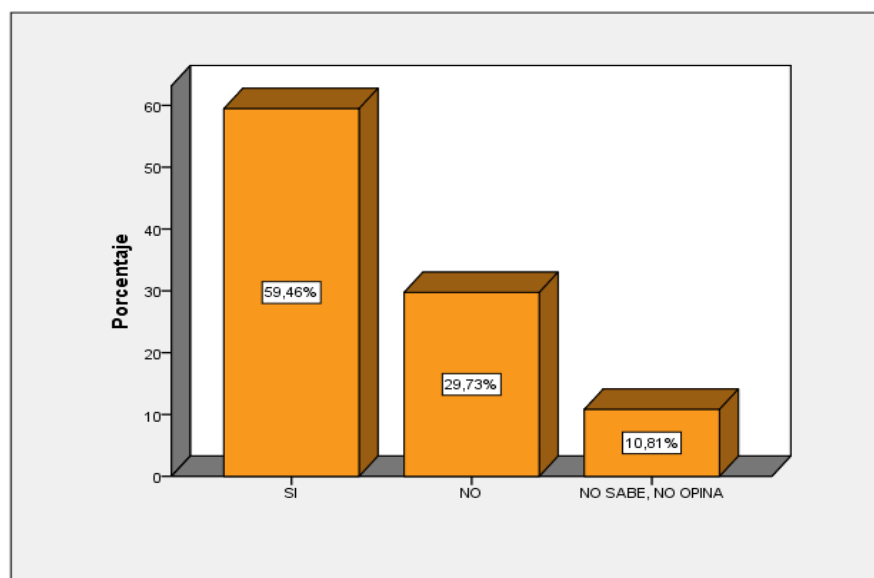
La empresa le otorgó algún tipo de incentivo en el último período

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	22	59,5	59,5	59,5
NO	11	29,7	29,7	89,2
NO SABE, NO OPINA	4	10,8	10,8	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Nota: Encuesta 2022

Figura 8

La empresa le otorgó algún tipo de incentivo en el último período



Nota: Encuesta 2022 Fuente: Tabla 13

Análisis

Como ya lo describimos en la figura anterior incentivos a los trabajadores es fundamental para que su rendimiento sea mayor y se logre obtener mayores resultados, como también brindar incentivos ayuda a que los trabajadores se enfoquen en alcanzar objetivos o metas que la empresa necesito alcanzar, de tal modo brindar motivación contraerá grandes beneficios para la empresa.

Interpretación

En la figura número 8 podemos observar que el 59,46% de los encuestados afirmaron que en la empresa sí se otorgó incentivos en el último período, el 29,73% de los encuestados afirmaron que la empresa no se brindó incentivos en el último periodo y el 10,81% de los encuestados afirman no saber y prefieren no opinar al respecto, lo cual nos demuestra que no en todos los ámbitos de la empresa se brindan incentivos por el logro de objetivos.

Tabla 14

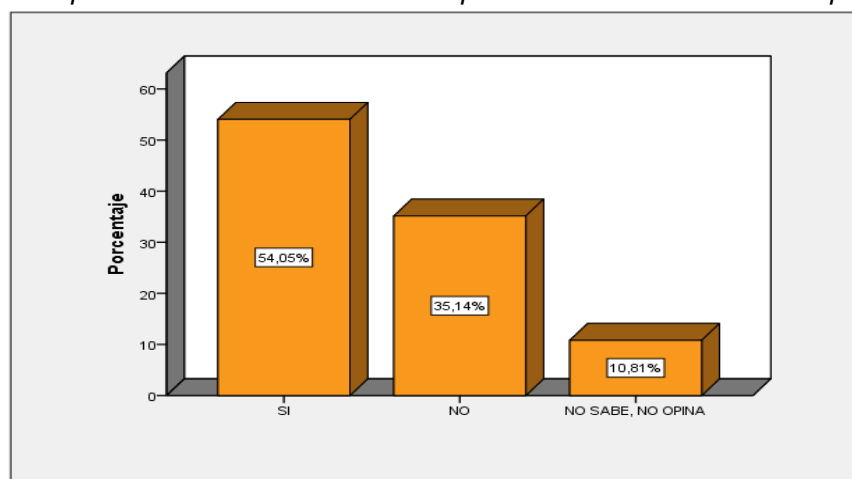
La empresa le brinda reconocimientos por su contribución en la labor productiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	20	54,1	54,1	54,1
	NO	13	35,1	35,1	89,2
	NO SABE, NO OPINA	4	10,8	10,8	100,0
Total		37	100,0	100,0	

Nota: Encuestas 2022

Figura 9

La empresa le brinda reconocimientos por su contribución en la labor productiva



Nota: Encuesta 2022 Fuente: Tabla 14

Análisis

Los reconocimientos en el trabajo es una forma de gratitud que una organización expresa a sus trabajadores por el rendimiento que tiene, y el propósito de este reconocimiento es mantener a los trabajadores motivados para que los resultados positivos que sigan obteniendo ayuden con el crecimiento de la organización.

Interpretación

En la figura número 9 podemos observar que el 54,05% de los encuestados afirmaron que la empresa si se brindan reconocimientos por la contribución en las labores productivas, el 35,14% de los encuestados afirmaron que la empresa no se brinda reconocimientos por la contribución en las labores productivas y el 10,81% de los encuestados afirmaron no saber y no opinar al respecto, lo cual nos demuestra que en algunos ámbitos de la empresa no se brinda reconocimientos a los trabajadores.

Tabla 15

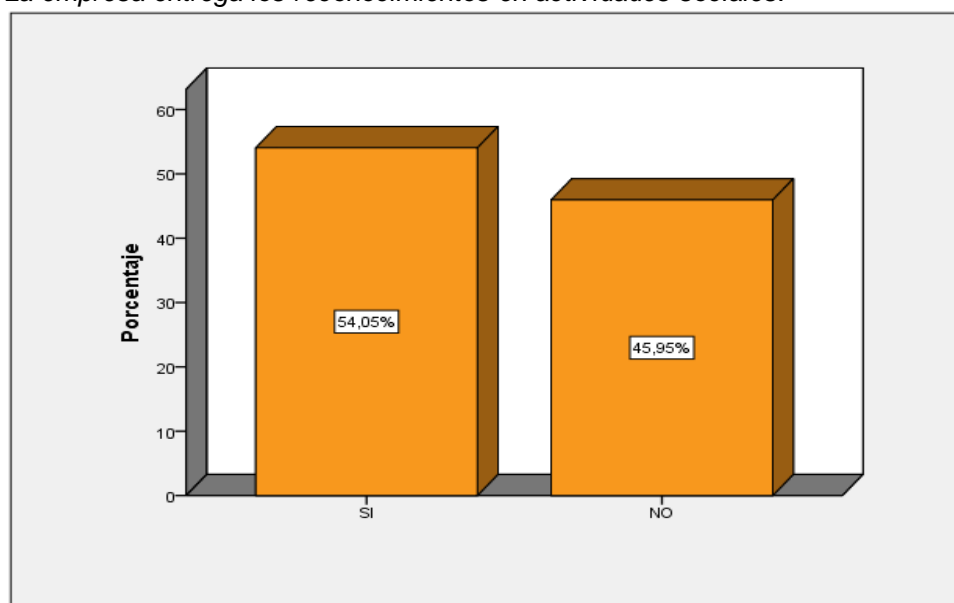
La empresa entrega los reconocimientos en actividades sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	20	54,1	54,1	54,1
	NO	17	45,9	45,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota: Encuestas 2022

Figura 10

La empresa entrega los reconocimientos en actividades sociales.



Nota: Encuesta 2022 Fuente: Tabla 15

Análisis

En las empresas realizar reconocimientos en actividades sociales tienen la finalidad de brindar aliento al trabajador, dar conocimiento a sus compañeros y realizar una celebración por los logros que obtiene dicho trabajador o dichos trabajadores, lo cual ayudará en que la organización logre obtener relaciones significativas entre sus colaboradores.

Interpretación

En la figura número 10 podemos observar que el 54,05% de los encuestados afirmaron que la empresa si se entregan los reconocimientos en actividades sociales, sin embargo, existe un 45,95% de los encuestados que afirmaron que en la empresa no se entregan los reconocimientos en actividades sociales.

Tabla 16

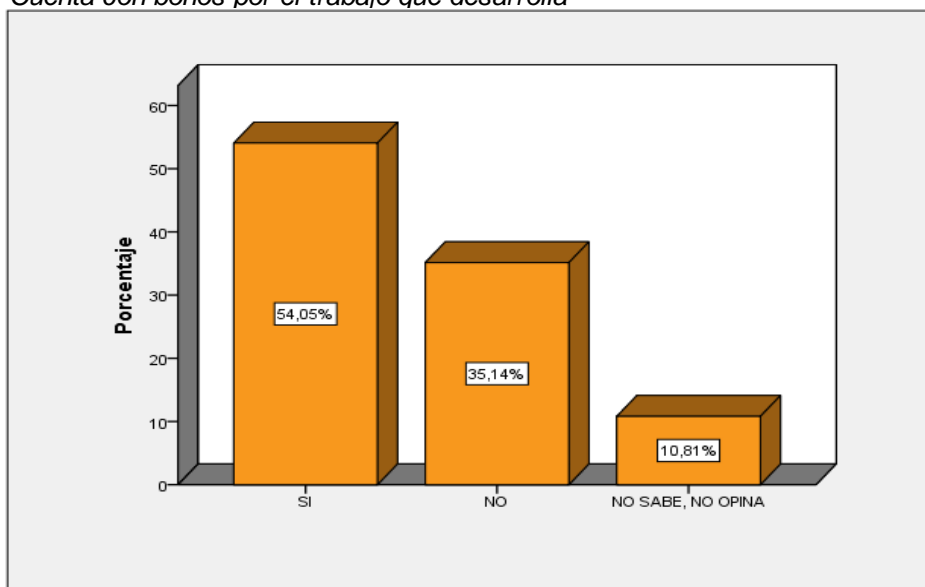
Cuenta con bonos por el trabajo que desarrolla

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	20	54,1	54,1	54,1
	NO	13	35,1	35,1	89,2
	NO SABE, NO OPINA	4	10,8	10,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota: Encuestas 2022

Figura 11

Cuenta con bonos por el trabajo que desarrolla



Nota: Encuesta 2022 Fuente: Tabla 16

Análisis

Los bonos para los trabajadores vienen a ser un complemento en las compensaciones de la empresa, lo cual va añadido al salario actual que tienen dichos trabajadores y son vitales para sus vidas y que éstos mejoren sus desempeños, ya que estos bonos ayudarán a que los trabajadores se sientan satisfechos y que sus necesidades sean cubiertas, es por ello que brindar bonos a los trabajadores ayudará a que tu empresa tenga mejores resultados.

Interpretación

En la figura número 11 podemos observar que el 54,05% de los encuestados afirmaron que en la empresa sí cuentan con bonos por las funciones que desarrollan, el 35,14% de los encuestados afirmaron que la empresa no cuenta con bonos por el trabajo que realizan y el 10,81% afirmaron que no saben sobre el tema y que prefieren no opinar por lo mismo.

Tabla 17

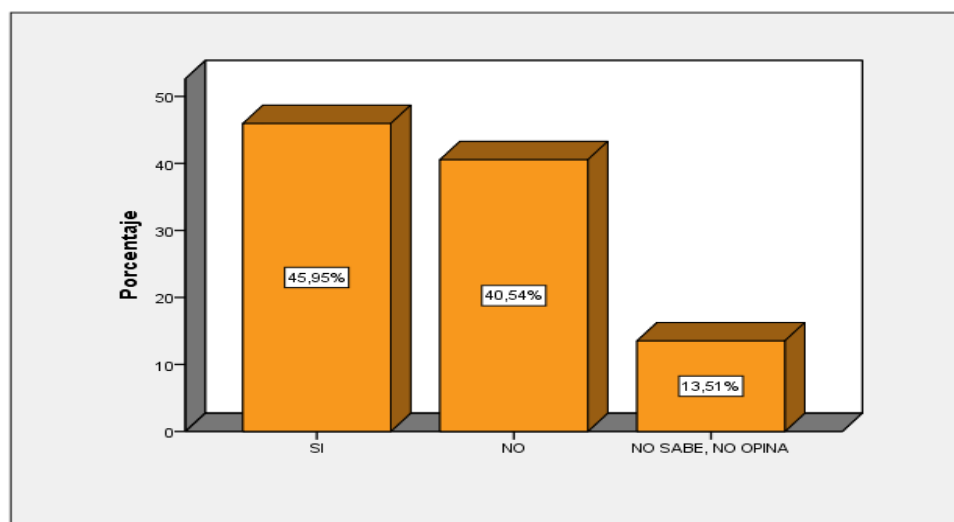
La empresa manifestó que puede recibir bonos si su desempeño es mejor

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	17	45,9	45,9	45,9
	NO	15	40,5	40,5	86,5
	NO SABE, NO OPINA	5	13,5	13,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota: Encuestas 2022

Figura 12

La empresa manifestó que puede recibir bonos si su desempeño es mejor.



Nota: Encuesta 2022 Fuente: Tabla 17

Análisis

En las empresas, incentivar a los trabajadores con bonos por los logros que vayan a obtener es fundamental, más allá de que estos trabajadores cuenten con un salario, motivarlos por medio de bonos hace que se obtengan mejores y mayores resultados a favor de la empresa, de tal modo los trabajadores se esforzarán y rendirán mejor sobre las funciones y las metas u objetivos que la empresa tenga propuesta.

Interpretación

En la figura número 12 podemos observar que el 45,95% de los encuestados afirmaron que la empresa si manifiestan que pueden recibir bonos si tienen un mejor rendimiento, el 40,54% de los encuestados afirmaron que la empresa no manifiesta que pueden recibir bonos y tienen un mejor rendimiento y el 13,51% de los encuestados afirmaron no saber y prefirieron no opinar al respecto. Lo nos demuestra que existen ámbitos en la empresa que no son tomados en cuenta al momento de brindar bonos por rendimiento.

Tabla 18

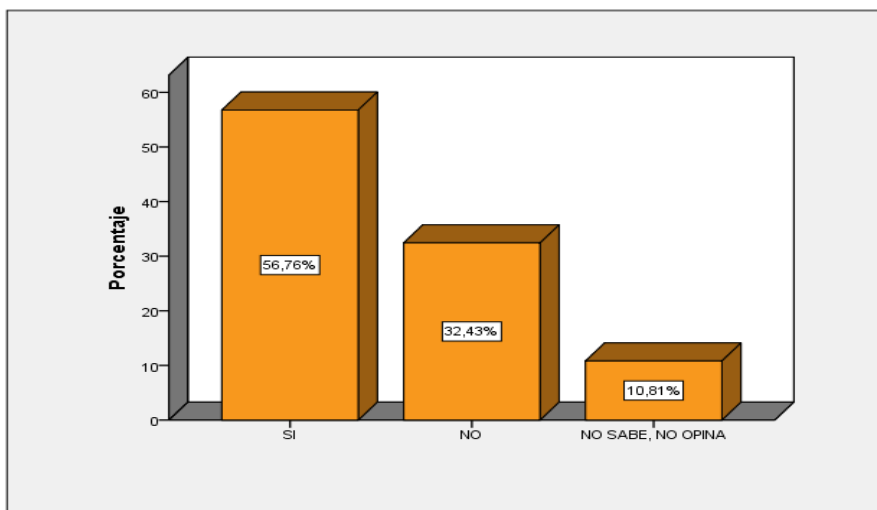
La empresa tiene buen sistema de comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	21	56,8	56,8	56,8
	NO	12	32,4	32,4	89,2
	NO SABE, NO OPINA	4	10,8	10,8	100,0
	OPINA				
Total		37	100,0	100,0	

Nota: Encuestas 2022

Figura 13

La empresa tiene buen sistema de comunicación



Nota: Encuesta 2022 Fuente: Tabla 18

Análisis

En las empresas un sistema de comunicación viene a ser cuyos medios por las cuál las personas transmiten un mensaje, lo cual es muy importante y a qué para desarrollar funciones, tareas de manera eficiente y positiva es un requisito mantener comunicación entre compañeros y entre jefes y subordinados.

Interpretación

La comunicación es fundamental para obtener resultados de manera coordinada y equipo, en la figura número 13 podemos observar que el 56,76% de los encuestados afirman que en la empresa si se tiene un buen sistema de comunicación, el 32,43% de los encuestados afirmaron que en la empresa no se tiene un buen sistema de comunicación y el 10,81% de los encuestados afirmaron que no saben y que prefiere no opinar al respecto.

Tabla 19

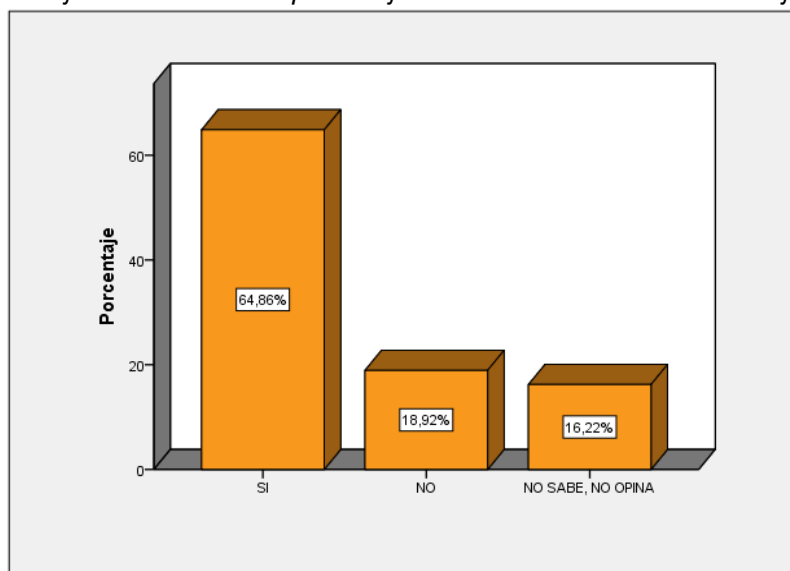
Manejan redes sociales para mejorar la comunicación entre trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	24	64,9	64,9	64,9
	NO	7	18,9	18,9	83,8
	NO SABE, NO OPINA	6	16,2	16,2	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota: Encuestas 2022

Figura 14

Manejan redes sociales para mejorar la comunicación entre trabajadores.



Nota: Encuesta 2022 Fuente: Tabla 19

Análisis

Al interno de las empresas hacer que los trabajadores manejen las redes sociales ayudará a que se mejore la comunicación entre ellos, de esta forma podrán coordinar actividades y designar funciones a cada uno de ellos, los cuales ayudarán a alcanzar metas, objetivos o propósitos que la empresa se proponga.

Interpretación

En la figura número 14 podemos observar que el 64,86% de los encuestados afirmaron que la empresa si se manejan redes sociales para mejorar la comunicación entre compañeros, el 18,92% de los encuestados afirmaron que en la empresa no se da uso de redes sociales para mejorar la comunicación entre compañeros y el 16,22% de los encuestados sostienen que no saben y que prefieren no opinar sobre el tema.

Tabla 20

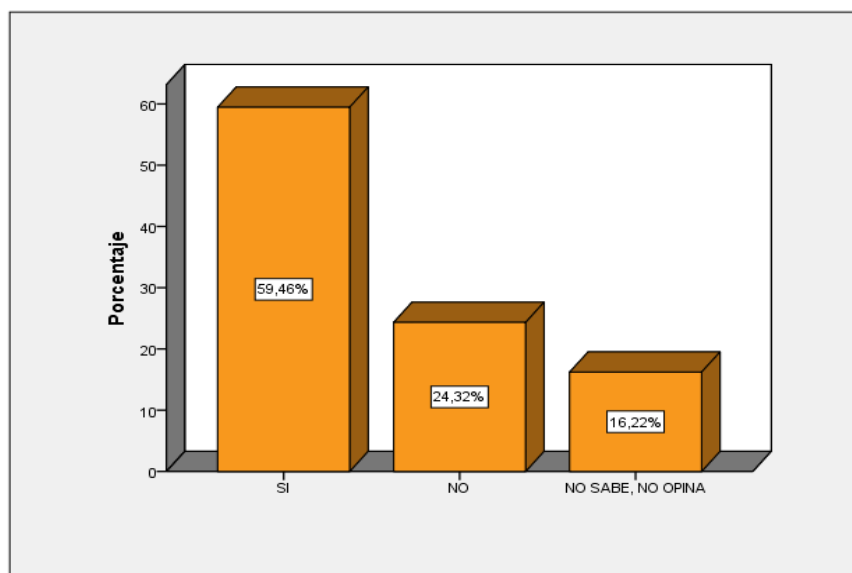
La empresa tiene compromiso con el trabajo que ustedes desarrollan

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	22	59,5	59,5	59,5
	NO	9	24,3	24,3	83,8
	NO SABE, NO OPINA	6	16,2	16,2	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota: Encuestas 2022

Figura 15

La empresa tiene compromiso con el trabajo que ustedes desarrollan



Nota: Encuesta 2022 Fuente: Tabla 20

Análisis

El compromiso de las empresas con el trabajo que los trabajadores desarrollen es fundamental ya que hará que dichos trabajadores sí involucran con mayor razón con sus labores y ayude con el cumplimiento de objetivos y propósitos de la empresa, hacer sentir a los empleados importantes y que su trabajo es un factor primordial en la empresa hace que los resultados sean mejores.

Interpretación

La figura número 15 podemos observar que el 59,46% de los encuestados afirmaron que en la empresa si se comprometen con el trabajo que desarrollan los trabajadores, el 24,32% de los encuestados afirmaron que la empresa no se compromete con el trabajo que desarrollan los trabajadores y el 16,22% de los encuestados afirmaron que no saben y que prefieren no opinar al respecto.

Tabla 21

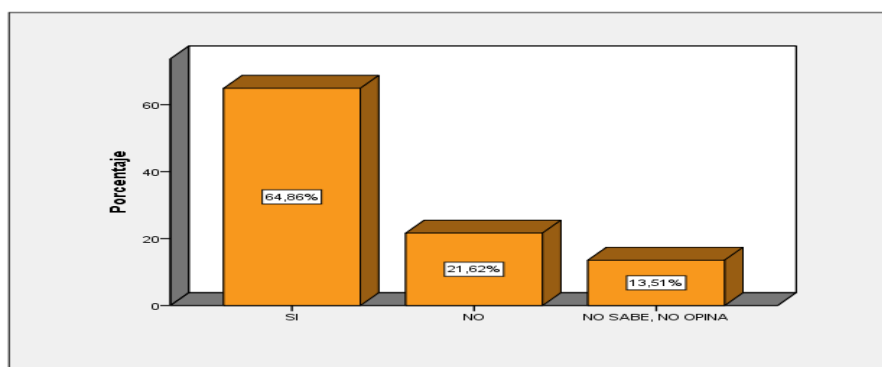
La empresa fomenta el compromiso de los trabajadores con sus objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	24	64,9	64,9	64,9
	NO	8	21,6	21,6	86,5
	NO SABE, NO OPINA	5	13,5	13,5	100,0
Total		37	100,0	100,0	

Nota: Encuestas 2022

Figura 16

La empresa fomenta el compromiso de los trabajadores con sus objetivos



Nota: Encuesta 2022 Fuente: Tabla 21

Análisis

Como ya lo habíamos mencionado en la figura anterior fomentar el compromiso de los colaboradores por parte de la empresa es primordial para

el logro de objetivos propuestos, como también hace que estos trabajadores se identifiquen mucho más con la empresa y se sientan motivados al momento de realizar sus funciones, de tal modo en las empresas fomentar el compromiso de los trabajadores con los objetivos que se propongan es fundamental.

Interpretación

En la figura número 16 podemos observar que el 64,86% de los encuestados afirmaron que la empresa sí fomenta el compromiso de los trabajadores con sus objetivos, el 21,62% de los encuestados afirmaron que la empresa no fomenta el compromiso de los trabajadores con sus objetivos y el 13,51% de los encuestados aseguran no saber y prefieren no opinar debido a que desconocen del tema.

Tabla 22

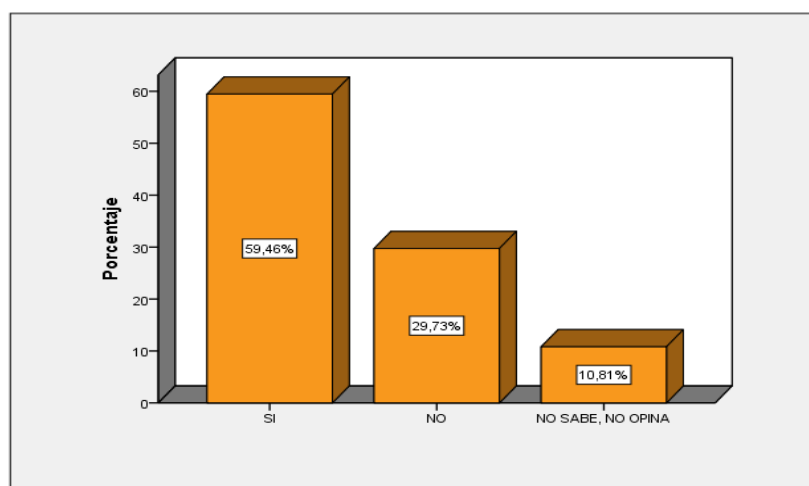
El clima organizacional de la empresa fomenta mi curiosidad en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	22	59,5	59,5	59,5
	NO	11	29,7	29,7	89,2
	NO SABE, NO OPINA	4	10,8	10,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota: Encuestas 2022

Figura 17

El clima organizacional de la empresa fomenta mi curiosidad en el trabajo



Nota: Encuesta 2022 Fuente: Tabla 22

Análisis

El clima organizacional hace referencia a las características que tiene el ambiente laboral, por lo que es importante que éste sea positivo para los

trabajadores, de tal modo gracias a ello se fomentará la curiosidad de cada individuo en el trabajo, la necesidad de curiosidad de cada trabajador hace referencia a los deseos y a la necesidad de querer adquirir nuevos conocimientos, lo cual les ayuda a que los trabajadores se mantengan actualizados y tengan mejores formas de resolver problemas.

Interpretación

En la figura número 17 podemos observar que el 59,46% de los encuestados afirmaron que el clima organizacional de la empresa sí fomenta curiosidad en el trabajo, el 29,73% de los encuestados afirmaron que el clima organizacional de la empresa no fomenta curiosidad en el trabajo y el 10,81% de los encuestados afirmaron no saber y prefieren no opinar sobre el tema debido a que lo desconocen.

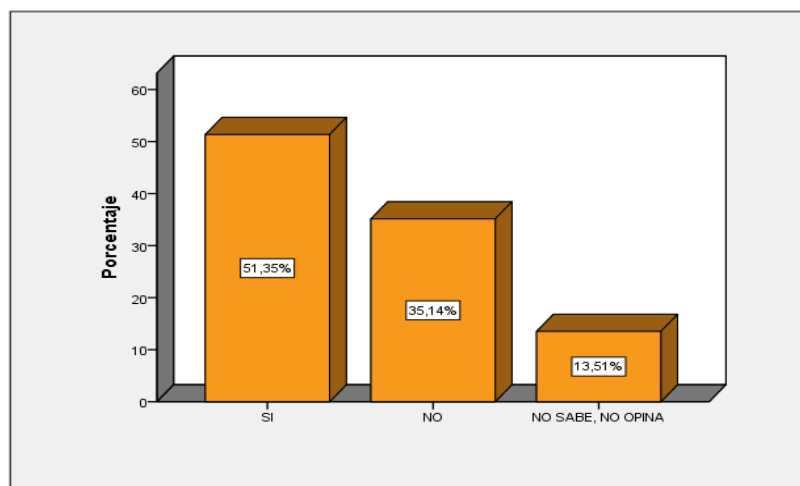
Tabla 23

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	19	51,4	51,4	51,4
	NO	13	35,1	35,1	86,5
	NO SABE, NO OPINA	5	13,5	13,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota: Encuestas 2022

Figura 18

El clima organizacional de la empresa me permitió proponer nuevos modelos de producción



Nota: Encuesta 2022 Fuente: Tabla 23

Análisis

Como lo mencionamos anteriormente el clima organizacional de las empresas se refiere al ambiente laboral que se tiene al interior, qué tal modo

será influyente en el desarrollo de cada trabajador de acuerdo a las funciones encargadas como también influye en que los trabajadores brinden nuevas formas de producción que favorezca al crecimiento de la empresa.

Interpretación

En la figura número 51,35% de los encuestados afirmaron que el clima organizacional de la empresa sí permite que los trabajadores propongan nuevos modelos de producción, el 35,14% de los encuestados afirmaron que el clima organizacional de la empresa no permite que propongan nuevos modelos de producción y el 13,51% de los encuestados afirmaron no saber y prefieren no opinar al respecto.

Tabla 24

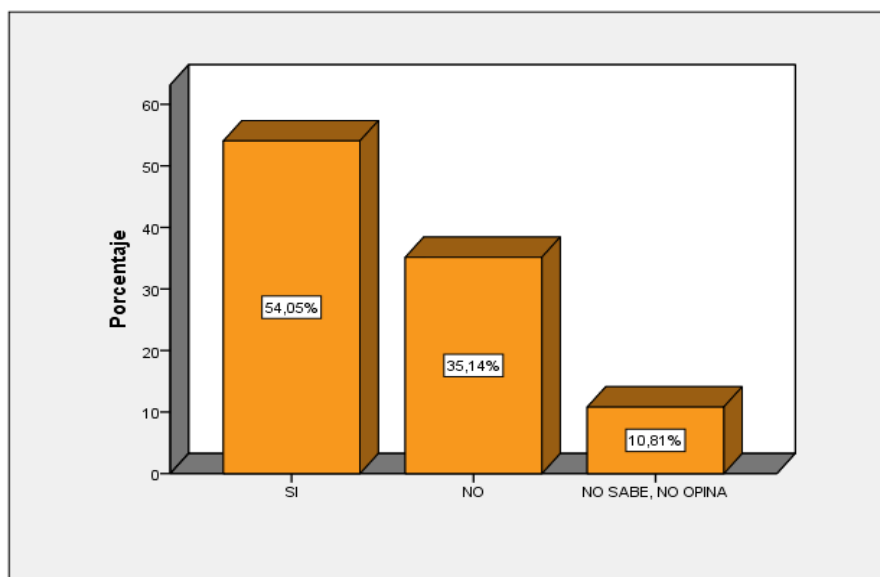
El clima organizacional me permite establecerme desafíos en la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	20	54,1	54,1	54,1
	NO	13	35,1	35,1	89,2
	NO SABE, NO OPINA	4	10,8	10,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota: Encuestas 2022

Figura 19

El clima organizacional me permite establecerme desafíos en la empresa



Nota: Encuesta 2022 Fuente: Tabla 24

Análisis

El clima organizacional de las empresas ayuda a que los trabajadores se sientan motivados o desmotivados lo cual se decidirá de acuerdo a que sea

positivo o negativo, del mismo modo si el clima organizacional es positivo ahora que los trabajadores se establezcan nuevos desafíos para lograr nuevos propósitos para la empresa, es por ello que es fundamental motivar a los trabajadores que se establezcan dichos desafíos.

Interpretación

En la figura número 19 podemos observar que el 54,05% de los encuestados afirmaron el clima organizacional de la empresa si les permite establecerse desafíos, el 35,14% de los encuestados afirmaron que el clima organizacional de la empresa no les permite establecerse nuevos desafíos soy el 10,81% de los encuestados afirmaron que no saben y prefieren no opinar ya que desconocen del tema.

Tabla 25

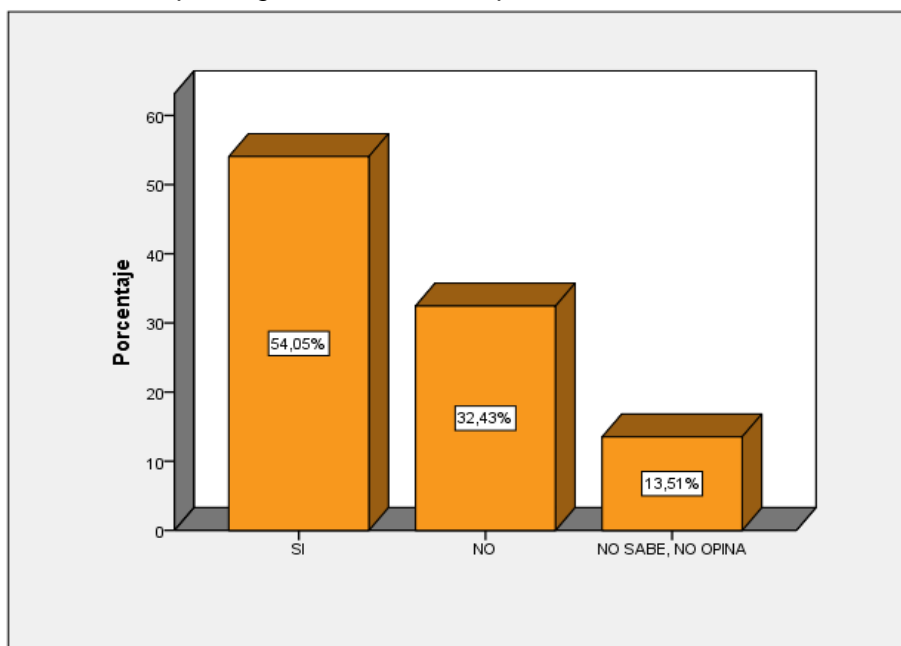
Los desafíos que tengo son en el ámbito personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	20	54,1	54,1	54,1
	NO	12	32,4	32,4	86,5
	NO SABE, NO OPINA	5	13,5	13,5	100,0
	OPINA				
	Total	37	100,0	100,0	

Nota: Encuestas 2022

Figura 20

Los desafíos que tengo son en el ámbito personal.



Nota: Encuesta 2022 Fuente: Tabla 25

Análisis

En las empresas optar por ponerle desafíos a los trabajadores ayuda a que estos individuos logren expandir sus conocimientos, a qué perfeccionen su método de trabajo y que los resultados sean cada vez mejores, es por ello que ponerle desafíos a los trabajadores que sean en su ámbito personal es fundamental, en la figura número 20 podemos observar que el 54,05% dólares encuestados afirmaron que los desafíos que tiene en la empresa si son de su ámbito personal, el 32,43% de los encuestados afirmaron que los desafíos que tienen en la empresa no son de su ámbito personal y el 13,51% de los encuestados afirmaron que no saben ni prefieren no opinar ya que desconocen del tema.

Tabla 26

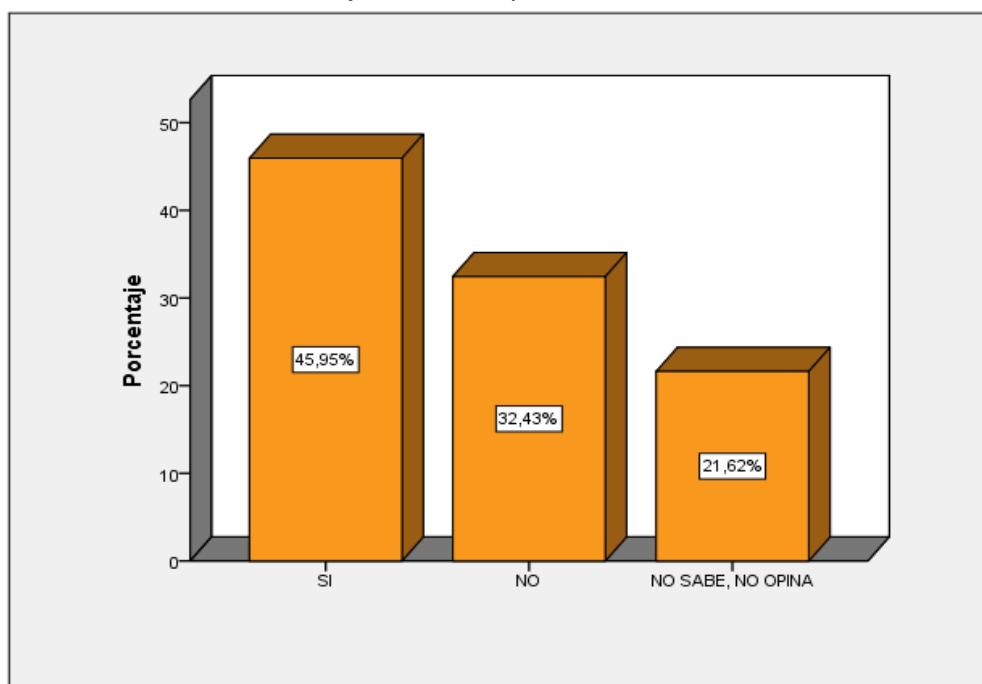
Encuentro sentido a mi trabajo en esta empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	17	45,9	45,9	45,9
	NO	12	32,4	32,4	78,4
	NO SABE, NO OPINA	8	21,6	21,6	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota: Encuestas 2022

Figura 21

Encuentro sentido a mi trabajo en esta empresa



Nota: Encuesta 2022 Fuente: Tabla 26

Análisis

Si una empresa logra que sus trabajadores logren encontrar sentido a su trabajo hará que estos trabajadores perciban que están cumpliendo las metas profesionales personales, aportaran mayor rendimiento y mejores ideas para el desarrollo de tareas y hace que se sientan identificados con la empresa, esto es lo que hace que un colaborador perciba que su trabajo le aporta algo valioso.

Interpretación

En la figura número 21 podemos observar que el 45,95% de los encuestados afirmaron que, si encuentran sentido a su trabajo dentro de la empresa, el 32,43% de los encuestados afirmaron que no le encuentran sentido a su trabajo dentro de la empresa y el 21,62% de los encuestados afirmaron que no saben y prefieren no opinar al respecto.

Tabla 27

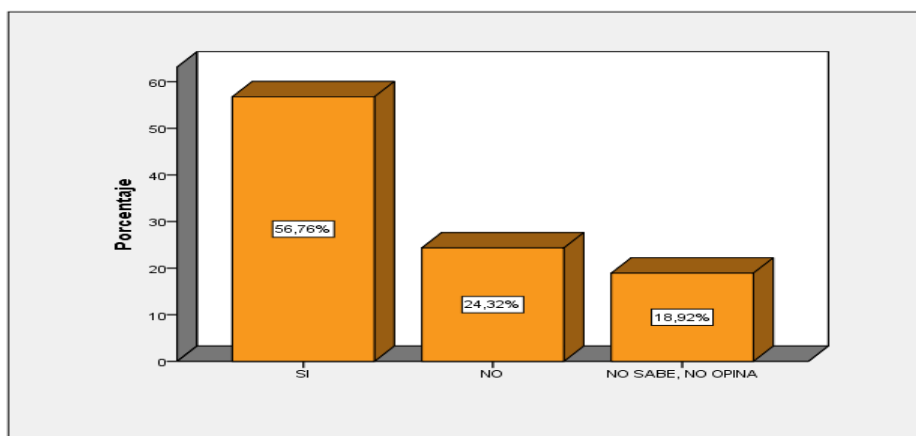
La empresa me permite sentirme identificado con su labor

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	21	56,8	56,8	56,8
	NO	9	24,3	24,3	81,1
	NO SABE, NO OPINA	7	18,9	18,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota: Encuestas 2022

Figura 22

La empresa me permite sentirme identificado con su labor



Nota: Encuesta 2022 Fuente: Tabla 27

Análisis

En las empresas los colaboradores no tienen que sentir que son obligadas a que realicen sus funciones, sin embargo, si una empresa opta por

brindarle las comodidades y las herramientas para realizar sus tareas hace que los individuos se identifiquen con sus labores y qué se comprometan para poder alcanzar los resultados que la empresa espera de ellos.

Interpretación

En la figura número 22 podemos observar que el 56,76% de los encuestados afirmaron que la empresa si les permite sentirse identificados con sus tareas, el 24,32% de los encuestados afirmaron que la empresa no les permite sentirse identificado con sus tareas y el 18,92% de los encuestados afirmaron que no saben y prefieren no opinar al respecto.

Tabla 28

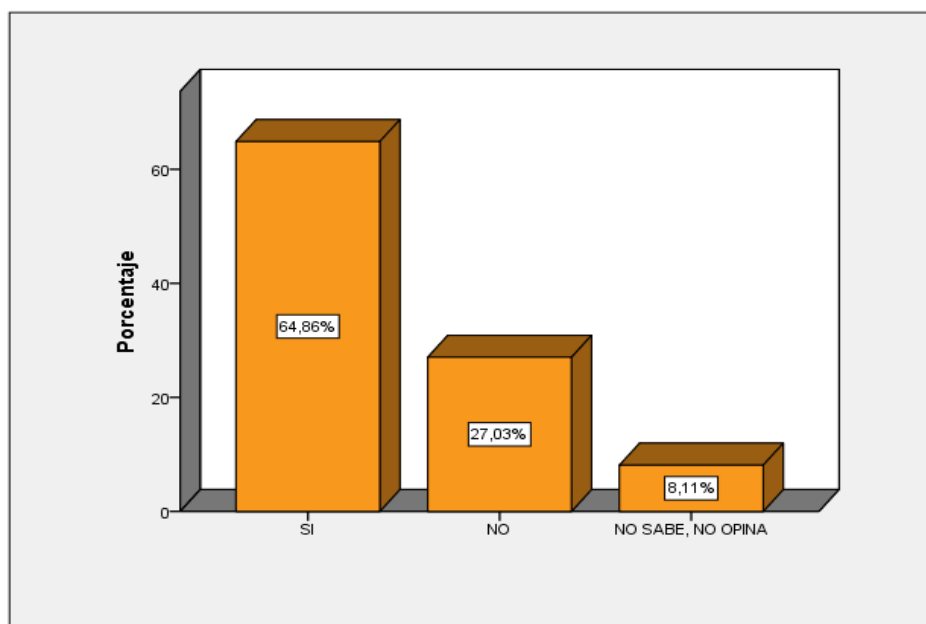
La empresa me motiva constantemente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	24	64,9	64,9	64,9
	NO	10	27,0	27,0	91,9
	NO SABE, NO OPINA	3	8,1	8,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota: Encuestas 2022

Figura 23

La empresa me motiva constantemente



Nota: Encuesta 2022 Fuente: Tabla 28

Análisis

Para los trabajadores sentirse motivados es algo primordial dentro de una empresa, ya que un trabajador que se sienta motivado rendirá mejor

debido a que se siente importante y hace su trabajo con mayor eficiencia. un trabajador motivado aumentará la productividad y su rendimiento será mayor para obtener los resultados que la empresa espera de ellos.

Interpretación

En la figura número 23 podemos observar que el 64,86% de los encuestados afirmaron que la empresa si los motiva de manera constante, el 27,07% de los encuestados afirmaron que la empresa no los motiva de manera constante y el 8,11% de los encuestados afirmaron que no saben y prefieren no opinar sobre el tema.

Tabla 29

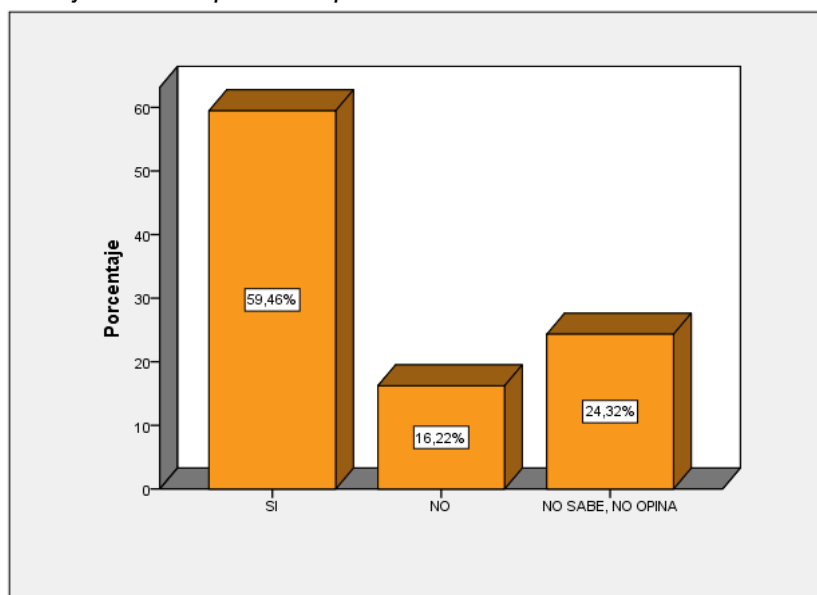
Trabajar en la empresa me permite ser bien visto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	22	59,5	59,5	59,5
	NO	6	16,2	16,2	75,7
	NO SABE, NO OPINA	9	24,3	24,3	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota: Encuestas 2022

Figura 24

Trabajar en la empresa me permite ser bien visto



Nota: Encuesta 2022 Fuente: Tabla 29

Análisis

La empresa almacenes pardos es una de las más posicionadas en el ámbito de fabricaciones en la ciudad de Huánuco, del mismo modo cada

trabajador, pero perteneciente a esta empresa cumple sus funciones de la mejor manera por lo que hace que la empresa tenga una buena imagen y estos porten una buena reputación al momento de ofrecer sus productos al público en general.

Interpretación

En la figura número 24 podemos observar que el 59,46% de los encuestados afirman que al trabajar en esta empresa sí les permite ser bien vistos, el 16,22% de los encuestados afirmaron que al trabajar en la empresa no les permite ser bien vistos y el 24,32% de los encuestados afirmaron no saber y prefieren no opinar ya que desconocen del tema.

Tabla 30

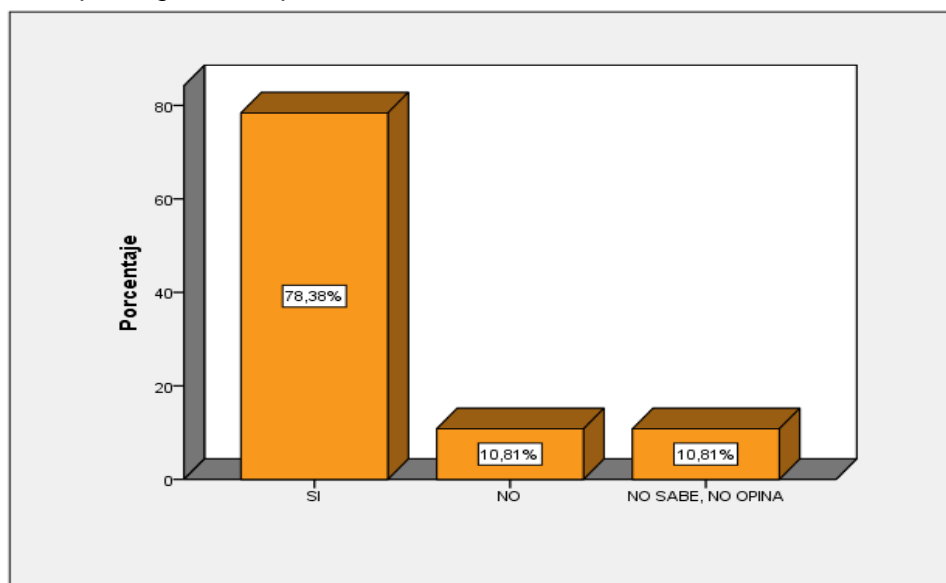
La empresa garantiza que estemos motivados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	29	78,4	78,4	78,4
	NO	4	10,8	10,8	89,2
	NO SABE, NO OPINA	4	10,8	10,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota: Encuestas 2022

Figura 25

La empresa garantiza que estemos motivados



Nota: Encuesta 2022 Fuente: Tabla 30

Análisis

Brindarles garantías a los trabajadores de estar siempre motivados es importante lo cual se logrará por medio de una adecuada área laboral,

mejorando sus condiciones laborales, brindándole reconocimientos por los logros, teniendo un clima laboral eficiente y positivo, brindándoles las herramientas para el desarrollo de sus funciones.

Interpretación

En la figura número 25 podemos observar que el 78,39% de los encuestados afirmaron que la empresa si les garantizan que siempre estén motivados, el 10,81% de los encuestados afirmaron que la empresa no les motiva siempre estar motivados y el 10,81% de los encuestados sostienen no saber y prefieren no opinar sobre el tema.

Tabla 31

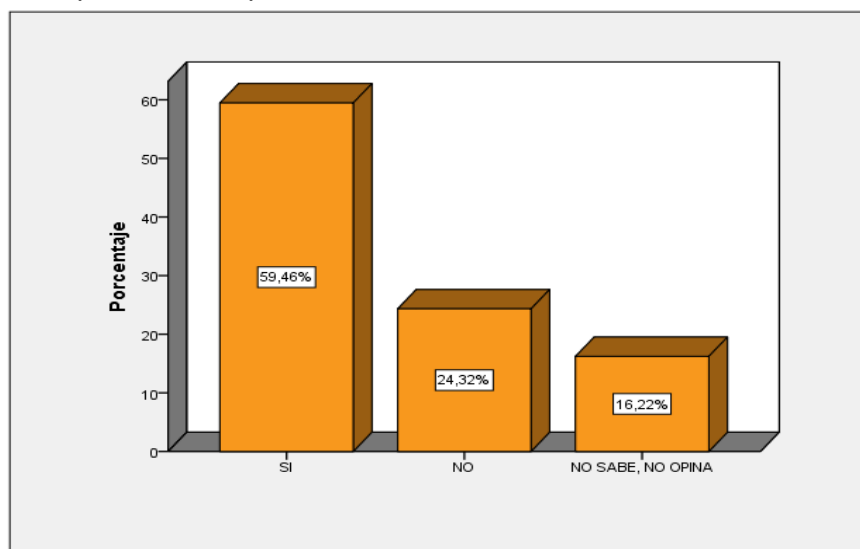
La empresa invierte para contar con buena motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	22	59,5	59,5	59,5
	NO	9	24,3	24,3	83,8
	NO SABE, NO OPINA	6	16,2	16,2	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota: Encuestas 2022

Figura 26

La empresa invierte para contar con buena motivación.



Nota: Encuesta 2022 Fuente: Tabla 31

Análisis

Como ya no lo mencionamos anteriormente la motivación en el empleo es clave para que los trabajadores aumenten su productividad y tengan un mejor rendimiento en el trabajo, de tal modo, invertir en la motivación de los trabajadores ayudará a aumentar su compromiso con la empresa, tendrá una

mejor autonomía, el ambiente de trabajo será óptimo para todos los trabajadores, ayuda a reducir los gastos y disminuirá la sensación de que se sientan estancados para realizar sus tareas.

Interpretación

En la figura número 26 podemos observar que el 59,46% de los encuestados afirmaron que la empresa si invierten para contar con una buena motivación de los trabajadores, el 24,32% de los encuestados afirmaron que la empresa no invierte para contar con una buena motivación y el 16,22% de los encuestados sostienen no saber y prefieren no opinar sobre el tema.

Tabla 32

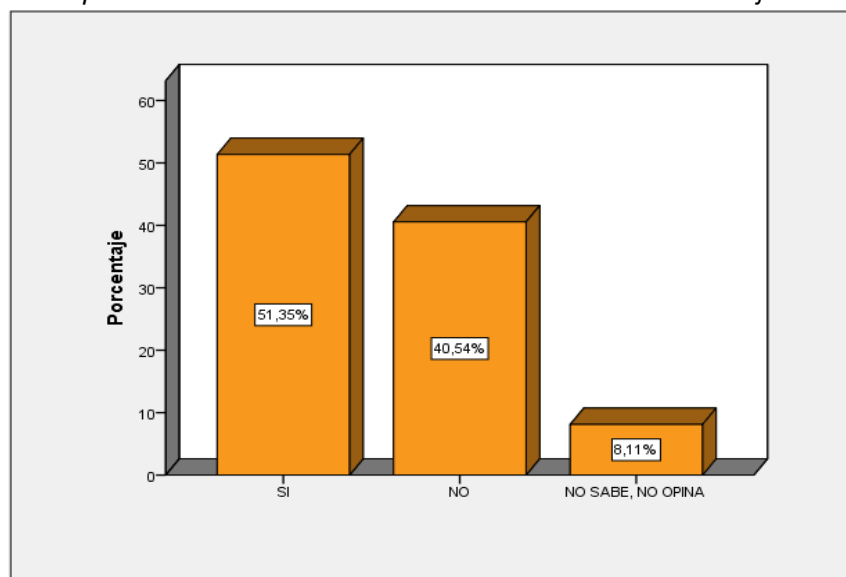
La empresa controla cuando siente desmotivación de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	19	51,4	51,4	51,4
	NO	15	40,5	40,5	91,9
	NO SABE, NO OPINA	3	8,1	8,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota: Encuestas 2022

Figura 27

La empresa controla cuando siente desmotivación de los trabajadores



Nota: Encuesta 2022 Fuente: Tabla 32

Análisis

Para que la empresa logre controlar cuando los trabajadores se sientan desmotivados tienen que conocer el motivo, saber cuál es el origen de su malestar, ya que de esta manera se puede buscar un lado positivo, realizar

innovaciones para evitar la desmotivación laboral, que se eviten las actitudes negativas ya que de esta manera recuperaremos a un trabajador motivado sabiendo que esto aportara algo bueno al grupo de trabajo.

Interpretación

En la figura número 27 podemos observar que el 51,35% de los encuestados afirmaron que la empresa sí saben controlar cuando los trabajadores se sienten desmotivados, el 40,54% de los encuestados afirmaron que la empresa no sabe controlar cuando los trabajadores se sienten desmotivados y el 8,11% de los encuestados sostienen no saber y prefieren no opinar sobre el tema.

Tabla 33

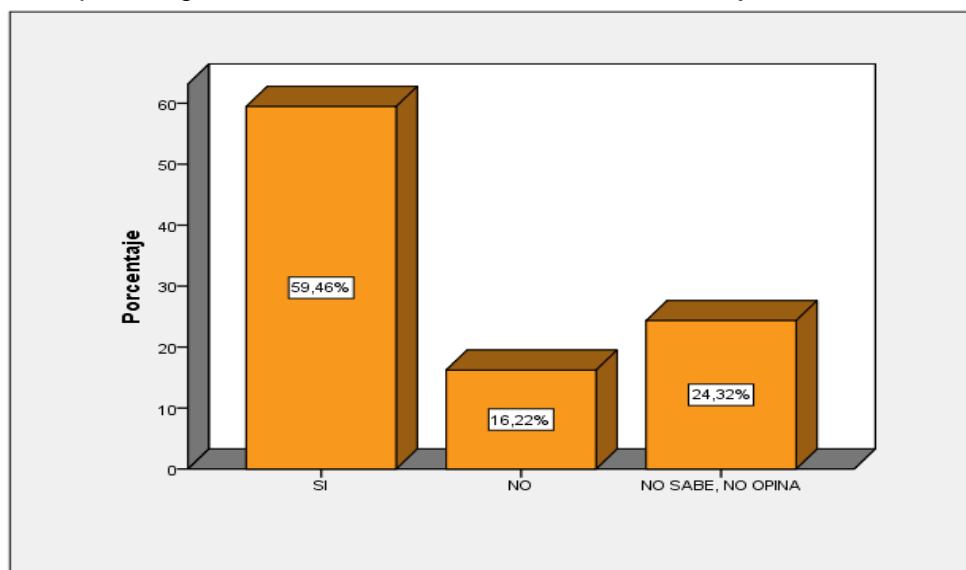
La empresa regula sus actividades coordinando con los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	22	59,5	59,5	59,5
	NO	6	16,2	16,2	75,7
	NO SABE, NO OPINA	9	24,3	24,3	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota: Encuestas 2022

Figura 28

La empresa regula sus actividades coordinando con los trabajadores



Nota: Encuesta 2022 Fuente: Tabla 33

Análisis

En las empresas la regulación de las actividades consta de mejorar el proceso de desarrollo con la finalidad de que los trabajadores tengan mejores

métodos de trabajo y el resultado sea mejor, del mismo modo es importante realizar estas regulaciones en conjunta coordinación con los trabajadores para que estos se acoplen de manera rápida a las nuevas regulaciones de las actividades.

Interpretación

En la figura número 28 podemos observar que el 59,46% de los encuestados afirman que la empresa si regula las actividades en conjunta coordinación con los trabajadores, el 16,22% de los encuestados afirman que la empresa no regula las actividades en conjunta coordinación con ellos y el 24,32% de los encuestados afirmaron que no saben y que prefieren no opinar ya que desconocen del tema.

Tabla 34

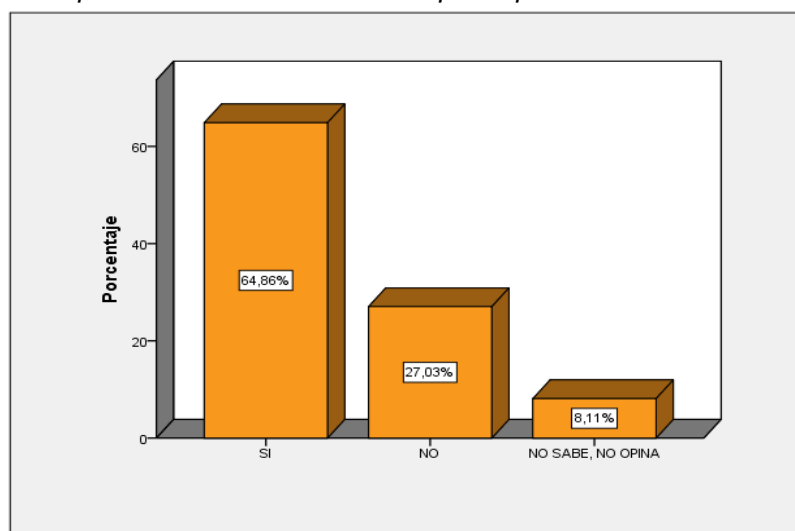
La empresa cuenta con una misión que inspira

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	24	64,9	64,9	64,9
	NO	10	27,0	27,0	91,9
	NO SABE, NO OPINA	3	8,1	8,1	100,0
	OPINA				
Total		37	100,0	100,0	

Nota: Encuestas 2022

Figura 29

La empresa cuenta con una misión que inspira



Nota: Encuesta 2022 Fuente: Tabla 34

Análisis

La misión de una empresa es la razón de ser de dicha organización, por medio de la misión se define las necesidades que tienen que satisfacer, los

usuarios que desean alcanzar y los productos o el servicio que vayan a vender. de tal modo todos los trabajadores tienen que conocer e identificarse con la misión de la empresa.

Interpretación

En la figura número 29 podemos observar que el 64,86% de los trabajadores afirman que la empresa sí cuenta con una misión que los inspira a realizar de una mejor manera sus funciones, el 27,03% de los encuestados afirmaron que la empresa no cuenta con una misión que los inspire y el 8,11% de los encuestados afirmaron no saber y qué prefieren no opinar sobre el tema.

Tabla 35

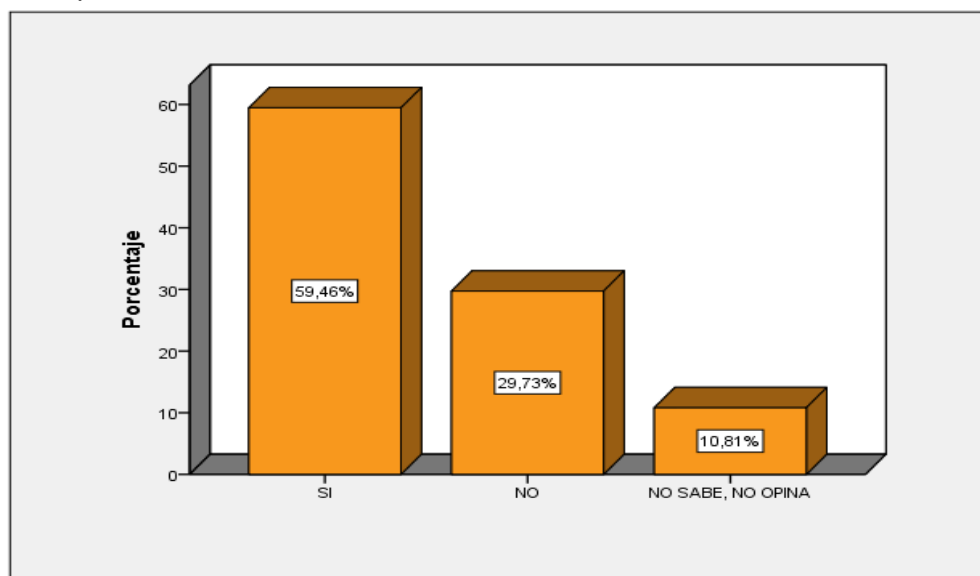
La empresa fomenta identificación con la misión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	22	59,5	59,5	59,5
	NO	11	29,7	29,7	89,2
	NO SABE, NO OPINA	4	10,8	10,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota: Encuestas 2022

Figura 30

La empresa fomenta identificación con la misión



Nota: Encuesta 2022 Fuente: Tabla 35

Análisis

De acuerdo a la misión que se proponga la empresa ayudará a que se perfilen los objetivos y propósitos que desean alcanzar a corto y a largo plazo,

es por ello que todas las empresas tienen que fomentar que los trabajadores se sientan identificados con la misión que tienen propuesta, de este modo tendrán trabajadores más comprometidos y con mejores rendimientos.

Interpretación

En la figura número 30 podemos observar que el 59,46% de los encuestados afirman que la empresa sí fomenta la identificación con su misión, el 29,73% de los encuestados afirmaron que la empresa no fomenta su identificación con la misión y el 10,81% de los encuestados sostienen no saber y prefiere no opinar al respecto.

Tabla 36

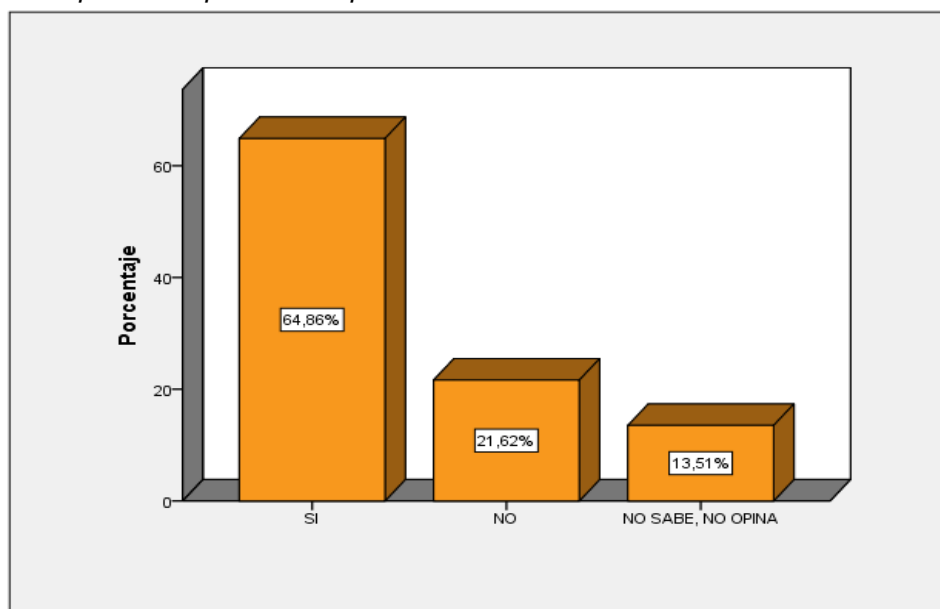
La empresa cumple con sus promesas cuando lo hace

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	24	64,9	64,9	64,9
	NO	8	21,6	21,6	86,5
	NO SABE, NO OPINA	5	13,5	13,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota: Encuestas 2022

Figura 31

La empresa cumple con sus promesas cuando lo hace



Nota: Encuesta 2022 Fuente: Tabla 36

Análisis

Para las empresas cumplir las promesas que hacen a sus trabajadores es fundamental ya que de este modo se generará mayor confianza con estos individuos lo cual le brindará mayor eficiencia laboral y mejores resultados, sin

embargo, al no cumplir dichas promesas perjudica y hace que los trabajadores desconffien y se sientan desmotivados al momento de realizar sus funciones.

Interpretación

En la figura número 31 podemos observar que el 64,86% de los trabajadores afirmaron que la empresa sí cumple con las promesas cuando las hace, el 21,62% de los encuestados afirmaron que la empresa no cumple con las promesas cuando las hace y el 13,51% de los encuestados sostienen no saber y prefieren no opinar sobre el tema.

Tabla 37

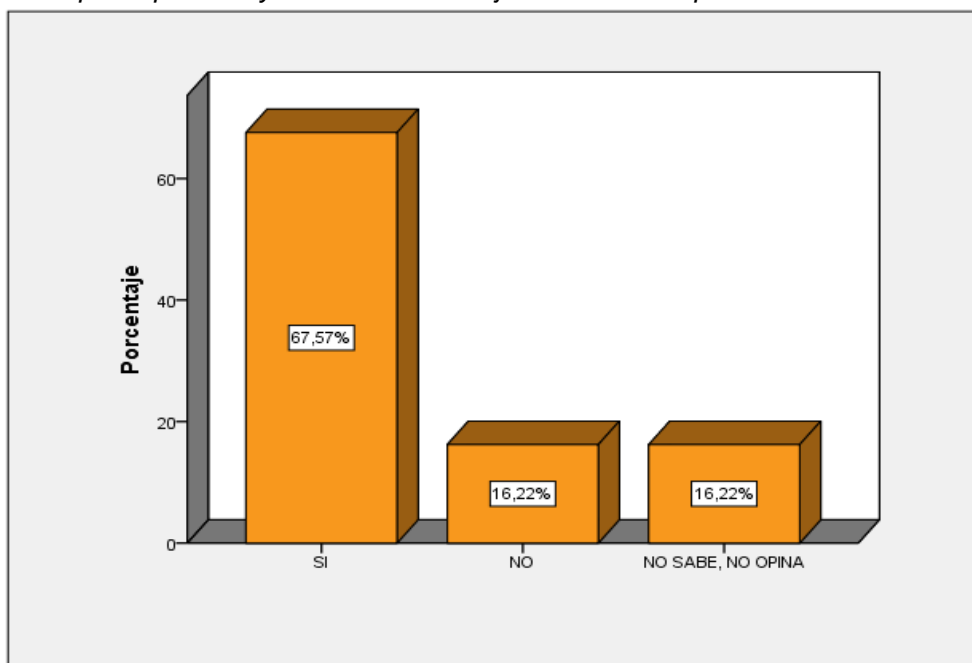
La empresa promete y motiva a los trabajadores de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	25	67,6	67,6	67,6
	NO	6	16,2	16,2	83,8
	NO SABE, NO OPINA	6	16,2	16,2	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota: Encuestas 2022

Figura 32

La empresa promete y motiva a los trabajadores de la empresa



Nota: Encuesta 2022 Fuente: Tabla 37

Análisis

En una empresa realizar promesas ayuda a que los trabajadores se sientan más motivados, siempre y cuando las empresas cumplan con dichas

promesas, de tal modo se logrará tener mejores resultados de los trabajadores y su rendimiento aumentara.

Interpretación

Lo cual en la empresa almacenes pardos no es una excepción ya que en la figura número 32 podemos observar que el 67,57% de los encuestados afirmaron que la empresa si prometen y motivan a los trabajadores, tan solo el 16,22% de los encuestados afirmaron que en la empresa no prometen ni motivan a los trabajadores y el 16,22% sostenido que no sabe y que prefiere no opinar sobre el tema.

Tabla 38

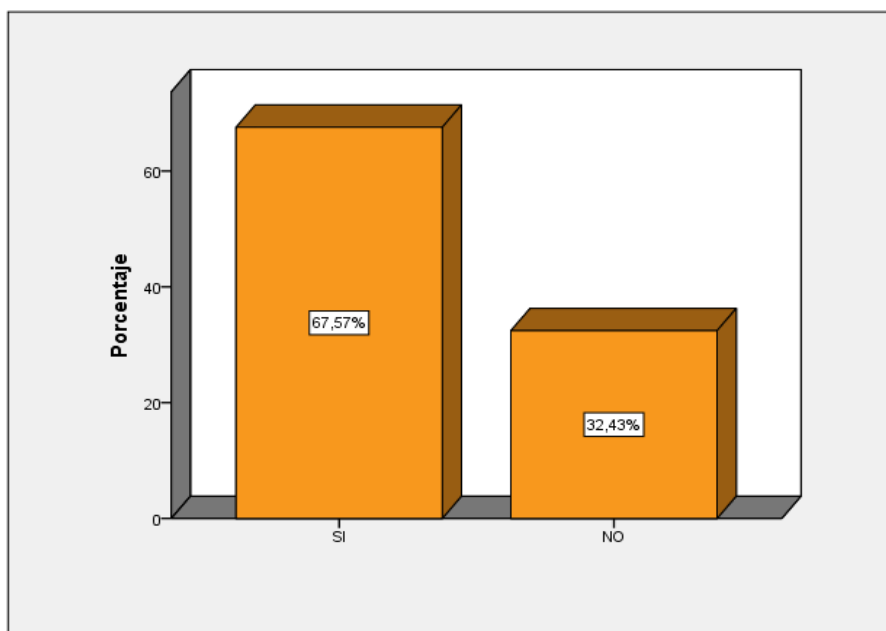
La empresa premia la práctica de valores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	25	67,6	67,6	67,6
	NO	12	32,4	32,4	100,0
Total		37	100,0	100,0	

Nota: Encuestas 2022

Figura 33

La empresa premia la práctica de valores



Nota: Encuesta 2022 Fuente: Tabla 38

Análisis

En toda organización se cuenta con valores establecidos que se tienen que cumplir y que cada trabajador tiene que conocer, de tal modo estos valores ayudan aquel ambiente laboral sea óptimo, dicho esto, las empresas al premiar el cumplimiento de estos valores en los trabajadores ayudan a qué

se sientan motivados y que los otros trabajadores también cumplan con los valores establecidos por la empresa.

Interpretación

En la figura número 33 podemos observar que el 67,57% de los encuestados afirmaron que la empresa sí premia la práctica de valores en los trabajadores y el 32,43% de los encuestados sostienen que la empresa no premia la práctica de valores, lo que nos demuestra que hay áreas en que no se les brinda motivación sobre la buena práctica de valores que tiene.

Tabla 39

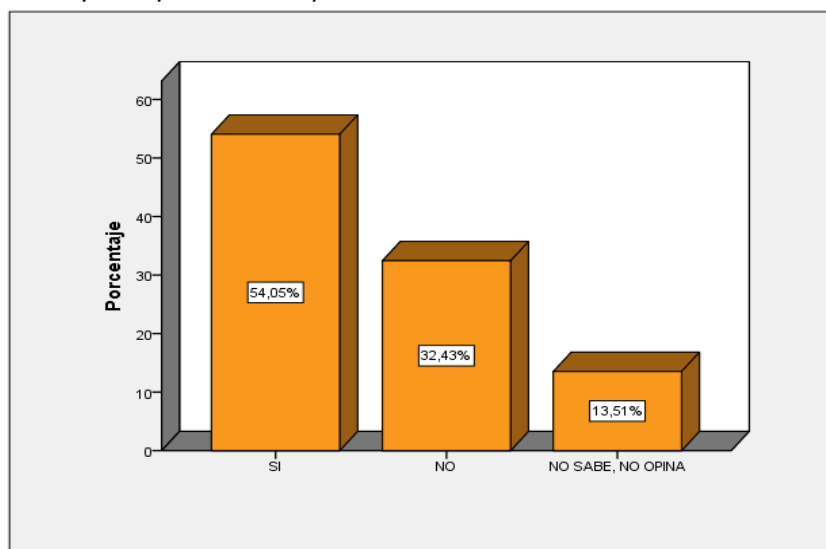
La empresa promueve la práctica de valores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	20	54,1	54,1	54,1
	NO	12	32,4	32,4	86,5
	NO SABE, NO OPINA	5	13,5	13,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Nota: Encuestas 2022

Figura 34

La empresa promueve la práctica de valores



Nota: Encuesta 2022 Fuente: Tabla 39

Análisis

En una empresa su principal objetivo es obtener mayor rendimiento y mejores beneficios económicos, No obstante, es muy importante contar con valores establecidos dentro de dicha empresa, ya que influirá en el aspecto de cómo se comporta la empresa con sus consumidores o usuarios, con los

proveedores o incluso con la misma competencia, es por ello que promover la práctica de valores en tu empresa es muy importante para obtener mejores resultados.

Interpretación

En la figura número 34 podemos observar que el 54,05% de los encuestados afirmaron que la empresa sí promueve las prácticas de valores, el 32,43% de los encuestados afirmaron que la empresa no promueve la práctica de valores y el 13,51% de los encuestados afirmaron que no saben y prefieren no opinar sobre el tema.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Previo al procedimiento de contrastación de la hipótesis, la tesis ha tomado en cuenta la validación de los instrumentos a través del coeficiente del Alfa de Cronbach, él mismo que ha permitido entender el nivel de coherencia que existe en los instrumentos y confianza en su aplicación. Los trabajadores de la empresa en la naturaleza de su desempeño han comprendido con claridad las preguntas hechas, por lo que estadísticamente las respuestas pueden ser usadas para establecer un nivel de relación entre las variables de estudio. Es importante precisar, que la correlación parte por establecer coincidencias en las respuestas de la variable 1 con la variable 2, los cuales permiten exponer resultados de esa naturaleza. Frente a esta realidad la tesis tomará en cuenta el estadígrafo de Pearson para cumplir con los propósitos de sus objetivos, los cuales deben seguir como criterio la siguiente valoración.

Tabla 40

Criterios de análisis del coeficiente de correlación de Pearson para analizar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. Huánuco 2022

Valor del Coeficiente de Pearson	Grado de Correlación entre las Variables
$r = 0$	Ninguna correlación
$r = 1$	Correlación positiva perfecta
$0 < r < 1$	Correlación positiva

$r = -1$	Correlación negativa perfecta
$-1 < r < 0$	Correlación negativa

Nota: Estadística para Administración y Economía de Richard I. Levin. Pearson Education

Hipótesis General

H1: El clima organizacional tiene una relación significativa con la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022.

Tabla 41

Relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022

		Clima organizacional (1)	Motivación Laboral 18
Clima organizacional (1)	Correlación de Pearson	1	,553
	Sig. (bilateral)		,049
	N	37	37
Motivación laboral 18	Correlación de Pearson	,553	1
	Sig. (bilateral)	,049	
	N	37	37

Nota: Encuesta 2022

Análisis e Interpretación

La empresa en evaluación tiene una política de motivación laboral y clima organizacional empírica, en las respuestas de las tablas anteriores podemos advertir por ejemplo que el nivel de organización (tabla 1) Percibido por los trabajadores es al 59.5%, esto en razón de que dicha estructura solo es transmitida por sus propietarios y no especificada de manera directa al 100% de trabajadores. Podríamos destacar el valor superior al 50% que tienen dichos trabajadores lo que indudablemente hacen que ellos puedan expresar en la tabla 18 que el 51.4% considera que dicha organización como parte del clima que imparte la empresa les permite a ellos proponer nuevos modelos de producción dentro de la planta. De esta manera podemos ver una referencia con relacional de tipo descriptiva. Sin embargo, sumamos a este entendimiento, que el coeficiente de correlación Pearson obtenida en la tabla anterior expresa y confirma que si existe una relación directa entre el clima organizacional y la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L.

en el tiempo de evaluación. De esta manera, la tesis confirma la hipótesis que ha sido planteada en términos generales para lo cual corrobora la información de sus dimensiones de manera específica en los siguientes ítems, siendo esta una presentación de tipo descriptiva correlacional

Hipótesis específicas

HEi: La estructura tiene una relación significativa con la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022.

Tabla 42

Relación entre la estructura y la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022

		La estructura (2)	Motivación Laboral (23)
La estructura (2)	Correlación de Pearson	1	,661
	Sig. (bilateral)		,022
	N	37	37
Motivación laboral (23)	Correlación de Pearson	,661	1
	Sig. (bilateral)	,022	
	N	37	37

Nota: Encuesta 2022

Análisis e interpretación

En esta primera dimensión que busca ser corroborada, la empresa en su empirismo logra organizar a sus trabajadores en función a las áreas cuyas habilidades definen que son para tal. Por ejemplo, los que no tienen habilidades en producción indudablemente están en la parte de administrativa o asistencial, comercial de la empresa. En la tabla dos como referencia podemos observar que el 56 8% de trabajadores sostiene que laboran en áreas para los cuales fueron contratados, lo que confirma que la empresa en este aspecto es responsable por garantizar que dichos trabajadores cumplan con el rol para el cual fueron contratados. En la tabla 23, podemos observar como respuesta de los trabajadores así la empresa los motiva constantemente, el 64 9% sostiene que sí, en el sentido que es motivación para ellos laborar en un área para el cual fueron destacados, lo que sin lugar a duda les permite un desempeño adecuado. Esta referencia descriptiva de la relación de la estructura con la motivación laboral, es confirmada con el

coeficiente de correlación Pearson de la tabla anterior cuyo valor que es 0.661 sostiene que efectivamente hay una relación directa y significativa entre la estructura y la motivación laboral en la empresa almacenes el Pardo S.R.L. de esta manera la primera dimensión toma un papel que suma a entender que existe relación entre las variables de estudio planteada en la investigación.

HEi: Las recompensas tienen una relación significativa con la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022.

Tabla 43

Relación entre la recompensa y la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022

		Recompensas (9)	Motivación Laboral (26)
Recompensas (9)	Correlación de Pearson	1	,792
	Sig. (bilateral)		,015
	N	37	37
Motivación laboral (26)	Correlación de Pearson	,792	1
	Sig. (bilateral)	,015	
	N	37	37

Nota: Encuesta 2022

Análisis e Interpretación

Si hay algo que enciende bien la empresa evaluada es que la contraprestación monetaria respecto al trabajo que hacen los colabora tiene que ser bien reconocido porque es el primer paso para tenerlos motivados, es así que en la tabla 9 se puede observar que el 54 1% de trabajadores sostiene que recibe un buenos reconocimientos por su contribución productiva dentro de la empresa, esto se traduce fundamentalmente en incrementos a sus remuneraciones básicas por haber destinado horas o haber mejorado la presentación del producto final que la empresa entrega. Frente a esta exposición en términos de recompensas se puede observar que la percepción que tienen los trabajadores en cuanto la motivación es positiva, es más en la tabla 26 se puede distinguir que la percepción de que la empresa invierte en motivación es también positiva 59.5% así lo sostiene. De esta manera podemos entender que las políticas de recompensas que tiene almacenes Pardo están ayudando a tener una motivación clara en sus colaboradores.

Dicha relación descriptiva, es confirmada con el coeficiente de correlación Pearson obtenida en la tabla anterior cuyo valor es 0,792 mayor a los coeficientes de las dimensiones anteriores. Entendiendo que esta dimensión se superpone frente al término de estructura. De esta manera podemos confirmar que efectivamente hay una relación directa entre la recompensa y la motivación laboral en los trabajadores de almacenes Pardo S.R.L. de la ciudad de Huánuco.

HEi: El trabajo en equipo tiene una relación significativa con la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022.

Tabla 44

Relación entre el trabajo en equipo y la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022

		Trabajo en equipo (14)	Motivación Laboral (28)
Trabajo en equipo (14)	Correlación de Pearson	1	,685
	Sig. (bilateral)		,015
	N	37	37
Motivación laboral (28)	Correlación de Pearson	,685	1
	Sig. (bilateral)	,015	
	N	37	37

Nota: Encuesta 2022

Análisis e Interpretación

Los equipos de trabajo son medidos de diferentes formas uno de ellos es por el nivel de comunicación que hay entre los colaboradores, en ese sentido en Almacenes Pardo se puede observar que usan los medios tecnológicos para que el trabajo en equipo a nivel de los colaboradores sea eficiente, pudiendo observar en la tabla 14 que el 64 9% de los colaboradores de dicha empresa reconocen que Almacenes Pardo usa las redes para mejorar la comunicación que existe entre ellos, dado que es necesario la coordinación para la conclusión de pedidos de muebles en melamina entre un día y otro. Esto como aspecto de motivación también suma a que los trabajadores pueden percibir en la tabla 28 que hay un nivel de coordinación de actividades en la empresa, así lo sostiene el 59 5% de quienes fueron encuestados. En este sentido descriptivo es importante precisar que la

empresa considera a los equipos de trabajo como una estrategia para cumplir con la responsabilidad de entregas a tiempo de sus muebles. Finalmente podemos confirmar la relación entre el trabajo en equipo y la motivación laboral a partir del coeficiente de correlación Pearson obtenido en la tabla anterior cuyo valor es superior a cero 0.685 especificando el nivel de significancia que existe en el complemento entre las dos variables analizadas confirmando de esta manera la hipótesis específica 3 planteado entorno a la investigación.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En los considerandos anteriores se ha podido demostrar las hipótesis planteadas han sido coherentes, demostrarlas a través de técnicas descriptivas y estadísticas ha hecho posible la confirmación de haber ejecutado convenientemente los objetivos propuestos. Lo que hoy sabemos de Almacenes Pardo no es diferente a lo que muchos autores han escrito en los diferentes ámbitos de publicación, por ejemplo López (2021), en su estudio que lleva como título ***“Clima Organizacional y Desempeño Laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana SEDE Guayaquil”*** es claro el precisar que un adecuado clima organizacional en la Universidad te evaluada en Guayaquil ha generado comportamientos emocionales lo que ha repercutido en el desempeño de los trabajadores en dicha organización, similar a lo que sucede en esta organización y evaluada donde el esfuerzo reconocido de los trabajadores genera una motivación que impulse el compromiso que los trabajadores tienen con almacenes Pardo. Mamani (2019), en su estudio que lleva como título ***“Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A, Agencias Juliaca-2019”*** de la misma forma a nivel nacional el clima organizacional tiene repercusión no solamente en organizaciones de tipo productiva sino también de tipo financiera, tal como se demuestra que en la caja municipal Cusco posee un clima organizacional que impulsa el desempeño laboral de sus colaboradores. Almacenes Pardo de la misma manera en su práctica empírica tiene aspectos que ayudan a impulsar la motivación de sus colaboradores en base a una estructura, recompensas, trabajo en equipo permanente. Sely (2019), en su estudio titulado ***“Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal de Salud del Hospital Daniel Alcides Carrión - Pasco 2017”*** finalmente a nivel local los esfuerzos por comprender cómo el clima organizacional tiene repercusión en el desempeño de los trabajadores en una organización pública han sido

corroborados por el autor teniendo claras coincidencias con Almacenes Pardo, en el sentido de que las políticas que permiten una relación adecuada en términos organizacionales genera un impulso motivacional exitoso para cumplir la labor productiva de la empresa.

Discusión con el marco teórico

Respecto al marco teórico conceptual hay autores que han escrito en demasía en cuanto al clima organizacional, ellos a partir de investigaciones hechas a unidades específicas han logrado generalizar dicho comportamiento para que El Mundo comprenda el alcance que tiene esta variable en otras como por ejemplo desempeño o motivación. Es así que el autor Sánchez et al. (2012), sostiene que el ambiente en una organización es la forma en que se comportan los empleados con sus superiores para conformar un grupo de trabajo, la cual es influyente de manera importante al rendimiento que tendrá la empresa de manera general. Bordas (2016), sostiene que el clima en el cual un individuo realiza sus labores, la manera en que trata los jefes a sus empleados, la forma en como interrelaciona la organización con los colaboradores o la forma en cómo se relacionan los consumidores con los vendedores, es todas estas características es donde está el clima organizacional. La cual dependerá mucho para el crecimiento de una empresa, o tan solo para llevarla a la quiebra. Ambos son claros en describir al clima organizacional como un elemento fundamental para el impulso motivacional que tienen los trabajadores dentro de las empresas. Según, Turienzo (2016), sostiene que el estímulo en el trabajo trata de las capacidades con las que cuenta una organización en la que participen sus colaboradores en la cual estos tienen que desempeñarse de la mejor forma para obtener algún estímulo extra, en la cual es primordial para estos obtener las metas u objetivos propuestos por la empresa. Según, Fischman, (2014) sostiene que la motivación laboral es fundamental para el incremento del compromiso de los trabajadores y el desarrollo de funciones en grupos determinados, asimismo, cada individuo estará conforme con las funciones que tiene que realizar y que esas funciones sean importantes para el crecimiento de la organización. Como se puede observar en esas discusiones la tesis no ha citado conceptos que no sean útiles por el contrario tienen sus

líneas aspectos fundamentales que ayudan a comprender el comportamiento y la razón del porqué se confirma la relación que existen entre las variables de estudio.

CONCLUSIONES

- La tesis ha demostrado que existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral en la empresa almacenes Pardo Huánuco 2022, el cual se basa de manera inferencial en el estadígrafo obtenido cuyo valor es 0.553 teniendo como base descriptiva información de la figura 1 y de la tabla 18 donde el 59.5% de trabajadores reconoce que la empresa tiene un nivel básico de organización como y frente a 51.4% que sostiene que la empresa garantiza motivación en sus trabajadores.
- La tesis ha demostrado que existe una significativa relación entre la estructura y la motivación laboral en la empresa almacenes Pardo sostenida y diferencialmente en el coeficiente de correlación obtenida cuyo valor es 0.661, corrobora de manera descriptiva en información de la tabla dos y la figura 23 donde el 56.8% de trabajadores sostiene que trabajan en las áreas donde fueron contratadas lo que permite que el 64,9% vea este aspecto como motivacional dentro de la empresa almacenes El Pardo.
- La tesis ha demostrado que existe una significativa relación entre la recompensa y la motivación laboral en la empresa almacenes El Pardo, el mismo que tiene asidero en el coeficiente de correlación obtenido cuyo valor es 0.792 sostenida además en información de tipo descriptiva de las figura 9 y 26, donde se sostiene que el 54 1% de trabajadores reciben buenos reconocimientos por su contribución productiva, haciendo que estos identifiquen almacenes en Pardo como una empresa que invierte en motivación tal como sostiene el 59.5%.
- La tesis ha demostrado que existe relación significativa entre el trabajo en equipo y motivación laboral en almacenes El Pardo, el mismo que se entiende a partir del coeficiente de correlación cuyo valor es 0.685, sostenida además en información de la figura 14 y 28 donde el 64.9% de los colaboradores reconoce que la empresa usa la tecnología para mejorar su trabajo en equipo, lo que hace que el 59 5% identifique que hay una coordinación para superar estas brechas a nivel de los equipos que se constituyen dentro de la empresa en los periodos de producción.

RECOMENDACIONES

- Tomando en cuenta los resultados obtenidos y que estos no son al 100% positivos, es fundamental que almacenes El Pardo debe desarrollar un sistema profesional de clima organizacional, para ello sugerente debe especializarse y diseñar las políticas claras que ayuden a tener una motivación laboral permanente no solo en el 50% de trabajadores sino en la totalidad de ellos.
- La tesis recomendó al gerente de la empresa desarrollar una estructura funcional en primer orden a efectos de que cada trabajador conozca su lugar en el trabajo y sepa el nivel de responsabilidad y comunicación que tiene con los propietarios. A partir del cual la empresa puede fomentar otro tipo de organización como la de procesos que puede ser apropiada para el trabajo que desarrolla.
- La tesis recomienda el gerente de la empresa tener políticas claras de recompensa y uniformes, puesto que es necesario que todos los colaboradores sepan que pueden ser sujeto a estas dádivas siempre y cuando su compromiso con la producción de la empresa sea positivo en el tiempo previsto.
- La tesis recomiendo al gerente de la empresa desarrollar aspectos motivacionales de trabajo en equipo para lograr el compromiso de sus colaboradores y hacer que los modelos de muebles que estos tengan sean cada vez más creativos frente a lo que hace la competencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arenal, C. (2022). *Planificación y apertura de un pequeño comercio*. La Rioja: Tutor Formación.
- Beatriz, D. I. (04 de febrero de 2019). *Las mejores empresas para trabajar en el mundo y qué más motivan a sus empleados*. Obtenido de theshed.co: <https://www.theshedcoworking.com/las-10-mejores-empresas-para-trabajar/>
- Bordas, M. J. (2016). *Gestión Estratégica del Clima Laboral*. Madrid: Editorial UNED.
- Carballo, J. F. (2013). *Control de gestión empresarial*. Madrid: Editorial ESIC.
- Carrion, B. J. (2018). *Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zaña. Región Lambayeque Año 2018*. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Castellanos, J. F. (2012). *Diagnóstico del clima organizacional*. Madrid: Editorial Académica Español.
- Churampi, R. E. (2020). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores Administrativos de la Red de Asistencia EsSalud Huancavelica 2019*. Huánuco: Universidad de Huánuco.
- Fernández, F. (2022). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. La Rioja: Tutor Formación .
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360°*. Santiago: Penguin Random House Grupo Editorial Chile.
- Francia, J. (2019). *Notas de Scrum Profesional: Mejorar el Trabajo en Equipo*. Belen: Amazon Digital Services LLC.
- Gabriel, A. (2022). *El líder y el trabajo en equipo*. La Plata: Ediciones Servicop.

- Interbank. (06 de junio de 2017). *Interbank*. Obtenido de La guía definitiva para ser feliz en el trabajo: <https://ventas.interbank.pe/blog/mi-vida-profesional/la-guia-definitiva-para-ser-feliz-en-el-trabajo>
- López, O. (2022). *Control organizacional*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- López, A. A. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral: Propuesta Metodologica para la Universidad Politécnica Salesiana SEDE Guayaquil*. Guayaquil: Universidad Politécnica Salesiana.
- Mamani, C. D. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A, Agencias Juliaca-2019*. Juliaca: Universidad Peruana Unión.
- Medina, M. (2015). *Estructura y gestión de empresas audiovisuales*. Pamplona: Ediciones Universidad de Navarra.
- Muro, P. (2019). *Gestion Eficaz de Las Recompensas*. Madrid: Empresa Activa.
- Ñaupas, H., Mejia E., Novoa, E. y Villagomez, A. (2014). *Metodología de la Investigación Cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Sanabria, P. P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público*. Colombia: Ediciones Uniandes-Universidad de los Andes.
- Sánchez, J. L., y Aguirre, M. G. (2012). *Clima Organizacional*. Madrid: Editorial Academica Espanola.
- Sely, L. (2019). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal de Salud del Hospital Daniel Alcides Carrión - Pasco 2017*. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizan .
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Lima: Alienta Editorial.
- Wilches, N. J. (2018). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Trabajador en la Empresa Minera Texas Colombia*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Pardos Porras, J. (2023). *El clima organizacional y la motivación laboral de la empresa Almacenes Pardos S.R.L. – Huánuco 2022* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “El clima organizacional y la motivación laboral de la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Instrumento
<p>General ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022?</p> <p>Específicos ¿Cómo se relaciona la estructura con la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona las recompensas con la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo con la motivación laboral en la empresa Almacenes</p>	<p>General Analizar cómo se relaciona el clima organizacional y la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022</p> <p>Específicos Analizar cómo se relaciona la estructura con la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022</p> <p>Analizar cómo se relaciona las recompensas con la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022</p> <p>Analizar cómo se relaciona el trabajo en equipo con la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022</p>	<p>General H1 El clima organizacional tiene una relación significativa con la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022</p> <p>H0 El clima organizacional no tiene una relación significativa con la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022</p> <p>ESPECIFICOS La estructura tiene una relación significativa con la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022</p> <p>Las recompensas tienen una relación significativa con la motivación laboral en la empresa Almacenes Pardo S.R.L. – Huánuco 2022</p>	<p>Independiente - Clima organizacional</p> <p>Dimensiones: - Estructura - Recompensas - Trabajo en equipo</p> <p>Dependiente Motivación laboral</p> <p>Dimensiones - Motivación intrínseca - Motivación extrínseca - Motivación trascendental</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: La tesis es de tipo cuantitativa, comprende el establecimiento de categorías para cada ítem que medirá las dimensiones de las variables establecidas.</p> <p>Nivel: El nivel de investigación Explicativa correlacional, en el sentido que se determinara causa y efecto entre las variables.</p> <p>Diseño:</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: guía de cuestionario</p>

Pardo S.R.L. – Huánuco
2022?

El trabajo en equipo tiene una
relación significativa con la
motivación laboral en la empresa
Almacenes Pardo S.R.L. –
Huánuco 2022

La tesis es no
experimental, no
manipulara
ninguna de las
variables, es no
experimental de
tipo
transeccional.

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Ficha de cuestionario

Proyecto de investigación: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LA EMPRESA ALMACENES PARDO S.R.L. – HUÁNUCO 2022

Instrucciones: La presente encuesta ha sido desarrollado con fines académicos, tienen carácter anónimo. Marque según corresponda:

1 = Si

2 = No

3 = No sabe no opina

Ítems	1	2	3
<ul style="list-style-type: none">• considera que la empresa está bien organizada• considera que usted se encuentra trabajando en el área para el cual fue contratado• se cumple con las funciones asignadas a su persona• cambia constantemente la organización de la empresa• tiene claro quiénes son sus jefes• los que ejercen autoridad en la empresa manifiestan su rol a los trabajadores			
<ul style="list-style-type: none">• la empresa tiene políticas de incentivos con los trabajadores• la empresa le otorgó algún tipo de incentivo en el último período• La empresa le brinda reconocimientos por su contribución en la labor productiva• la empresa entrega los reconocimientos en actividades sociales• cuenta con bonos por el trabajo que desarrolla• la empresa manifestó que puede recibir bonos si su desempeño es mejor			
<ul style="list-style-type: none">• la empresa tiene buen sistema de comunicación• manejan redes sociales para mejorar la comunicación entre trabajadores• la empresa tiene compromiso con el trabajo que ustedes desarrollan• la empresa fomenta el compromiso de los trabajadores con sus objetivos			
<ul style="list-style-type: none">• El clima organizacional de la empresa fomenta mi curiosidad en el trabajo• El clima organizacional de la empresa me permitió proponer nuevos modelos de producción• El clima organizacional me permite establecerme desafíos en la empresa• Los desafíos que tengo son en el ámbito personal• Encuentro sentido a mi trabajo en esta empresa• La empresa me permite sentirme identificado con su labor			
<ul style="list-style-type: none">• La empresa me motiva constantemente			

<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar en la empresa me permite ser bien visto • La empresa garantiza que estemos motivados • La empresa invierte para contar con buena motivación • La empresa controla cuando siente desmotivación de los trabajadores • La empresa regula sus actividades coordinando con los trabajadores 			
<ul style="list-style-type: none"> • La empresa cuenta con una misión que inspira • La empresa fomenta identificación con la misión la empresa cumple con sus promesas cuando lo hace • La empresa promete y motiva a los trabajadores de la empresa • la empresa premia la práctica de valores • la empresa promueve la práctica de valores 			

ANEXO 3

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN



Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de Ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera que la empresa está bien organizada	X		X		X		
2	Considera que usted se encuentra trabajando en el área para el cual fue contratado	X		X		X		
3	Se cumple con las funciones asignadas a su persona	X		X		X		
4	Cambia constantemente la organización de la empresa	X		X		X		

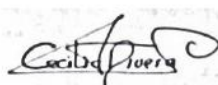
5	Tiene claro quiénes son sus jefes	X		X		X		
6	Los que ejercen autoridad en la empresa manifiestan su rol a los trabajadores	X		X		X		
7	La empresa tiene políticas de incentivos con los trabajadores	X		X		X		
8	La empresa le otorgó algún tipo de incentivo en el último período	X		X		X		
9	La empresa le brinda reconocimientos por su contribución en la labor productiva	X		X		X		
10	La empresa entrega los reconocimientos en actividades sociales	X		X		X		
11	Cuenta con bonos por el trabajo que desarrolla	X		X		X		
12	La empresa manifestó que puede recibir bonos si su desempeño es mejor	X		X		X		
13	La empresa tiene buen sistema de comunicación	X		X		X		
14	Manejan redes sociales para mejorar la comunicación entre trabajadores	X		X		X		
15	La empresa tiene compromiso con el trabajo que ustedes desarrollan	X		X		X		
16	La empresa fomenta el compromiso de los trabajadores con sus objetivos	X		X		X		
17	El clima organizacional de la empresa fomenta mi curiosidad en el trabajo	X		X		X		
18	El clima organizacional de la empresa me permitió proponer nuevos modelos de producción	X		X		X		
19	El clima organizacional me permite establecerme desafíos en la empresa	X		X		X		
20	Los desafíos que tengo son en el ámbito personal	X		X		X		
21	Encuentro sentido a mi trabajo en esta empresa	X		X		X		

22	La empresa me permite sentirme identificado con su labor	X		X		X		
23	La empresa me motiva constantemente	X		X		X		
24	Trabajar en la empresa me permite ser bien visto	X		X		X		
25	La empresa garantiza que estemos motivados	X		X		X		
26	La empresa invierte para contar con buena motivación	X		X		X		
27	La empresa controla cuando siente desmotivación de los trabajadores	X		X		X		
28	La empresa regula sus actividades coordinando con los trabajadores	X		X		X		
29	La empresa cuenta con una misión que inspira	X		X		X		
30	La empresa fomenta identificación con la misión	X		X		X		
31	La empresa cumple con sus promesas cuando lo hace	X		X		X		
32	La empresa promete y motiva a los trabajadores de la empresa	X		X		X		
33	La empresa premia la práctica de valores	X		X		X		
34	La empresa promueve la práctica de valores	X		X		X		

Fuente: encuesta trabajo de investigación anexo nº 3, 2022

Datos del Experto:

Firma: _____



Apellidos y Nombres: Cecilia Rivera Lopez

DNI: 22404218



Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera que la empresa está bien organizada	X		X		X		
2	Considera que usted se encuentra trabajando en el área para el cual fue contratado	X		X		X		
3	Se cumple con las funciones asignadas a su persona	X		X		X		
4	Cambia constantemente la organización de la empresa	X		X		X		

5	Tiene claro quiénes son sus jefes	X		X		X		
6	Los que ejercen autoridad en la empresa manifiestan su rol a los trabajadores	X		X		X		
7	La empresa tiene políticas de incentivos con los trabajadores	X		X		X		
8	La empresa le otorgó algún tipo de incentivo en el último período	X		X		X		
9	La empresa le brinda reconocimientos por su contribución en la labor productiva	X		X		X		
10	La empresa entrega los reconocimientos en actividades sociales	X		X		X		
11	Cuenta con bonos por el trabajo que desarrolla	X		X		X		
12	La empresa manifestó que puede recibir bonos si su desempeño es mejor	X		X		X		
13	La empresa tiene buen sistema de comunicación	X		X		X		
14	Manejan redes sociales para mejorar la comunicación entre trabajadores	X		X		X		
15	La empresa tiene compromiso con el trabajo que ustedes desarrollan	X		X		X		
16	La empresa fomenta el compromiso de los trabajadores con sus objetivos	X		X		X		
17	El clima organizacional de la empresa fomenta mi curiosidad en el trabajo	X		X		X		
18	El clima organizacional de la empresa me permitió proponer nuevos modelos de producción	X		X		X		
19	El clima organizacional me permite establecerme desafíos en la empresa	X		X		X		
20	Los desafíos que tengo son en el ámbito personal	X		X		X		
21	Encuentro sentido a mi trabajo en esta empresa	X		X		X		

22	La empresa me permite sentirme identificado con su labor	X		X		X		
23	La empresa me motiva constantemente	X		X		X		
24	Trabajar en la empresa me permite ser bien visto	X		X		X		
25	La empresa garantiza que estemos motivados	X		X		X		
26	La empresa invierte para contar con buena motivación	X		X		X		
27	La empresa controla cuando siente desmotivación de los trabajadores	X		X		X		
28	La empresa regula sus actividades coordinando con los trabajadores	X		X		X		
29	La empresa cuenta con una misión que inspira	X		X		X		
30	La empresa fomenta identificación con la misión	X		X		X		
31	La empresa cumple con sus promesas cuando lo hace	X		X		X		
32	La empresa promete y motiva a los trabajadores de la empresa	X		X		X		
33	La empresa premia la práctica de valores	X		X		X		
34	La empresa promueve la práctica de valores	X		X		X		

Fuente: encuesta trabajo de investigación anexo nº 3, 2022

Datos del Experto:

Firma: _____



Apellidos y Nombres: Vladimir Santiago Espinoza

DNI: 41815735



Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de Ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera que la empresa está bien organizada	X		X		X		
2	Considera que usted se encuentra trabajando en el área para el cual fue contratado	X		X		X		
3	Se cumple con las funciones asignadas a su persona	X		X		X		
4	Cambia constantemente la organización de la empresa	X		X		X		

5	Tiene claro quiénes son sus jefes	X		X		X		
6	Los que ejercen autoridad en la empresa manifiestan su rol a los trabajadores	X		X		X		
7	La empresa tiene políticas de incentivos con los trabajadores	X		X		X		
8	La empresa le otorgó algún tipo de incentivo en el último período	X		X		X		
9	La empresa le brinda reconocimientos por su contribución en la labor productiva	X		X		X		
10	La empresa entrega los reconocimientos en actividades sociales	X		X		X		
11	Cuenta con bonos por el trabajo que desarrolla	X		X		X		
12	La empresa manifestó que puede recibir bonos si su desempeño es mejor	X		X		X		
13	La empresa tiene buen sistema de comunicación	X		X		X		
14	Manejan redes sociales para mejorar la comunicación entre trabajadores	X		X		X		
15	La empresa tiene compromiso con el trabajo que ustedes desarrollan	X		X		X		
16	La empresa fomenta el compromiso de los trabajadores con sus objetivos	X		X		X		
17	El clima organizacional de la empresa fomenta mi curiosidad en el trabajo	X		X		X		
18	El clima organizacional de la empresa me permitió proponer nuevos modelos de producción	X		X		X		
19	El clima organizacional me permite establecerme desafíos en la empresa	X		X		X		
20	Los desafíos que tengo son en el ámbito personal	X		X		X		
21	Encuentro sentido a mi trabajo en esta empresa	X		X		X		

22	La empresa me permite sentirme identificado con su labor	X		X		X		
23	La empresa me motiva constantemente	X		X		X		
24	Trabajar en la empresa me permite ser bien visto	X		X		X		
25	La empresa garantiza que estemos motivados	X		X		X		
26	La empresa invierte para contar con buena motivación	X		X		X		
27	La empresa controla cuando siente desmotivación de los trabajadores	X		X		X		
28	La empresa regula sus actividades coordinando con los trabajadores	X		X		X		
29	La empresa cuenta con una misión que inspira	X		X		X		
30	La empresa fomenta identificación con la misión	X		X		X		
31	La empresa cumple con sus promesas cuando lo hace	X		X		X		
32	La empresa promete y motiva a los trabajadores de la empresa	X		X		X		
33	La empresa premia la práctica de valores	X		X		X		
34	La empresa promueve la práctica de valores	X		X		X		

Fuente: encuesta trabajo de investigación anexo n° 3, 2022

Datos del Experto:

Firma:  _____

Apellidos y Nombres: Tomas Dali Villena Andrade

DNI: 04085862

ANEXO 4

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



