

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



TESIS

**“La motivación y el clima organizacional de los trabajadores de la
Coopac Tocache - San Martín 2024”**

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

AUTORA: Santillán Álvarez, Rosa Janelly

ASESOR: Linares Beraún, William Giovanni

HUÁNUCO – PERÚ
2025

U

D

H

**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 Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

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

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 72958410

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 07750878

Grado/Título: Maestro en gestión pública para el desarrollo social

Código ORCID: 0000-0002-4305-7758

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Carbajal Álvarez, Magaly Haydée	Doctor en medio ambiente y desarrollo sostenible	09872196	0000-0002-9489-3588
2	Polino Puente, Emerson Junior	Doctor en ciencias de la educación	45867323	0000-0003-2131-8547
3	Ventura Crispín, Erica Luz	Magister en ciencias de la educación psicología educativa	42528501	0000-0002-6595-8346



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
P.A. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **05:00 horas del día 26 del mes de setiembre del año 2025**, en el Auditorio "San Juan Pablo II" de la Facultad de Ciencias Empresariales, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Mtra. Magaly Haydee Carbajal Álvarez
Mtro. Emerson Junior Polino Puente
Mtra. Erica Luz Ventura Crispín

**Presidente
Secretario
Vocal**

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 077-2025-D-FCOMP-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: "**LA MOTIVACIÓN Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPAC TOCACHE - SAN MARTÍN 2024**", presentado por la Bachiller, **SANTILLAN ALVAREZ, Rosa Janelly**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

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

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola **APROBADA** con el calificativo cuantitativo de **11 (ONCE)** y cualitativo de **SUFICIENTE** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **19:05 horas del día 26 del mes de setiembre del año 2025**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Mtra. Magaly Haydée Carbajal Álvarez
DNI: 09872196
Código ORCID: 0000-0002-9489-3588
PRESIDENTE

Mtro. Emerson Junior Polino Puente
DNI: 45867323
Código ORCID: 0000-0003-2131-8547
SECRETARIO

Mtra. Erica Luz Ventura Crispín
DNI: 42528501
Código ORCID: 0000-0002-6595-8346
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: ROSA JANELLY SANTILLÁN ÁLVAREZ, de la investigación titulada "LA MOTIVACIÓN Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPAC TOCACHE - SAN MARTÍN 2024", con asesor(a) EDGAR SIMON VERASTEGUI, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 886-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 18 % 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, 31 de julio de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

154. Santillán Álvarez, Rosa Janelly.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

ÍNDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

11%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

3%

2

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

3

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

4

1library.co

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to unasam

Trabajo del estudiante

1%

6

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

A mis padres, por ser pilar y fundamento de realizar mis sueños y proyectos.

A mis amigos por brindarme su apoyo y aliento.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi asesor, por su guía y paciencia durante este proceso, así como a mis compañeros y amigos, por el apoyo y las ideas compartidas.

A todos los que creyeron en mí y me motivaron a seguir adelante, gracias de corazón.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	IX
RESUMEN	XI
ABSTRAC	XII
INTRODUCCIÓN	XIII
CAPÍTULO I	15
PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	17
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	17
1.5.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	17
1.5.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	18
1.6. LIMITACIONES DE INVESTIGACIÓN	18
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	18
CAPÍTULO II	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN	19
2.2. BASES TEÓRICAS	23
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	33

2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	34
2.5. VARIABLES	35
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE	36
CAPÍTULO III.....	38
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	38
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	38
3.1.1. ENFOQUE	38
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	38
3.1.3. DISEÑO	38
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	39
3.2.1. POBLACIÓN	39
3.2.2. MUESTRA	39
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	39
3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS (DETALLAR LAS TÉCNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS)	40
3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS (CUADROS Y/O GRÁFICOS).....	40
3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS ...	41
CAPITULO IV.....	42
RESULTADOS.....	42
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	42
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	66
CAPÍTULO V.....	71
DISCUSIÓN	71
5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS ANTECEDENTES	71
5.2. DISCUSIÓN RESPECTO AL MARCO TEÓRICO	72

CONCLUSIONES	73
RECOMENDACIONES.....	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	76
ANEXOS.....	79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	36
Tabla 2 Colaboradores de la COOPAC Tocache.....	39
Tabla 3 Técnicas a aplicar para recolección de datos	40
Tabla 4 Técnicas de procesamiento de datos.....	41
Tabla 5 ¿Aparte de las remuneraciones en la Cooperativa recibe algún monto adicional a su productividad?.....	42
Tabla 6 ¿ las remuneraciones en la Cooperativa son mejores que otros centros de labores ?	43
Tabla 7 ¿Las metas de la organización inspiran a mejorar el clima organizacional ?.....	44
Tabla 8 ¿Me planteo metas personales en la Cooperativa?.....	45
Tabla 9 ¿La cooperativa reconoce la labor de sus trabajadores?.....	46
Tabla 10 ¿La cooperativa motiva con certificados o felicitaciones a sus trabajadores?	47
Tabla 11 ¿La Cooperativa entrega bonos por las metas cumplidas ?	48
Tabla 12 ¿La cooperativa motiva con otros tipos de recompensas (viajes, licencias) ?	49
Tabla 13 ¿La cooperativa inspira con la práctica de su cultura empresarial ?	50
Tabla 14 ¿La cooperativa fomenta la cultura empresarial entre sus trabajadores?	51
Tabla 15 ¿La cooperativa permite el involucramiento de sus trabajadores en las decisiones importantes ?.....	52
Tabla 16 ¿La cooperativa escucha las propuestas de los trabajadores?	53
Tabla 17 ¿La cooperativa usa la comunicación formal con sus trabajadores para transmitir mensajes ?.....	54
Tabla 18 ¿La cooperativa exige la comunicación formal a sus trabajadores?	55
Tabla 19 ¿La cooperativa permite el uso de otros medios de comunicación para transmitir mensajes ?.....	56
Tabla 20 ¿La cooperativa usa medios visuales para comunicar sus mensajes ?	57

Tabla 21 ¿Los trabajadores comparten objetivos en los equipos de trabajo?	58
Tabla 22 ¿Los trabajadores se motivan con los objetivos de la empresa ?	59
Tabla 23 ¿Los trabajadores comparten las mismas ideas con los miembros de su equipo de trabajo?	60
Tabla 24 ¿La Cooperativa constituye equipos de trabajo en función a sus áreas y competencia ?	61
Tabla 25 ¿La Cooperativa practica el liderazgo democrático?	62
Tabla 26 ¿Los trabajadores se motivan con el Liderazgo democrático?	63
Tabla 27 ¿La Cooperativa busca inspirar la labor de sus trabajadores?	64
Tabla 28 ¿La Cooperativa impulsa liderazgo que inspiren la práctica de la labor diaria en los trabajadores?	65
Tabla 29 Pruebas de normalidad	66
Tabla 30 Criterios de relación del Rho Spearman	66
Tabla 31 Relación de la gestión administrativa en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco 2024	67
Tabla 32 La motivación intrínseca se relaciona significativamente en el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE - San Martin 2024	68
Tabla 33 La motivación extrínseca se relaciona significativamente en el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE - San Martin 2024	69
Tabla 34 La motivación trascendental se relaciona significativamente en el clima organizacional de la COOPAC TOCACHE - San Martin 2024	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Aparte de las remuneraciones en la Cooperativa recibe algún monto adicional a su productividad?.....	42
Figura 2 ¿Las remuneraciones en la Cooperativa son mejores que otros centros de labores ?	43
Figura 3 ¿Las metas de la organización inspiran a mejorar el clima organizacional ?.....	44
Figura 4 ¿Me planteo metas personales en la Cooperativa?.....	45
Figura 5 ¿La cooperativa reconoce la labor de sus trabajadores?	46
Figura 6 ¿La cooperativa motiva con certificados o felicitaciones a sus trabajadores?	47
Figura 7 ¿La Cooperativa entrega bonos por las metas cumplidas ?	48
Figura 8 ¿La cooperativa motiva con otros tipos de recompensas (viajes, licencias) ?	49
Figura 9 ¿La cooperativa inspira con la práctica de su cultura empresarial ?	50
Figura 10 ¿La cooperativa fomenta la cultura empresarial entre sus trabajadores?	51
Figura 11 ¿La cooperativa permite el involucramiento de sus trabajadores en las decisiones importantes ?	52
Figura 12 ¿La cooperativa escucha las propuestas de los trabajadores? ...	53
Figura 13 ¿La cooperativa usa la comunicación formal con sus trabajadores para transmitir mensajes?.....	54
Figura 14 ¿La cooperativa exige la comunicación formal a sus trabajadores?	55
Figura 15 ¿La cooperativa permite el uso de otros medios de comunicación para transmitir mensajes ?.....	56
Figura 16 ¿La cooperativa usa medios visuales para comunicar sus mensajes ?	57
Figura 17 ¿Los trabajadores comparten objetivos en los equipos de trabajo?	58
Figura 18 ¿Los trabajadores se motivan con los objetivos de la empresa ?.	59
Figura 19 ¿Los trabajadores comparten las mismas ideas con los miembros	

de su equipo de trabajo?	60
Figura 20 ¿La Cooperativa constituye equipos de trabajo en función a sus áreas y competencia ?	61
Figura 21 ¿La Cooperativa practica el liderazgo democrático?	62
Figura 22 ¿Los trabajadores se motivan con el Liderazgo democrático?	63
Figura 23 ¿La Cooperativa busca inspirar la labor de sus trabajadores?	64
Figura 24 ¿La Cooperativa impulsa liderazgo que inspiren la práctica de la labor diaria en los trabajadores?	65

RESUMEN

La presente investigación se titula: La motivación y el clima organizacional de los trabajadores de la Coopac Tocache - San Martín 2024, el cual tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la motivación y el clima organizacional en dicha entidad. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación aplicada, de alcance descriptivo-correlacional, y con un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 36 trabajadores, quienes también integraron la muestra. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario como instrumento, validado estadísticamente. Los resultados evidencian que existe una relación significativa entre la motivación y el clima organizacional, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.766, lo que indica una relación positiva alta. Esto se respalda con los resultados de las tablas 7 y 21, donde el 50% y el 38.9% de los trabajadores consideran que las metas propuestas inspiran a mantener un buen clima organizacional, así como el 47.2% y el 36% que manifestaron de forma positiva su percepción respecto a ambos factores. Con base en estos hallazgos, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que una mayor motivación influye favorablemente en el clima organizacional de la cooperativa.

Palabras clave: coordinación, compromiso, efectividad, identificación, trabajo en equipo.

ABSTRAC

This research, entitled "Motivation and Organizational Climate of Coopac Tocache - San Martín 2024 Workers," aimed to determine the relationship between motivation and organizational climate within the organization. The study was conducted using a quantitative approach, applying applied research with a descriptive-correlational scope and a non-experimental cross-sectional design. The sample consisted of 36 workers. A statistically validated questionnaire was used to collect data. The results show a significant relationship between motivation and organizational climate, with a Spearman correlation coefficient of 0.766, indicating a strong positive relationship. This is supported by the results in Tables 7 and 21, where 50% and 38.9% of workers believe that the proposed goals inspire a positive organizational climate, and 47.2% and 36% expressed positive perceptions of both factors. Based on these findings, the alternative hypothesis is accepted and it is concluded that greater motivation favorably influences the cooperative's organizational climate.

Keywords: coordination, commitment, effectiveness, identification, teamwork.

INTRODUCCIÓN

La motivación de los trabajadores constituye un factor clave para promover un clima organizacional positivo, especialmente en entidades financieras que enfrentan alta demanda de sus servicios. Según Huamán (2021) las organizaciones que buscan un crecimiento sostenible entienden que la motivación, en sus diferentes formas intrínseca, extrínseca y trascendental, impacta directamente en el desempeño de sus colaboradores, influyendo en la percepción del ambiente de trabajo y en la calidad de los servicios ofrecido, las financieras han sido fundamentales en tiempos de crisis, como la pandemia por COVID-19, al atender las necesidades económicas de la población, lo cual exigió de sus colaboradores no solo un desempeño técnico eficiente, sino también altos niveles de compromiso y motivación.

En ese sentido, la presente investigación planteó como problema principal: ¿De qué manera la motivación se relaciona con el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE - San Martín 2024? El estudio se justifica en la necesidad de comprender cómo la aplicación de estrategias motivacionales adecuadas permite optimizar el clima interno, logrando así un mejor rendimiento laboral y satisfacción del cliente, especialmente en una organización con un papel social relevante como lo es una cooperativa de ahorro y crédito.

Por ello, el objetivo general planteado en la presente investigación fue explicar de qué manera la motivación se relaciona con el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC Tocache, San Martín 2024, abordando también cómo influyen específicamente los tipos de motivación intrínseca, extrínseca y trascendental.

La metodología empleada corresponde a un diseño no experimental de tipo transversal, con un enfoque cuantitativo y un nivel de estudio descriptivo-correlacional, además, se utilizó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario estructurado en escala Likert para recopilar los datos, los cuales fueron procesados utilizando los programas SPSS y Excel.

Asimismo, se superó la limitación identificada mediante la coordinación de un espacio apropiado que permitió acceder de manera efectiva a los

clientes.

Por lo cual se pudo concluir que la motivación se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Tocache, San Martín 2024, cuya relación de Spearman obtuvo un coeficiente de correlación de 0.766, evidenciando una relación positiva alta. Es por ello que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, demostrando que al fomentar adecuadamente los distintos tipos de motivación (intrínseca, extrínseca y trascendental) se contribuye a mejorar el clima organizacional dentro de la cooperativa.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Huaman (2021) menciona que las financieras cumplen un rol fundamental, porque, ante la carencia de dinero en las familias su oferta de servicios financieros se convirtió en una opción para paliar las necesidades. Comprendiendo que las financieras tenían una gran demanda por su servicio fue importante que estas influyan en el comportamiento de sus trabajadores haciendo que su motivación permita una relación interna de trabajo apropiada. Los trabajadores de las financieras tienen que mostrar una buena imagen con los clientes, por ello el nivel de motivación debía garantizar un clima organizacional en la financiera adecuada a pesar de los problemas externos.

Desde el 15 de marzo del 2020, los bancos se convirtieron en canal para trasladar los abonos que transfería el estado a las familias vulnerables. Los trabajadores, de los bancos demostraron compromiso, sin embargo, en muchos de ellos los comportamientos están condicionados por las políticas de motivación intrínseca, extrínseca y trascendental. Las empresas tienen como fin garantizar un clima organizacional capaz de enfrentar la gran demanda de la población, para que los servicios puedan ser trasladados con efectividad y tenga una recepción adecuada de parte de los clientes. Por ello es fundamental la relación motivación y clima organizacional. Necesidad que alcanza en términos locales (Huaman, 2021).

La COOPAC Tocache fue constituida el 15 de mayo de 1976, con más de 40 años de existencia se ubica en Tocache de la Región San Martín, es sin fines de lucro, y a partir de su constitución ha desarrollado servicios para sus socios definidos en la oferta de productos financieros. Actualmente cuenta con 36 trabajadores, entre administrativos, operaciones, analistas y otros, los cuales garantizan que la oferta de créditos sea constante. La gerencia actual de la cooperativa busca que el personal esté motivado, por ello apela a los tipos de motivación intrínseca garantizando que el acceso a una buena remuneración que le garantice cumplir sus necesidades básicas sea fundamental, así mismo, se ha podido observar que hay ocasiones en el que la gerencia establece reconocimiento en sus trabajadores con el ánimo de

que estos sientan una motivación exterior en torno a su trabajo, y finalmente otra política de la Cooperativa es su motivación trascendental, haciendo que la forma de trabajo en la Cooperativa motive un cambio, por ello, es fundamental entender que todo este trabajo se hace con un propósito, el mismo que se describe a continuación (Cooperativa de ahorro y crédito Tocache, 2023).

El clima organizacional en la Cooperativa es un aspecto que preocupa, dado que en tiempos de pandemia este comportamiento tiene que ser sostenido, puesto que de ello se garantiza una prestación adecuada de la oferta de créditos a la población. A pesar de los temores que existe, la gerencia de la Cooperativa tiene la finalidad de hacer que la motivación de los trabajadores sienta la motivación correspondiente. Por ello, hay algunas dimensiones que son medidas en la Cooperativa, y es la percepción del liderazgo, el trabajo en equipo y la comunicación, aspectos que deben ser tomados en cuenta por los trabajadores. Por ello, la gerencia entiende que la labor motivada debe generar un clima organizacional en tiempos de pandemia con propósitos claros, buscando que el ambiente en sí mismo sea agradable para el trabajo. Por ello la necesidad de estudiar esta relación entre la motivación y el clima organizacional, se ha vuelto una prioridad para la Cooperativa, fines que son necesarios conocerlo en este contexto.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

PG: ¿De qué manera la motivación se relaciona con el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE - San Martin 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

PE1: ¿De qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE - San Martin 2024?

PE2: ¿De qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE -San Martin 2024?

PE3: ¿De qué manera la motivación trascendental se relaciona con el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE - San Martín 2024?

1.3. OBJETIVO GENERAL

OG: Explicar de qué manera la motivación se relaciona con el clima organizacional de los trabajadores de COOPAC TOCACHE - San Martín 2024

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1: Explicar de qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE - San Martín 2024

OE2: Explicar de qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE - San Martín 2024

OE3: Explicar de qué manera la motivación trascendental se relaciona con el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE - San Martín 2024.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Se revisó las teorías sobre la motivación trascendental, por lo que se tocó conceptos, definiciones, importancia, canales de comunicación y flujos, el presente estudio aportó información para la investigación del tema, permitiendo obtener mayor clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE. Al respecto, Andía (2017) dice, el investigador profundizó los enfoques teóricos a partir, de explicar el problema planteado para avanzar en el conocimiento, encontrar nuevas explicaciones que modifiquen o complementen el conocimiento inicial.

1.5.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Los resultados se determinaron con la obtención de datos que se recogió con las herramientas mediante uso de encuestas y cuestionarios que se utilizó para lograr los objetivos del presente estudio que son viables, confiables y se pueden emplear como fundamento para posteriores investigaciones en entidades del estado. La presente investigación sirve de base para futuras investigaciones respecto al tema

abordado. Andía (2017) señala que cuando los resultados obtenidos en una investigación como los modelos, metodologías o instrumentos empleados pueden ser utilizados en otros estudios, se considera que constituyen una contribución metodológica.

1.5.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

El presente estudio brindó un aporte sobre la motivación trascendental en todas las áreas, puesto que servirá para que la COOPAC TOCACHE tomen acciones preventivas y correctivas que beneficiará a la organización que lideran. Asimismo, permitirá el desarrollo del trabajo articulado con visión hacia la calidad organizacional. En tal sentido, Andía (2017) el clima organizacional se refleja en la intención del investigador de aportar a la resolución de problemas específicos que impactan a organizaciones tanto públicas como privadas.

1.6. LIMITACIONES DE INVESTIGACIÓN

Las limitaciones fueron superadas por el investigador, con los recursos que ha permitido a la misma ser viable. Por lo tanto, en el presente estudio no existe limitaciones.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La tesis es viable pues se tuvo los permisos de la COOPAC TOCACHE para poder llevar adelante todos los procesos de investigación, asimismo se dispuso de tiempo para la ejecución, se contó con solvencia económica que fue autofinanciado por el investigador y los recursos materiales que estuvieron a disponibilidad, por ello se garantiza y hace viable la presente investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Amaguaña et al. (2023) en su trabajo investigado de “Clima organizacional y satisfacción laboral, factores e influencia en el desempeño laboral de las secretarias”, el estudio se busca identificar los factores que influyen en el clima laboral y la satisfacción de estas profesionales, con el objetivo de mejorar su desempeño y contribuir al éxito organizacional. La metodología utilizada es de tipo cuantitativa descriptiva con un diseño transversal y correlacional para evaluar la empleabilidad de la muestra. Se empleará un muestreo no probabilístico y se aplicará un instrumento en forma de encuesta, se concluye:

- El ambiente laboral de una organización tiene un impacto significativo en la productividad y satisfacción de los empleados, incluidas las secretarias, quienes juegan un papel fundamental en la estructura empresarial. Factores como la comunicación efectiva, un liderazgo positivo, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y la percepción de equidad dentro de la empresa son aspectos esenciales que requieren una gestión cuidadosa para fomentar un entorno laboral favorable y mejorar la eficiencia de las secretarias. Además, se resalta la relación entre el clima organizacional, la satisfacción laboral y el desempeño de las secretarias.

Balcázar (2023) en su tesis titulada “Motivación laboral elemento clave para el desempeño del talento humano en la Panificadora Lluvias de Gracia” con el fin de evaluar el impacto de la motivación laboral en el desempeño de los trabajadores de la panificadora Lluvias de Gracia, la directriz guiada fue de carácter cuantitativo, utilizando un muestreo no probabilístico a través de un cuestionario autocompletado de manera virtual, con preguntas cerradas para minimizar sesgos y costos, aplicado a una muestra de 26 empleados, se concluye que:

- La investigación logró su objetivo al proporcionar al propietario pautas claras sobre los desafíos en su empresa, ofreciéndole herramientas para mejorar el rendimiento interno. Es crucial reconocer que los empleados necesitan ser escuchados con mayor frecuencia y recibir el debido reconocimiento por sus responsabilidades. Además, algunos trabajadores han expresado la necesidad de reuniones organizadas por el propietario, en las cuales se puedan discutir los problemas actuales y proponer soluciones que mejoren su desempeño en la panadería. Así mismo, se permitió entender de cerca la importancia de la motivación en cualquier entorno laboral donde el talento humano contribuya con su conocimiento.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Barrientos (2021) en su tesis titulado “Motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020”, el propósito de este estudio fue analizar la relación entre la motivación laboral y el ambiente organizacional en los empleados de la empresa Corporación Estratégica, ubicada en Chilca, durante el año 2020. La investigación adoptó un diseño no experimental de tipo transversal y un enfoque correlacional. La muestra estuvo compuesta por 20 trabajadores, se empleó la técnica de la encuesta y se utilizó un cuestionario como herramienta de recolección de datos. Los instrumentos empleados fueron evaluados en cuanto a su confiabilidad mediante el estadístico Alpha de Cronbach, obteniendo un 0,905 para la variable de motivación laboral y un 0,882 para la variable de clima organizacional dado ello se concluye:

- Los resultados mostraron una correlación positiva alta entre la motivación laboral y el clima organizacional, evidenciada por un coeficiente de correlación de Pearson de 0,733 con un nivel de significancia $p=0,000$, menor a 0,05. Por lo tanto, se determinó que existe una correlación positiva alta entre la motivación laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020. No obstante, la motivación de los empleados no es la adecuada, ya que sus

necesidades laborales no están satisfechas, lo cual se asocia negativamente con el clima organizacional.

Aponte (2019) en su tesis titulada “Motivación y clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Sullana”. Este estudio tiene como objetivo principal identificar la relación entre la motivación y el clima organizacional entre los empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local de Sullana en el año 2018, lo cual permite observar el comportamiento del grupo institucional. Se utilizó una metodología de enfoque descriptivo-correlacional con un diseño no experimental para investigar la relación entre ambas variables, siendo la motivación la variable independiente y el clima organizacional la variable dependiente. La muestra estuvo compuesta por 55 trabajadores de la institución. Se llegó a la conclusión de:

- La motivación guarda una relación estadísticamente significativa con el clima organizacional entre los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Sullana. Esta relación se ha verificado con un valor de $r(x,y) = 0.609$, lo que indica una correlación positiva moderada, y un valor de $p = 0.000$, que es menor al 5%. Se denota que la motivación entre los empleados de la UGEL Sullana es alta, con un 78%, mientras que el clima organizacional es predominantemente regular, con un 58%. El análisis de los datos permitió ultimar que existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación y el clima organizacional.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Rivera (2023) en su tesis titulada “El clima organizacional y la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 – Red de Salud Puerto Inca, 2022”, con el fin de determinar cómo se relaciona el clima organizacional con la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 – Red de Salud Puerto Inca, en el año 2022. El estudio se realizó con un enfoque cuantitativo, a un nivel descriptivo correlacional, utilizando un diseño no experimental de tipo transversal. Para la recolección de datos,

se empleó la técnica de encuesta mediante un cuestionario aplicado a 40 trabajadores, se llega a la siguiente conclusión:

- Entre los hallazgos más destacados, se observa que el 52,50% de los empleados está de acuerdo con coordinar, planificar y comunicar sus actividades laborales a su jefe inmediato. Además, el 57,50% de los empleados prefiere trabajar en equipo y disfruta enfrentando grandes desafíos en su área de trabajo dentro de la entidad. por lo expuesto se demuestra que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 – Red de Salud Puerto Inca, 2022, con una significancia bilateral de P-Valor < 0,000 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,639, lo que indica una correlación positiva moderada.

Díaz (2022) en su tesis titulada “La motivación y el desempeño laboral de la empresa Compartamos Financiera – Tingo María - 2022”, con el fin de determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral. Se utilizó un método de investigación aplicada con un enfoque descriptivo-correlacional y un diseño no experimental. En el estudio participaron 80 empleados de una entidad financiera, se aplicó un cuestionario para evaluar las variables de motivación y desempeño laboral, validado por tres expertos que confirmaron su consistencia y aplicabilidad. Los cuestionarios fueron distribuidos virtualmente a través de Google Forms se concluye:

- De acuerdo con la confiabilidad de los datos fue verificada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0,911, lo que indica un alto nivel de fiabilidad para ambas variables. Los resultados, analizados mediante el coeficiente rho de Spearman, arrojaron una relación de 0,879 y un valor P de 0,0, lo que permitió deducir que existe una relación positiva y significativa entre las dos variables. Este hallazgo es relevante ya que no solo confirma la existencia de una relación fuerte, sino que también proporciona una base sólida para afirmar que los cambios en una variable están asociados con cambios en la otra de manera consistente.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. DEFINICIÓN DE MOTIVACIÓN

Robbins y Judge (2013) explican que la motivación implica una serie de procesos que determinan cuán intenso, enfocado y sostenido es el esfuerzo de una persona hacia el logro de un objetivo. En términos generales, la motivación se refiere al empeño dirigido a alcanzar cualquier tipo de meta. Los componentes esenciales de esta definición son la intensidad del esfuerzo, su orientación y su duración en el tiempo.

Para Newstrom (2011) plantea que la motivación en el entorno laboral surge a partir de influencias internas y externas que llevan al trabajador a optar por determinados comportamientos. Acciones, que en un contexto ideal, deberían alinearse con los objetivos de la organización. Además, resalta la importancia de que los empleadores conozcan y comprendan las necesidades de su personal para fomentar dicha motivación.

La motivación, en términos generales, se entiende como el conjunto de estímulos internos o externos que impulsan, orientan y mantienen una determinada conducta en una persona. Desde una perspectiva técnica, diversos autores la consideran el motor fundamental del comportamiento, ya que toda acción humana tiene su origen en un motivo. Dicho de forma simple, la motivación es una fuerza mental que nos mueve a iniciar o continuar una actividad. Cuando esta fuerza desaparece, es común que se abandone la tarea. Por ello, lograr metas se vuelve considerablemente más difícil en ausencia de motivación.

Por otra parte, Perret y Vinasco (2016) consideran que la motivación es lo que nos impulsa a crear hábitos, probar cosas nuevas, y mantener el esfuerzo en tareas que consideramos satisfactorias o productivas, esencial para cubrir ciertas necesidades básicas. Este es un proceso interno y personal que refleja cómo interactuamos con nuestro entorno, pues regula las acciones que realizamos hacia metas y objetivos que consideramos importantes y deseables. La motivación es un punto de equilibrio entre nuestra personalidad y la manera en que llevamos a cabo nuestras actividades. Por ello, es importante también considerar su efectividad para asegurar que nuestros esfuerzos nos

lleven al éxito en lo que nos proponemos.

2.2.1.1. TEORÍA DE LA JERARQUÍA DE NECESIDADES DE MASHLOW

Chiavenato (2017) nos cita a Abraham Maslow quien explica que este autor desarrolló la teoría de las necesidades, la cual plantea que las necesidades humanas se estructuran en una escala jerárquica. Esta va desde las más básicas, como la alimentación y la seguridad, hasta aquellas de orden superior, como la autorrealización. Según esta teoría, a medida que se satisfacen las necesidades más elementales, emergen con mayor fuerza las de niveles superiores. Maslow identifica cinco niveles de necesidades, organizados de forma ascendente, los cuales actúan como factores clave en la motivación humana, dependiendo de su relevancia para la supervivencia y el desarrollo personal.

- **Necesidades fisiológicas:** Son las más esenciales para la vida, ya que responden a requerimientos básicos del cuerpo humano. Entre ellas se encuentran la respiración, la alimentación, la hidratación, el descanso.
- **Necesidades de seguridad:** Una vez satisfechas las necesidades básicas, surge el interés por vivir en un entorno estable y protegido. Esto incluye la seguridad en la salud, la estabilidad económica, un empleo fijo, una vivienda segura y protección frente a riesgos.
- **Necesidades sociales:** Estas necesidades surgen del deseo de relacionarse con otros y formar parte de grupos. Se expresan en la búsqueda de afecto, amistad, relaciones familiares, vida en pareja o vínculos con compañeros de trabajo.
- **Necesidades de reconocimiento:** Se refieren a la valoración que una persona espera recibir de sí misma y de los demás. Incluyen el respeto propio, la autonomía, el logro de objetivos, el prestigio y la aceptación social.

- **Necesidades de autorrealización:** Ocupan el nivel más alto en la jerarquía. Aparecen cuando las demás necesidades han sido satisfechas y reflejan el deseo de crecimiento personal, cumplimiento de metas profundas y desarrollo del máximo potencial individual.

2.2.1.2. IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN

Robbins y Judge (2013) explican que la psicología presta gran atención al estudio de la motivación, ya que esta actúa como el motor que impulsa a las personas a cumplir con las metas que se proponen. Además, influye directamente en aspectos emocionales y mentales como el manejo del estrés, el nivel de autoestima y la capacidad de concentración.

En la vida diaria, mantenerse motivado resulta esencial para llevar a cabo actividades que requieren esfuerzo o implican dejar de lado gratificaciones inmediatas. En ausencia de motivación, actuar se vuelve una tarea más complicada, lenta e incluso insostenible con el tiempo.

2.2.1.3. DIMENSIONES DE LA MOTIVACIÓN

A. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Robbins y Judge (2013) plantean que existe una forma de motivación que se origina dentro del propio individuo, impulsada por el deseo de superarse, alcanzar metas personales o responder a sus propias aspiraciones, sin que intervengan recompensas externas o la necesidad de aprobación social. Este tipo de motivación interna suele ser especialmente valiosa, ya que fomenta un mayor grado de compromiso y esfuerzo sostenido. Por otro lado, Hoces (2023) advierte que esta motivación no es ilimitada; una vez que las necesidades básicas están satisfechas y se alcanza un estándar de vida considerado adecuado, los aumentos económicos dejan de traducirse en una mejora significativa del bienestar o la felicidad.

CARACTERÍSTICAS DE LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Robbins y Judge (2013) identifican cuatro elementos clave para

comprender mejor la motivación intrínseca:

- **Autodeterminación:** entendida como la facultad de cada persona para tomar control de su vida, tomar decisiones importantes y definir un rumbo propio, estableciendo metas que den sentido a su trayectoria (Robbins y Judge, 2013).
- **Competencia:** se basa en el uso de habilidades, conocimientos y destrezas que permiten a cada individuo avanzar hacia sus propósitos (Robbins y Judge, 2013).
- **Interrelación:** aunque parezca ajena a la motivación interna, desempeña un rol relevante al influir en la forma en que las personas descubren sus intereses y prioridades (Robbins y Judge, 2013).
- **Curiosidad:** una disposición humana hacia el aprendizaje, que adquiere verdadero valor cuando se vincula con objetivos personales concretos (Robbins y Judge, 2013).

INDICADORES DE LA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

- **Remuneraciones:** son compensaciones económicas que una persona recibe a cambio de su trabajo o servicios prestados. Generalmente se refiere al salario o sueldo que se paga a un empleado, pero también puede incluir otros beneficios adicionales, como bonificaciones, comisiones, incentivos, pagos por horas extras, seguros, y otras formas de compensación que forman parte del paquete total de retribución de un trabajador (Buritica y Dos Santos, 2016).
- **Metas:** son objetivos o propósitos específicos que una persona, grupo u organización se propone alcanzar en un período de tiempo determinado. Son resultados deseados que guían las acciones y decisiones, proporcionando dirección y motivación (Tracy, 2014).

B. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

Robbins y Judge (2013) explican que la motivación extrínseca

se caracteriza por estar impulsada por factores externos al individuo. Es decir, las razones que llevan a una persona a realizar una actividad o cumplir una tarea no provienen de su interés personal, sino de estímulos externos que escapan a su control. En este contexto, los incentivos pueden adoptar formas tanto positivas como negativas, como recompensas, beneficios, castigos o presiones. En consecuencia, se entiende por motivación extrínseca toda clase de compensación o reconocimiento que una persona recibe al ejecutar una acción o cumplir un objetivo determinado.

Además de los incentivos materiales, también se consideran motivadores extrínsecos aquellos gestos simbólicos como los elogios o expresiones de reconocimiento que una persona puede recibir tras cumplir exitosamente una tarea (Robbins y Judge, 2013). No obstante, cuando este tipo de motivación es el único motor que impulsa el desempeño, suele observarse una disminución progresiva en la productividad, sin importar el contexto. Por esta razón, la motivación extrínseca, por sí sola, no suele ser eficaz para sostener el compromiso en proyectos de largo plazo.

FASES DE LA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

Robbins y Judge (2013) nos mencionan las siguientes fases de la motivación extrínseca:

1. **Motivación externa;** en esta fase, las acciones del individuo están guiadas principalmente por estímulos o condiciones del entorno, sin que exista una verdadera conexión con sus intereses personales
2. **Motivación introyectada;** en esta segunda etapa el individuo realiza una actividad para evitar sentimientos negativos, como la culpa, la vergüenza o la ansiedad, o para obtener aprobación externa.
3. **Motivación regulada por identificación;** en esta tercera etapa una persona se compromete con una actividad

porque la reconoce como importante y valiosa para sus propios objetivos o valores personales

- 4. Motivación por integración;** en esta última etapa la actividad se realiza porque está alineada con quién es la persona y con lo que considera importante en su vida.

INDICADORES DE LA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

- **Reconocimientos:** son expresiones de aprecio, elogio o aprobación que se otorgan a una persona por sus logros, esfuerzos, o comportamientos positivos, cuyo propósito es destacar y valorar pública o privadamente las contribuciones de una persona, reforzando su autoestima y motivación (Buritica y Dos Santos, 2016).
- **Recompensas:** este concepto se infiere como los incentivos o compensaciones, generalmente de naturaleza material o tangible, que se entregan a una persona como premio por alcanzar un objetivo, cumplir con una meta, o realizar un esfuerzo destacado (Buritica y Dos Santos, 2016).

C. MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL

Para Robbins y Judge (2013) identifican una forma de motivación que se activa cuando una persona actúa pensando en el beneficio de otros y no en sí misma. Esta clase de impulso se basa en el deseo de contribuir al bienestar ajeno, lo cual implica que las metas de la acción están orientadas a satisfacer necesidades que no son propias. Se trata de una motivación vinculada al altruismo, donde el individuo muestra sensibilidad ante las situaciones de los demás y responde con acciones que buscan apoyarlos o mejorar sus condiciones.

INDICADORES DE LA MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL

- **Cultura empresarial:** es el cumulo de valores, creencias, prácticas, normas y comportamientos que caracterizan a una organización y que influyen en la manera en que sus miembros interactúan y trabajan (Robbins y Judge, 2013).

- **Involucramiento:** se refiere al grado de compromiso y participación que los empleados muestran hacia su trabajo y la organización. Implica el entusiasmo y la disposición para contribuir de manera significativa a los objetivos de la empresa, la dedicación y la disposición para asumir responsabilidades adicionales (Robbins y Judge, 2013).

2.2.2. DEFINICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Según Robbins et al. (2022) definen el clima organizacional como el estado psicológico y emocional predominante en una organización, el cual está determinado por las percepciones, actitudes y creencias compartidas por sus miembros. Los individuos ajustan continuamente su comportamiento para satisfacer sus necesidades y preservar su bienestar emocional, proceso conocido como adaptación. Esta capacidad de adaptación no solo cubre necesidades básicas como alimentación y seguridad, sino también aspectos como la conexión social, el reconocimiento y el desarrollo personal dentro del grupo.

Por otro lado, Chiavenato (2011) sostiene que el clima organizacional está compuesto por las características del entorno laboral que influyen en la motivación de los miembros de una organización. En otras palabras, el clima organizacional engloba una visión dinámica y flexible de cómo el entorno influye en la motivación, y cómo este entorno, creado por los miembros de la organización, afecta su comportamiento.

Robbins y Judge (2013) señalan que el clima organizacional puede analizarse a partir de diversas dimensiones fundamentales que influyen directamente en su estructura y funcionamiento. Entre ellas se encuentran:

- **Ambiente físico:** espacio donde se ubica la organización, así como a las condiciones materiales en las que los empleados llevan a cabo sus tareas cotidianas.
- **Organización interna:** representa la forma en que se distribuyen los roles y funciones del personal, lo cual suele reflejarse en el organigrama institucional, incluyendo horarios, deberes y niveles de autoridad.

- **Compromiso y responsabilidad:** abarca la actitud del trabajador frente a sus obligaciones, su puntualidad, su rendimiento, así como su capacidad para tomar decisiones de manera autónoma y eficiente.
- **Identificación con la organización:** hace alusión al vínculo emocional que desarrollan los empleados con la entidad para la que trabajan, lo cual fortalece el sentido de pertenencia y cohesión.
- **Interacción comunicativa:** la circulación de información clara y constante entre los distintos niveles jerárquicos es clave para lograr una coordinación efectiva y alcanzar los objetivos institucionales.
- **Desarrollo profesional:** la formación continua y la capacitación no solo potencian el crecimiento individual, sino que también estimulan la productividad y el avance colectivo dentro de la organización.

2.2.2.1. IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Robbins y Judge (2013) un entorno organizacional saludable cumple un rol fundamental en el rendimiento de los empleados. El ambiente laboral no solo influye en la productividad, sino también en la forma en que los trabajadores se comportan y se relacionan dentro de la institución. Directamente conectada con la percepción que cada persona tiene sobre su lugar de trabajo. A medida que el clima interno mejora, es más probable que el personal se sienta motivado y comprometido, lo cual genera un impacto favorable en los resultados generales de la organización.

Por tal razón es fundamental para el éxito de una empresa debido a su impacto en múltiples áreas, un ambiente de trabajo positivo y motivador mejora la motivación y el desempeño de los empleados, incrementando así su compromiso y productividad. Refleja y refuerza la cultura de la organización, fortaleciendo los valores y normas compartidos, lo que promueve la cohesión y el sentido de pertenencia entre los miembros del equipo. Asimismo, facilita una comunicación abierta y efectiva, resolviendo conflictos

y mejorando la colaboración, y fomenta la creatividad e innovación al respaldar y valorar las ideas de los empleados.

2.2.2.2. DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

A. COMUNICACIÓN

Según Rincon (2014) señala que dentro del entorno organizacional es esencial que tanto los líderes como los colaboradores cuenten con canales efectivos para interactuar entre sí. La comunicación constituye un aspecto clave del comportamiento en el trabajo, abarcando no solo el lenguaje verbal y corporal, sino también los medios tecnológicos disponibles. Herramientas como el correo electrónico, los sistemas de mensajería instantánea y los dispositivos móviles son ampliamente utilizados en las organizaciones, y cada uno de ellos influye de manera distinta en la forma en que los mensajes son interpretados y gestionados.

- **Comunicación formal:** conceptualizada como el intercambio de información que sigue los canales oficiales y estructurados establecidos dentro de una organización. Tipo de comunicación se realiza a través de medios oficiales y documentados, como informes, correos electrónicos, memorandos y reuniones organizadas (Rincon, 2014).
- **Comunicación informal:** definida como el intercambio de información que ocurre de manera espontánea y no sigue los canales oficiales de una organización. Este tipo de comunicación es más flexible, casual y se produce en interacciones cotidianas, como conversaciones entre colegas, mensajes en plataformas de mensajería instantánea y charlas informales durante pausas o eventos sociales (Rincon, 2014).

B. TRABAJO EN EQUIPO

Para Gan y Trigine (2012) entienden el trabajo en equipo como una forma avanzada y estructurada de cooperación entre personas, cuyo propósito principal es alcanzar objetivos

compartidos. A diferencia de un grupo de trabajo convencional, esta modalidad se caracteriza por la complementariedad de habilidades entre sus miembros, la corresponsabilidad tanto individual como colectiva, y un fuerte compromiso con las metas comunes. El esfuerzo conjunto y coordinado genera una sinergia positiva, lo que se traduce en un mayor nivel de productividad, eficiencia y satisfacción entre los integrantes del equipo.

- **Objetivos:** metas específicas que una organización, equipo o individuo establece para guiar sus acciones y medir el éxito. Son fundamentales para proporcionar dirección y enfoque, y permiten evaluar el progreso y el cumplimiento de las metas (Gan y Trigrine, 2012).
- **Homogeneidad:** ayuda a asegurar que todos los miembros sigan las mismas reglas y expectativas, lo cual puede facilitar la coordinación y reducir conflictos. Sin embargo, puede limitar la diversidad de ideas y enfoques, lo que puede restringir la innovación (Gan y Trigrine, 2012).

C. LIDERAZGO

La Real Academia Española define que la palabra liderar, tiene su origen en la palabra laed, utilizada en antiguas lenguas nórdicas para referirse a trayectos, caminos o rutas, especialmente en el contexto marítimo. En el entorno organizacional, Chiavenato (2018) lo interpreta como una forma de poder personal que permite influir en otras personas a través de las relaciones interpersonales, promoviendo cambios o ajustes en sus comportamientos.

Costa (2015) agrega que liderar implica guiar y coordinar a los miembros de un grupo para alcanzar metas comunes, siendo el liderazgo un proceso activo de influencia y orientación. En la misma línea, Newstrom (2011) considera que liderar supone la integración coherente de actitudes, valores, habilidades y rasgos individuales que se reflejan en la conducta de quien lidera, evidenciando tanto sus capacidades visibles como las

más sutiles.

En conjunto, los autores concuerdan en que el liderazgo representa la capacidad de una persona para motivar, dirigir y coordinar a un equipo, influyendo positivamente en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

- **Liderazgo democrático:** estilo que se caracteriza por fomentar un ambiente participativo, donde el líder actúa como facilitador del diálogo (Costa, 2015).
- **Liderazgo transformacional:** es un estilo de liderazgo se enfoca en motivar al equipo a través de una visión inspiradora, impulsa el desarrollo individual y colectivo, promoviendo el cambio y la mejora continua (Costa, 2015).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Autorrealización:** etapa en la que el individuo logra desarrollarse plenamente, alcanzando metas personales significativas y actuando en armonía con su propósito de vida y capacidades auténticas (Chiavenato, 2011).
- **Bienestar:** viene hacer cuando el individuo logra ese punto de satisfacción y que afronta bien los obstáculos que le presente la vida (Münch, 2010).
- **Desarrollo profesional:** implica el avance y la mejora continua de las habilidades, conocimientos y capacidades de una persona en su entorno laboral (Corica, 2012).
- **Interacción:** proceso mediante el cual dos o más entidades, como individuos, grupos, sistemas o elementos, se comunican y afectan mutuamente a través de intercambios de información, acciones o influencias (Rincon, 2014).
- **Motivación laboral:** disposición que muestra la persona para esforzarse intensamente en sus funciones dentro del entorno de trabajo, con el fin de contribuir al logro de los objetivos de la organización, generalmente impulsada por la satisfacción de necesidades personales (Robbins y Judge, 2013).
- **Motivación:** una fuerza psicológica que impulsa al individuo a actuar con dirección y constancia para lograr un objetivo, dando sentido a sus

acciones y le permite mantener el esfuerzo hasta alcanzar lo que se propone (Robbins y Judge, 2013).

- **Organización:** proceso sistemático de coordinación entre personas, funciones y recursos dentro de una entidad, para alcanzar los objetivos institucionales de forma ordenada, coherente y eficaz (Chiavenato, 2017).
- **Percepción organizacional:** se refiere a la forma en que los empleados entienden y valoran la cultura, los principios, las reglas y las expectativas dentro de una empresa (Corica, 2012).
- **Reconocimiento personal y/o social:** es la valoración que una persona percibe sobre el esfuerzo y calidad de su trabajo, tanto desde su propia perspectiva como desde la apreciación de quienes lo rodean (Buritica y Dos Santos, 2016).
- **Satisfacción personal:** es una condición psicológica que surge cuando el cerebro procesa adecuadamente los estímulos positivos, generando un equilibrio interno que se traduce en una sensación de bienestar general y realización (Gutiérrez, 2020).

2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Ho: La motivación no se relaciona significativamente en el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE - San Martin 2024

Ha: La motivación se relaciona significativamente en el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE - San Martin 2024

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- La motivación intrínseca se relaciona significativamente en el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE - San Martin 2024
- La motivación extrínseca se relaciona significativamente en el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE - San Martin 2024
- La motivación trascendental se relaciona significativamente en el clima organizacional de la COOPAC TOCACHE - San Martin 2024

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Motivación

Dimensiones:

- Motivación intrínseca
- Motivación extrínseca
- Motivación trascendental

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Clima organizacional

Dimensiones:

- Comunicación
- Trabajo en Equipo
- Liderazgo

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
MOTIVACIÓN	Motivación intrínseca	Remuneraciones	1. ¿Aparte de las remuneraciones en la Cooperativa recibe algún monto adicional a su productividad?	(1) Siempre
			2. ¿Las remuneraciones en la Cooperativa son mejores que otros centros de labores?	
		Metas	3. ¿Las metas de la organización inspiran a mejorar el clima organizacional?	
			4. ¿Me planteo metas personales en la Cooperativa?	
	Motivación Extrínseca	Reconocimiento	5. ¿La cooperativa reconoce la labor de sus trabajadores?	(2) Casi siempre
			6. ¿La Cooperativa motiva con certificados o felicitaciones a sus trabajadores?	
		Recompensas	7. ¿La Cooperativa entrega bonos por las metas cumplidas?	
			8. ¿La Cooperativa motiva con otros tipos de recompensas (viajes, licencias)?	
	Motivación Trascendental	Cultura empresarial	9. ¿La Cooperativa inspira con su la práctica de su cultura empresarial?	(4) Casi nunca
			10. ¿La Cooperativa fomenta la cultura empresarial entre sus trabajadores?	
		Involucramiento	11. ¿La cooperativa permite el involucramiento de sus trabajadores en las decisiones importantes?	
			12. ¿La Cooperativa escucha la propuesta de sus trabajadores?	

CLIMA ORGANIZACIONAL	Comunicación	Comunicación formal	13.¿La Cooperativa usa la comunicación formal con sus trabajadores para transmitir mensajes? 14.¿La Cooperativa exige la comunicación formal a sus trabajadores?
		Comunicación informal	15.¿La Cooperativa permite el uso de otros medios de comunicación para transmitir mensajes? 16.¿La Cooperativa usa medios visuales para comunicar sus mensajes?
	Trabajo en Equipo	Objetivos	17.¿Los trabajadores comparten objetivos en los equipos de trabajo? 18.¿Los trabajadores se motivan con los objetivos de la empresa?
		Homogeneidad	19.¿Los trabajadores comparten las mismas ideas con los miembros de su equipo de trabajo? 20.¿La Cooperativa constituye equipos de trabajo en función a sus áreas y competencia
	Liderazgo	Liderazgo Democrático	21.¿La Cooperativa practica el liderazgo democrático? 22.¿Los trabajadores se motivan con el Liderazgo democrático?
		Liderazgo Transformacional	23.¿La Cooperativa busca inspirar la labor de sus trabajadores? 24.¿La Cooperativa impulsa liderazgo que inspiren la práctica de la labor diaria en los trabajadores?

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Hernández et al. (2014) indican que este trabajo se clasificó como una investigación aplicada, ya que sus hallazgos permitieron aumentar el conocimiento sobre las variables analizadas, aportando una comprensión más detallada y práctica del tema.

3.1.1. ENFOQUE

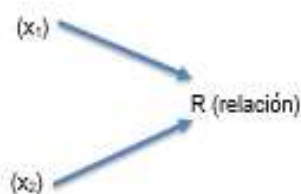
El enfoque de la investigación fue de tipo cuantitativa, Según Hernández et al. (2014) la metodología permitió establecer número y categorías a las particularidades de las variables propuestas, posibilitando su medición, y estableciendo una relación cuantitativa.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

La investigación fue de tipo descriptiva correlacional, concepto entendido por los autores Hernández et al. (2014) explican que este tipo de investigación implica realizar un análisis detallado de las diferentes dimensiones de las variables para luego establecer las relaciones e inferencias correspondientes.

3.1.3. DISEÑO

Para Hernández et al. (2014) la presente investigación presentó un diseño no experimental de corte transversal. Los autores sostuvieron que este diseño no experimental se encargó de estudiar las variables en su estado o contexto natural, observando las situaciones ya existentes, no provocadas o manipuladas intencionalmente por quien realizó la investigación. Fue transversal porque se recolectaron datos en un solo momento y se describieron las variables y analizar su incidencia e interrelación que exista entre la variable independiente o dependiente.



Donde:

O1 = Observación de la Variable 1

O2 = Observación de la Variable 2

R = correlación entre la V1 y V2

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Para Hernández et al. (2014) se define como el grupo de individuos que comparten ciertas características y sobre los cuales se lleva a cabo el estudio para obtener conclusiones que respondan a los objetivos planteados. En esta investigación, la población estuvo constituida por los empleados contratados de la COOPAC Tocache, organizados según lo presentado en la tabla 2:

Tabla 2

Colaboradores de la COOPAC Tocache

CARGO	N.º DE COLABORADORES
Administración	6
Ventanilla	10
Plataforma	10
Ejecutivos	10
Total, Población 1	36

Nota. Información brindada por administración.

3.2.2. MUESTRA

Según Hernández et al. (2014) la muestra representó una proporción o pequeña parte representativa de la población. Considerando ello, y dada la accesibilidad a la muestra, el estudio utilizó un muestreo no probabilístico de tipo intencional, debido a que la muestra consignó todas las características relevantes para su aplicación. De esta manera, el instrumento fue aplicado a los trabajadores, totalizando $N = n = 36$.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La recolección de datos se refirió a una estrategia que consistió en formular un conjunto de preguntas específicas a una porción determinada de la población (Hernández et al., 2014).

Tabla 3*Técnicas a aplicar para recolección de datos*

TÉCNICAS	INSTRUMENTO	FINALIDAD
Encuesta a empresarios	Guía de Cuestionarios	Elaborada con la finalidad de conocer y profundizar el grado de motivación de los trabajadores y el nivel del clima organizacional existente en la cooperativa.

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS (DETALLAR LAS TÉCNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS)

Para el presente estudio, se utilizó la técnica de la encuesta, la cual permitió recopilar información directa de los trabajadores, con el objetivo de conocer sus percepciones y niveles de motivación, así como las condiciones del clima organizacional en la cooperativa.

El instrumento aplicado fue un cuestionario estructurado, diseñado con preguntas cerradas tipo Likert. Este tipo de cuestionario facilitó la obtención de datos cuantificables y comparables, posibilitando el análisis estadístico de las variables de estudio.

Según Sampieri, Collado y Lucio (2022), la encuesta fue una técnica que recopiló datos mediante preguntas estandarizadas, permitiendo describir y explicar fenómenos sociales con base en las respuestas de una muestra representativa (p. 234).

Asimismo, el cuestionario fue definido por Hernández et al. (2022) como un instrumento de medición compuesto por una serie de preguntas diseñadas para obtener información específica de los participantes sobre las variables de interés (p. 236).

3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS (CUADROS Y/O GRÁFICOS)

Para la presentación y análisis de los datos recolectados, se utilizaron cuadros estadísticos y gráficos de barras, los cuales permitieron una visualización clara y precisa de los resultados.

Los cuadros mostraron frecuencias absolutas y relativas, así como porcentajes que facilitaron la interpretación del comportamiento de las variables motivación y clima organizacional.

Los gráficos facilitaron la comprensión visual de los datos, permitiendo detectar tendencias, patrones y relaciones entre las variables analizadas.

Según Balestrini (2019) considera que el uso de cuadros y gráficos resulta fundamental para presentar los resultados de una investigación, ya que permiten organizar y resumir visualmente la información, lo que facilita su análisis. En la misma línea, Sierra Bravo (2018) destaca que la representación gráfica de los datos favorece una interpretación más clara e inmediata, especialmente en investigaciones cuantitativas donde es crucial identificar patrones de comportamiento.

3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Hernández et al. (2014) sugirieron el uso de técnicas estadísticas para procesar y analizar la información relevante en la tesis. Dichas técnicas se aplicaron de la siguiente manera:

Tabla 4

Técnicas de procesamiento de datos

TÉCNICAS	USO
Software SPSS	Para el procesamiento de las encuestas aplicadas.
Software EXCEL	Para el diseño y presentación de gráficos de barras.
Software Ms Office	Para el Procesamiento de la información secundaria y formulación del informe final de la tesis.
Software Ms Power Point	Para la presentación del informe final de la tesis durante la sustentación.

Nota. Elaboración Propia

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 5

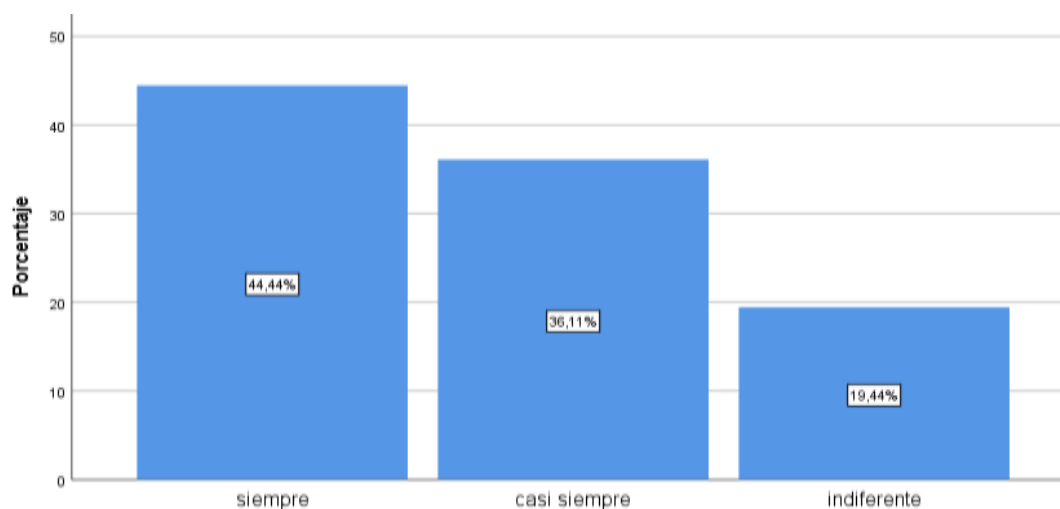
¿Aparte de las remuneraciones en la Cooperativa recibe algún monto adicional a su productividad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	16	44,4	44,4	44,4
	Casi siempre	13	36,1	36,1	80,6
	Indiferente	7	19,4	19,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 1

¿Aparte de las remuneraciones en la Cooperativa recibe algún monto adicional a su productividad?



Análisis e interpretación: la figura revela que la mayoría de los trabajadores de la Cooperativa Tocache-San Martín 80,5% consideran que reciben algún monto adicional a su productividad, con un 44,4% que responde siempre y un 36,1% casi siempre, mientras que solo el 19,4% se muestra indiferente, lo que sugiere una política de incentivación efectiva que valora y reconoce los esfuerzos de los empleados, contribuyendo a un clima organizacional y motivación positivos.

Tabla 6

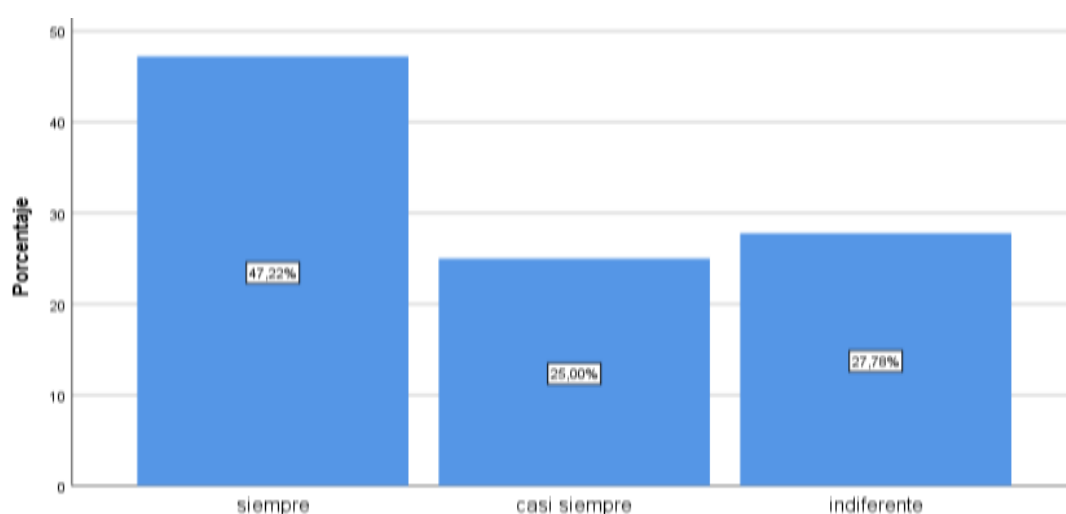
¿Las remuneraciones en la Cooperativa son mejores que otros centros de labores ?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	17	47,2	47,2	47,2
	Casi siempre	9	25,0	25,0	72,2
	Indiferente	10	27,8	27,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 2

¿Las remuneraciones en la Cooperativa son mejores que otros centros de labores ?



Análisis e interpretación: El gráfico muestra que una amplia mayoría de los trabajadores de la Cooperativa Tocache-San Martín (72,2%) considera que las remuneraciones en la cooperativa son mejores que en otros centros de labores, con un 47,2% que responde siempre y un 25,0% casi siempre, mientras que solo el 27,8% se muestra indiferente, lo que sugiere una percepción generalizada de satisfacción con los niveles de compensación y beneficios, contribuyendo a una motivación y clima organizacional positivos y potencialmente mejorando la retención de talento y la lealtad de los empleados. Este resultado positivo influye en la productividad y eficiencia laboral, ya que los empleados satisfechos tienden a ser más motivados y comprometidos con su trabajo.

Tabla 7

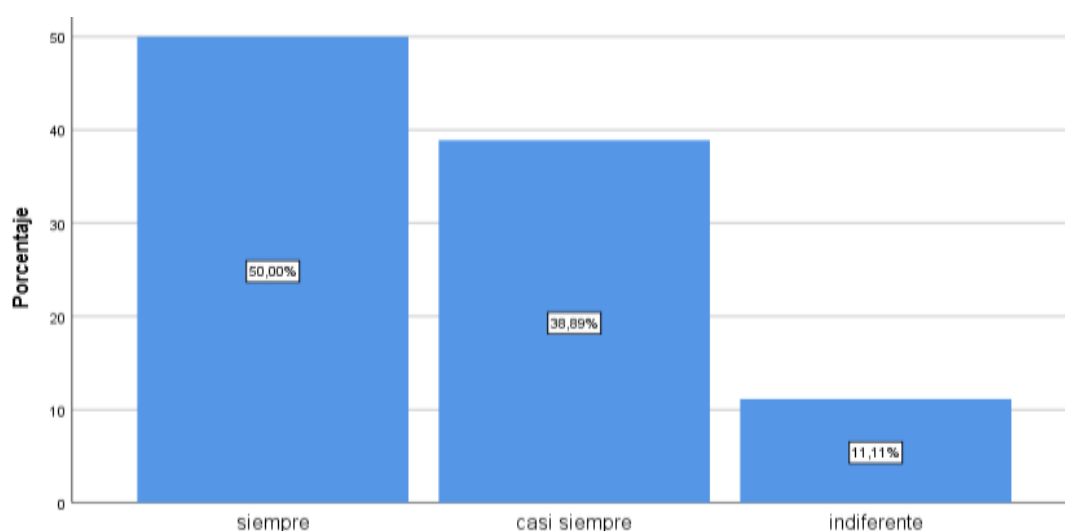
¿Las metas de la organización inspiran a mejorar el clima organizacional ?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	18	50,0	50,0	50,0
	Casi siempre	14	38,9	38,9	88,9
	Indiferente	4	11,1	11,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 3

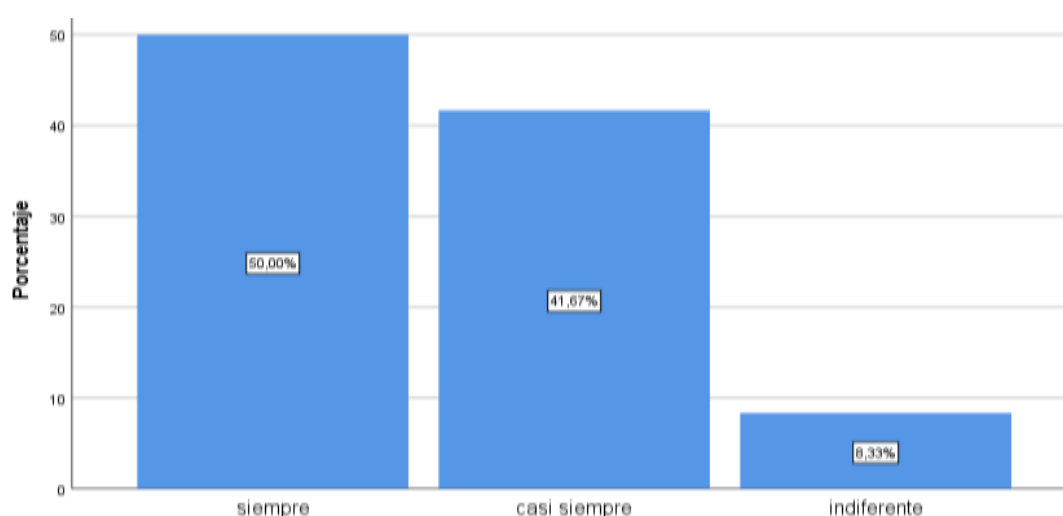
¿Las metas de la organización inspiran a mejorar el clima organizacional ?



Análisis e interpretación: La figura revela una fuerte conexión entre las metas de la Cooperativa Tocache-San Martín y el clima organizacional, con un 88,9% de los trabajadores inspirados para mejorar el ambiente laboral, distribuidos en un 50,0% que responde siempre y un 38,9% casi siempre, mientras que solo el 11,1% se muestra indiferente, sugiriendo una alineación efectiva entre la visión de la organización y las aspiraciones de sus empleados, generando un entorno motivador y propicio para el crecimiento, la innovación, la resolución de problemas y la construcción de equipos cohesionados, y consolidando una cultura organizacional saludable y productiva. La minoría indiferente 11,1% podría indicar que algunos trabajadores no están completamente informados sobre las metas de la organización o no ven su conexión directa con su trabajo diario.

Tabla 8*¿Me planteo metas personales en la Cooperativa?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	18	50,0	50,0	50,0
	Casi siempre	15	41,7	41,7	91,7
	Indiferente	3	8,3	8,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas**Figura 4***¿Me planteo metas personales en la Cooperativa?*

Análisis e interpretación: la figura muestra que el 91,7% de los trabajadores de la Cooperativa Tocache-San Martín se plantean metas personales, con un 50,0% que siempre lo hace, demostrando una fuerte proactividad y compromiso con su crecimiento profesional, un 41,7% que lo hace casi siempre, indicando una consistencia en su enfoque hacia el desarrollo, y solo un 8,3% que se muestra indiferente, lo que sugiere que la cooperativa ha creado un entorno que inspira y apoya el crecimiento personal y profesional de sus empleados, fomentando una cultura de automotivación, y responsabilidad.

Tabla 9

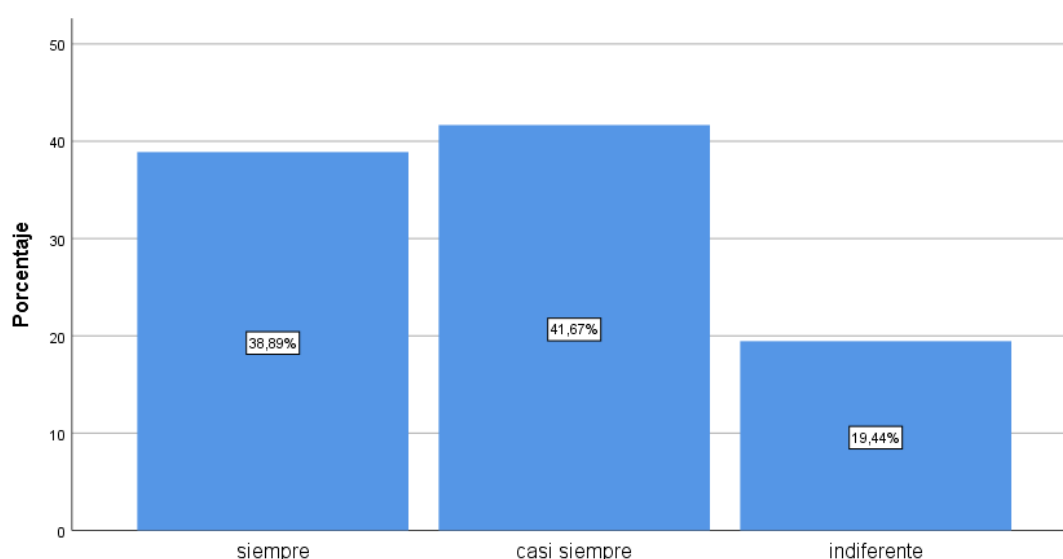
¿La cooperativa reconoce la labor de sus trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	14	38,9	38,9	38,9
	Casi siempre	15	41,7	41,7	80,6
	Indiferente	7	19,4	19,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 5

¿La cooperativa reconoce la labor de sus trabajadores?



Análisis e interpretación: La figura muestra que el 80,6% de los trabajadores de la Cooperativa Tocache-San Martín sienten que su labor es reconocida, con un 38,9% que considera que siempre se reconoce su trabajo y un 41,7% que cree que se reconoce casi siempre, lo que sugiere un ambiente de aprecio y valoración hacia los empleados, motivación y satisfacción laboral, y compromiso con la organización; sin embargo, un 19,4% se muestra indiferente, lo que podría indicar oportunidades para mejorar la comunicación y reconocimiento, por lo que la cooperativa puede establecer programas de reconocimiento formal, fomentar la retroalimentación abierta y regular, e involucrar a todos los niveles en la valoración del trabajo.

Tabla 10

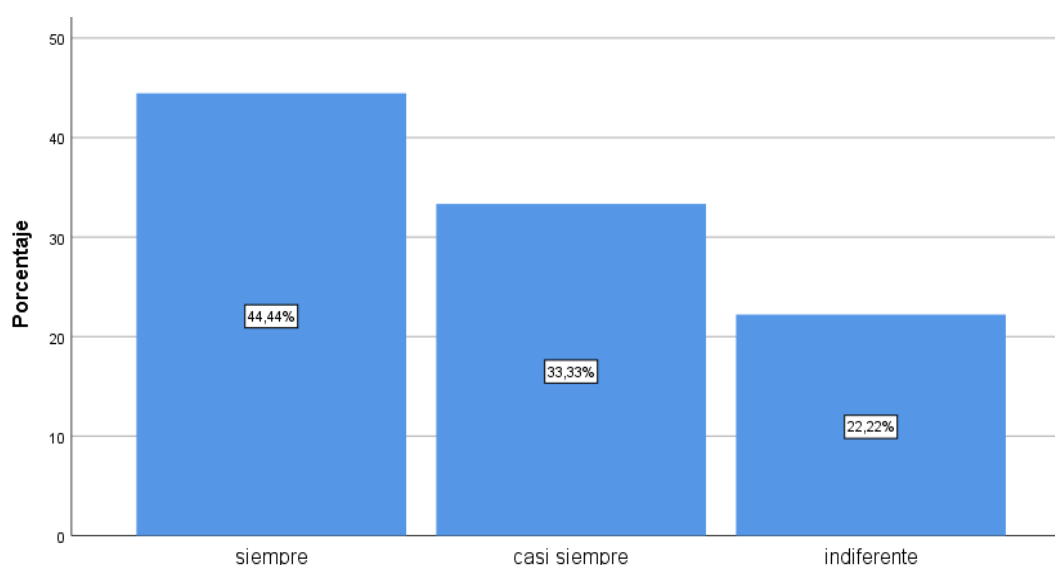
¿La cooperativa motiva con certificados o felicitaciones a sus trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	16	44,4	44,4	44,4
	Casi siempre	12	33,3	33,3	77,8
	Indiferente	8	22,2	22,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 6

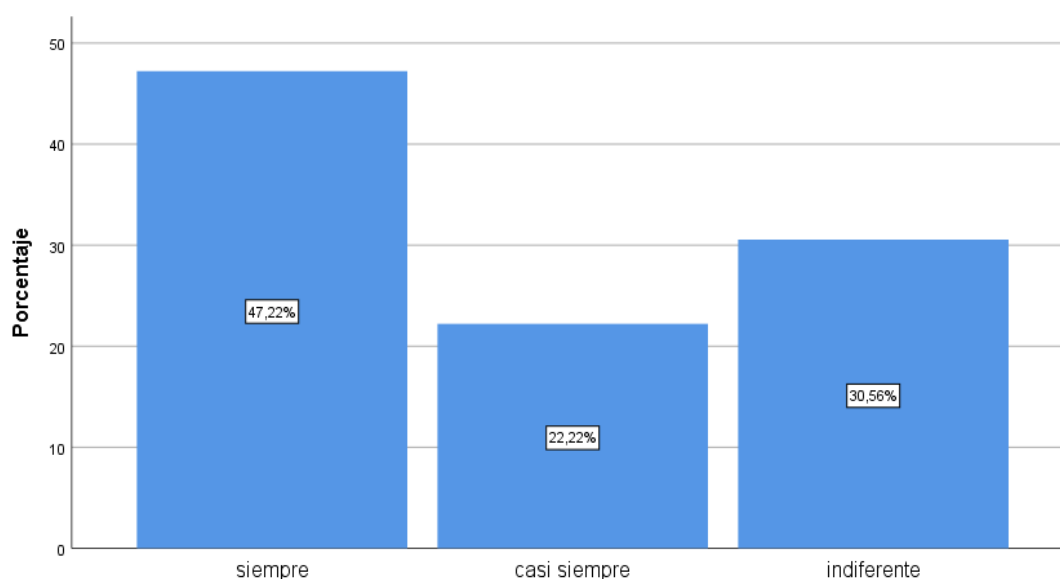
¿La cooperativa motiva con certificados o felicitaciones a sus trabajadores?



Análisis e interpretación: Según la figura, la Cooperativa Tocache-San Martín encontró una fórmula efectiva para motivar a sus trabajadores a través del reconocimiento, ya que más de tres cuartos de los trabajadores encuestados 77,7% sienten que reciben certificados o felicitaciones que valoran su trabajo, con un 44,4% que siempre y un 33,3% que casi siempre experimentan este tipo de reconocimiento. Esto sugiere una cultura organizacional que valora la contribución individual y fomenta un ambiente de aprecio y gratitud. Sin embargo, queda un margen para mejorar, ya que un 22,2% permanece indiferente, lo que podría indicar una oportunidad para personalizar los métodos de reconocimiento y motivación.

Tabla 11*¿La Cooperativa entrega bonos por las metas cumplidas ?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	17	47,2	47,2	47,2
	Casi siempre	8	22,2	22,2	69,4
	Indiferente	11	30,6	30,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas**Figura 7***¿La Cooperativa entrega bonos por las metas cumplidas?*

Análisis e interpretación: La figura revela que la Cooperativa Tocache-San Martín utiliza incentivos económicos efectivos, ya que el 69,4% de sus trabajadores reciben bonos por cumplir metas, con un 47,2% que siempre y un 22,2% que casi siempre reciben este tipo de recompensa. Esto sugiere una estrategia de motivación basada en el rendimiento y el logro de objetivos, que fomenta la productividad y el compromiso. Sin embargo, un 30,6% se muestra indiferente, lo que podría indicar que algunos trabajadores no se sienten motivados por este tipo de incentivos o que la estructura de bonos podría ser revisada para aumentar su impacto.

Tabla 12

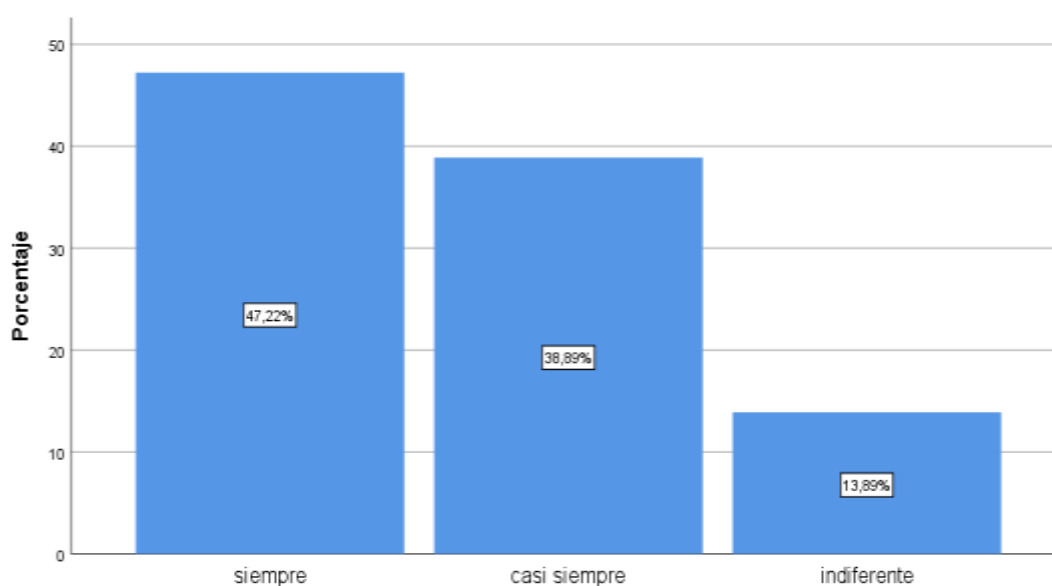
¿La cooperativa motiva con otros tipos de recompensas (viajes, licencias) ?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	17	47,2	47,2	47,2
	Casi siempre	14	38,9	38,9	86,1
	Indiferente	5	13,9	13,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 8

¿La cooperativa motiva con otros tipos de recompensas (viajes, licencias) ?



Análisis e interpretación: Según la figura la Cooperativa Tocache-San Martín cuenta con un enfoque integral de motivación, ya que el 86,1% de sus trabajadores reciben otros tipos de recompensas más allá de lo económico, como viajes y licencias, con un 47,2% que siempre y un 38,9% que casi siempre disfrutan de estas ventajas, lo que sugiere una cultura organizacional que valora la calidad de vida y el bienestar de sus empleados, fomentando un ambiente de satisfacción y lealtad, aunque un 13,9% de trabajadores indiferentes podría indicar oportunidades para personalizar las recompensas según necesidades individuales.

Tabla 13

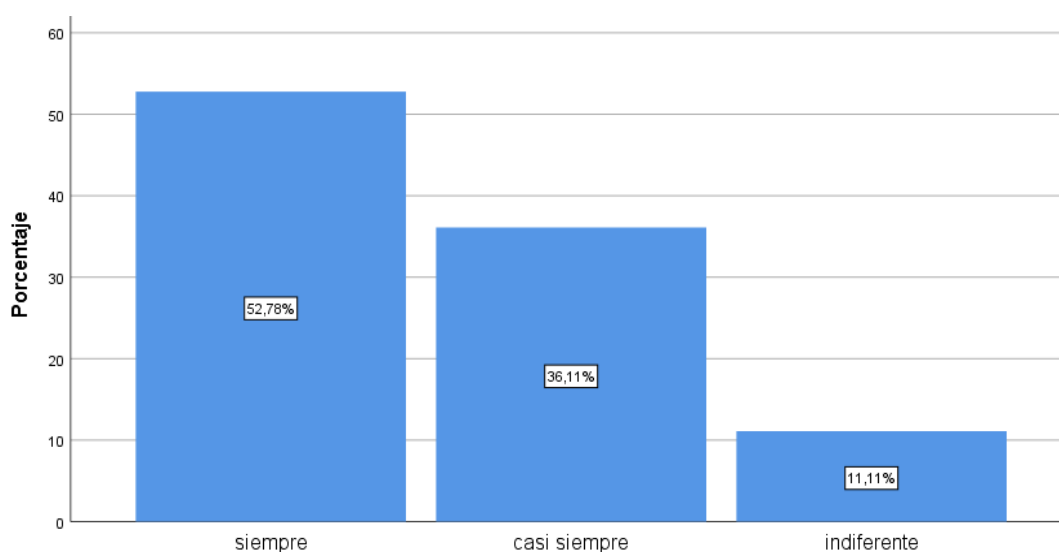
¿La cooperativa inspira con la práctica de su cultura empresarial?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	siempre	19	52,8	52,8	52,8
	casi siempre	13	36,1	36,1	88,9
	indiferente	4	11,1	11,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 9

¿La cooperativa inspira con la práctica de su cultura empresarial ?



Análisis e interpretación: Según la figura la Cooperativa Tocache-San Martín parece haber consolidado una cultura empresarial sólida e inspiradora, ya que el 88,9% de sus trabajadores sienten que la organización practica y promueve sus valores y principios, con un 52,8% que siempre y un 36,1% que casi siempre experimentan esta alineación entre la teoría y la práctica. Esto sugiere un ambiente de coherencia y autenticidad que fomenta la confianza, la motivación y el compromiso de los empleados, dejando un margen reducido de solo el 11,1% de trabajadores indiferentes. Además, esta cultura empresarial inspiradora puede tener un impacto positivo en la retención de talento, la innovación y la satisfacción laboral, contribuyendo a consolidar la posición de la cooperativa en el mercado y mejorar su reputación. La coherencia entre la práctica y la cultura empresarial también puede influir en la toma de decisiones éticas y responsables

Tabla 14

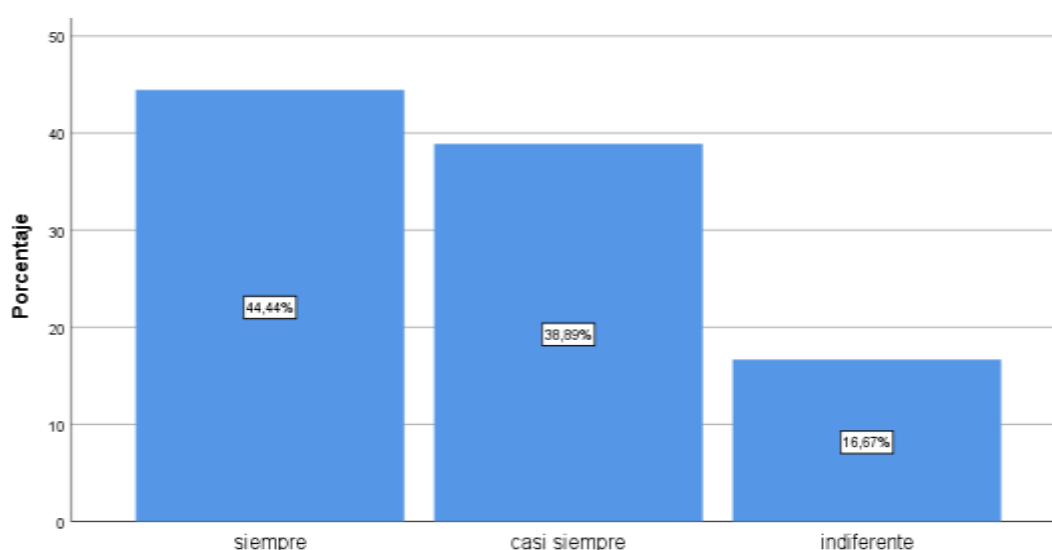
¿ La cooperativa fomenta la cultura empresarial entre sus trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	16	44,4	44,4	44,4
	Casi siempre	14	38,9	38,9	83,3
	Indiferente	6	16,7	16,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 10

¿ La cooperativa fomenta la cultura empresarial entre sus trabajadores?



Análisis e interpretación: La figura muestra que la Cooperativa Tocache-San Martín fomenta efectivamente la cultura empresarial entre sus trabajadores, ya que el 83,3% de ellos sienten que la organización promueve y cultiva sus valores y principios, con un 44,4% que siempre y un 38,9% que casi siempre experimentan esta cultura en su día a día. Esto sugiere un ambiente de cohesión y compromiso que beneficia la motivación, la productividad y la lealtad de los empleados, aunque un 16,7% de trabajadores indiferentes indica que aún hay espacio para mejorar la conexión con todos los miembros del equipo.

Tabla 15

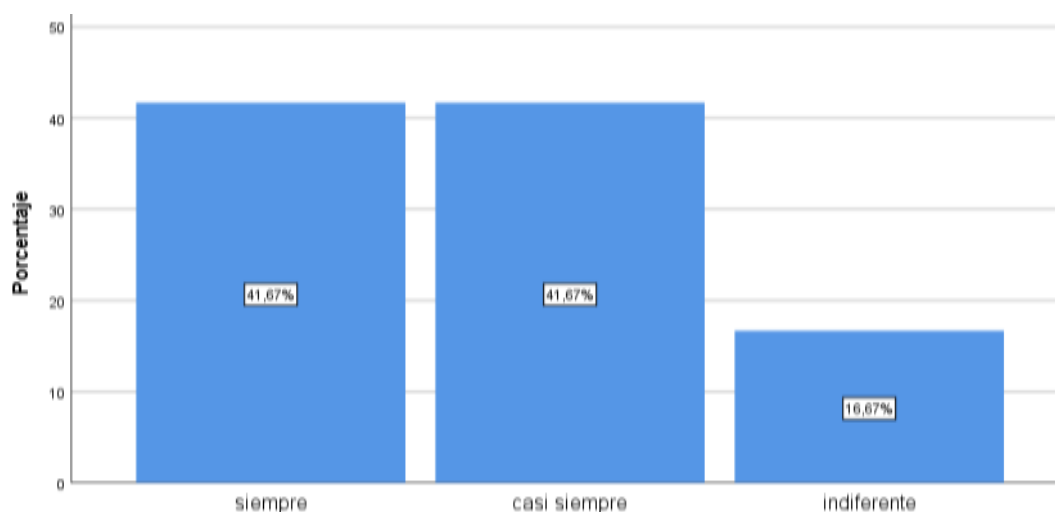
¿La cooperativa permite el involucramiento de sus trabajadores en las decisiones importantes ?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	15	41,7	41,7	41,7
	Casi siempre	15	41,7	41,7	83,3
	Indiferente	6	16,7	16,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 11

¿La cooperativa permite el involucramiento de sus trabajadores en las decisiones importantes ?



Análisis e interpretación: Según la figura la Cooperativa Tocache-San Martín fomenta la participación activa de sus trabajadores en la toma de decisiones importantes, ya que el 83,4% de ellos sienten que se les involucra siempre o casi siempre en estos procesos, con un 41,7% en cada categoría. Esto sugiere un ambiente de colaboración, confianza y empoderamiento que beneficia la motivación y el compromiso de los empleados. Sin embargo, un 16,7% de trabajadores indiferentes indica que aún hay espacio para mejorar la comunicación y participación en todos los niveles. Este alto nivel de involucramiento tiende a aumentar la satisfacción laboral, la motivación y a su vez mejora la toma de decisiones con perspectivas diversas.

Tabla 16

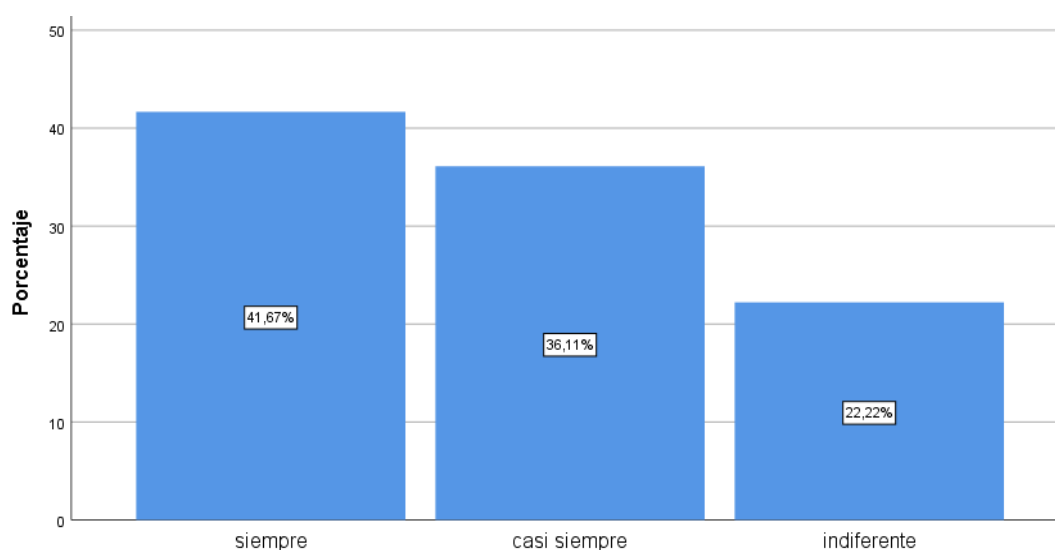
¿La cooperativa escucha las propuestas de los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	15	41,7	41,7	41,7
	Casi siempre	13	36,1	36,1	77,8
	Indiferente	8	22,2	22,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 12

¿La cooperativa escucha las propuestas de los trabajadores?



Análisis e interpretación: Según la figura, las encuestas realizadas obtuvieron resultados de la siguiente manera; la Cooperativa Tocache-San Martín exhibe una notable disposición a escuchar las propuestas de sus trabajadores, con un 77,8% de ellos sintiendo que se les escucha siempre o casi siempre, lo que sugiere un ambiente de colaboración, innovación y valoración del talento que fomenta la motivación, satisfacción laboral y confianza; sin embargo, un 22,2% de trabajadores indiferentes indica que aún hay espacio para mejorar la comunicación y el seguimiento a las propuestas, por lo que sería beneficioso establecer canales de comunicación efectivos, proporcionar retroalimentación constructiva y reconocer las ideas valiosas para fortalecer la cultura organizacional.

Tabla 17

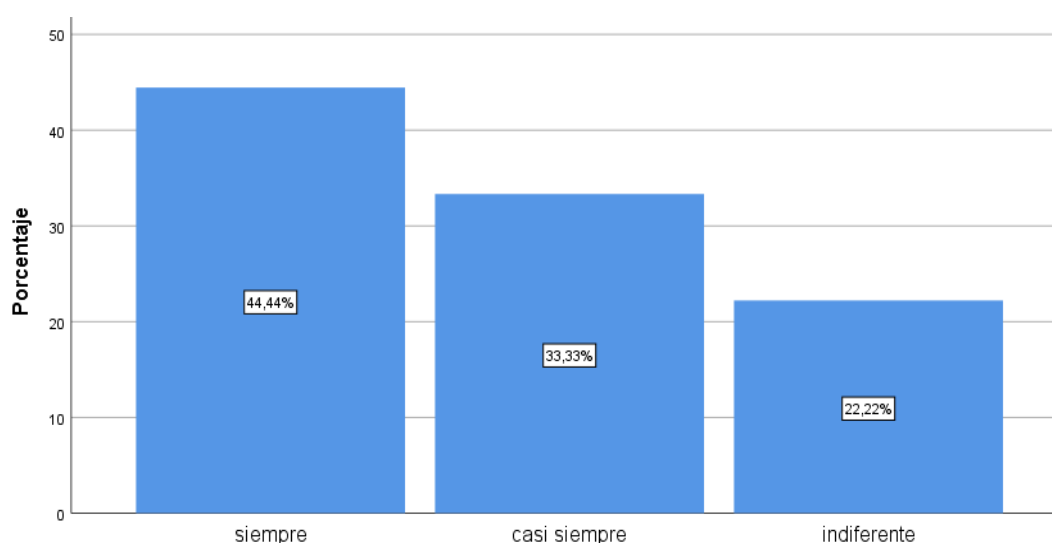
¿La cooperativa usa la comunicación formal con sus trabajadores para transmitir mensajes ?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	siempre	16	44,4	44,4	44,4
	casi siempre	12	33,3	33,3	77,8
	indiferente	8	22,2	22,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 13

¿La cooperativa usa la comunicación formal con sus trabajadores para transmitir mensajes?



Análisis e interpretación: La figura muestra que la Cooperativa Tocache-San Martín prioriza la comunicación formal, alcanzando un alto nivel de eficacia en la transmisión de mensajes a sus trabajadores. los resultados fueron distribuidos de la siguiente manera 82.7% de los empleados sienten que se comunican de manera efectiva 44.4% siempre y 38.3% casi siempre y 22.2% de los trabajadores se muestran indiferentes, estos resultados reflejan un enfoque estructurado y profesional en la gestión de la información interna, favoreciendo la claridad, la transparencia y la confianza dentro de la organización, aunque aún persiste un margen de mejora para abordar las necesidades de comunicación de los trabajadores indiferentes.

Tabla 18

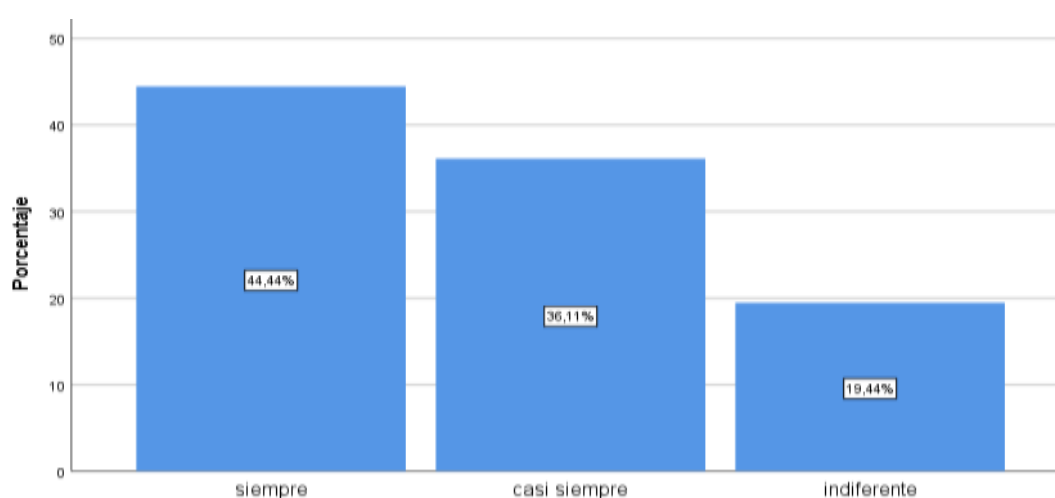
¿La cooperativa exige la comunicación formal a sus trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	16	44,4	44,4	44,4
	Casi siempre	13	36,1	36,1	80,6
	Indiferente	7	19,4	19,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 14

¿La cooperativa exige la comunicación formal a sus trabajadores?



Análisis e interpretación: La figura revela que la Cooperativa Tocache-San Martín establece un estándar de comunicación formal para sus trabajadores, con un 80,5% de ellos afirmándolo 44,4% siempre y 36,1% casi siempre, lo que sugiere un enfoque profesional y estructurado en la interacción laboral, contribuyendo a la claridad, eficiencia y transparencia en la toma de decisiones, aunque un 19,4% de los trabajadores se muestra indiferente, indicando una oportunidad para revisar canales de comunicación, proporcionar capacitación, fomentar retroalimentación y asegurar accesibilidad para garantizar una comprensión y adopción universales.

Tabla 19

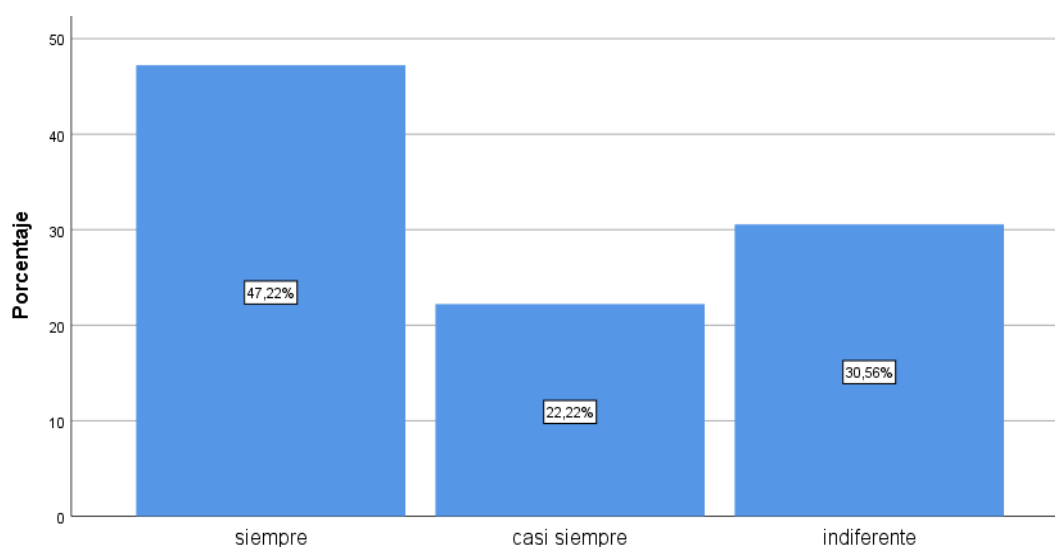
¿La cooperativa permite el uso de otros medios de comunicación para transmitir mensajes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	17	47,2	47,2	47,2
	Casi siempre	8	22,2	22,2	69,4
	Indiferente	11	30,6	30,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 15

¿La cooperativa permite el uso de otros medios de comunicación para transmitir mensajes?



Análisis e interpretación: Según la figura la Cooperativa Tocache-San Martín fomenta la utilización de medios de comunicación para transmitir mensajes de manera efectiva, ya que el 69,4% de los trabajadores afirmaron que se permite siempre o casi siempre (47,2% siempre y 22,2% casi siempre), promoviendo una cultura de colaboración, eficiencia y transparencia, y facilitando la difusión de información clave para la toma de decisiones, mejorando la productividad, reduciendo errores y fomentando la innovación, además de permitir una mayor flexibilidad y accesibilidad para los trabajadores, aunque un 30,6% de los trabajadores se muestra indiferente, indicando necesidades de capacitación y optimización en el uso de estos medios para asegurar una comunicación efectiva y eficiente en toda la organización.

Tabla 20

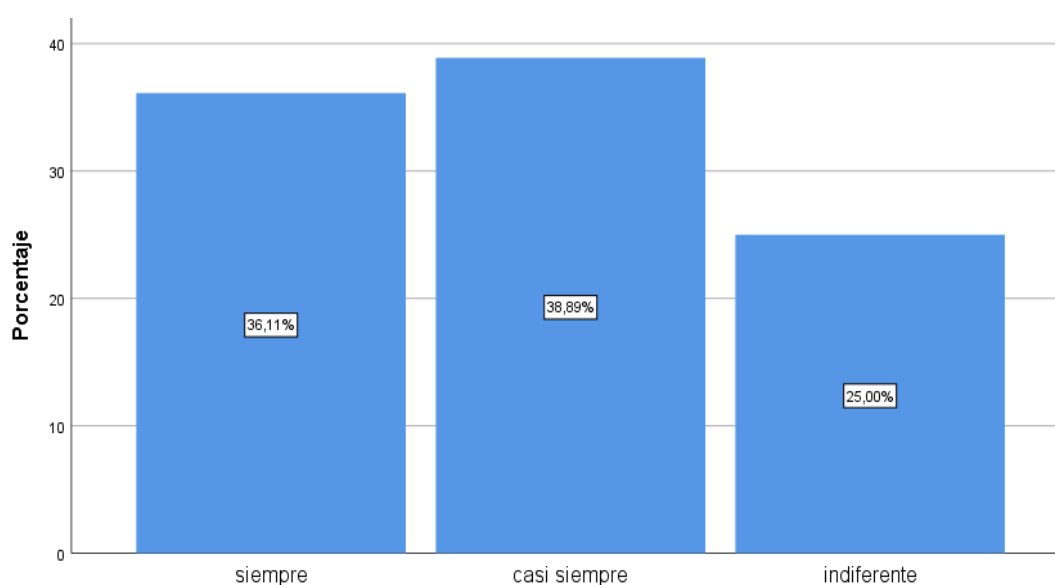
¿ La cooperativa usa medios visuales para comunicar sus mensajes ?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	13	36,1	36,1	36,1
	Casi siempre	14	38,9	38,9	75,0
	Indiferente	9	25,0	25,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 16

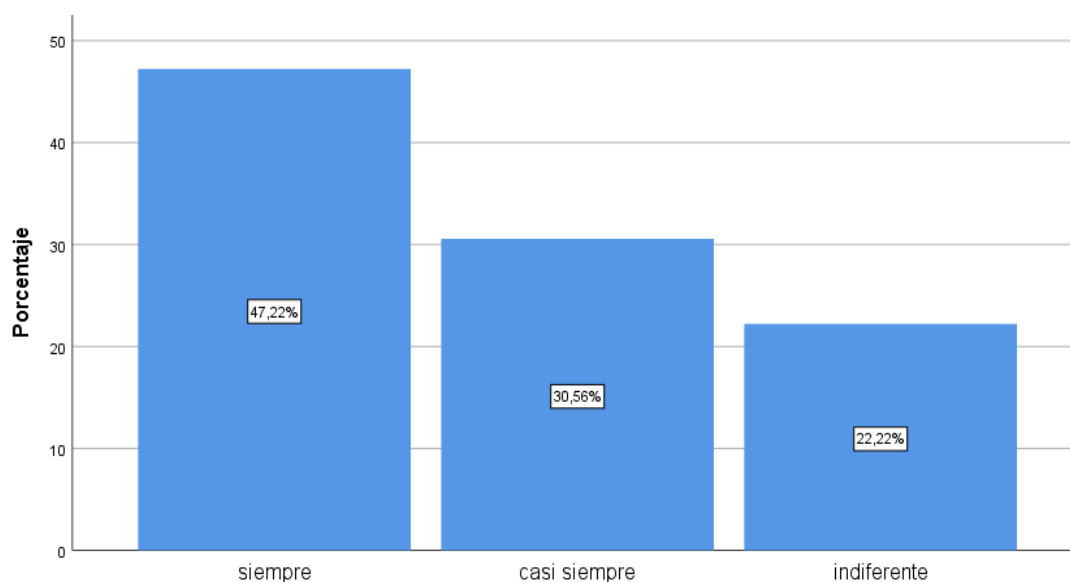
¿ La cooperativa usa medios visuales para comunicar sus mensajes ?



Análisis e interpretación: La figura señala que la Cooperativa Tocache-San Martín utiliza eficazmente medios visuales para comunicar sus mensajes, ya que el 75% de los trabajadores afirmaron que se utilizan siempre o casi siempre 36,1% siempre y 38,9% casi siempre, lo que facilita la comprensión y retención de información, fomenta la interacción y la participación, y refuerza la identidad y cultura organizacional, además de mejorar la claridad y eficacia en la comunicación, aunque un 25% de los trabajadores se muestra indiferente, sugiriendo oportunidades para evaluar y mejorar la efectividad de estos medios visuales y asegurar una comunicación integral y accesible para todos los empleados.

Tabla 21*¿Los trabajadores comparten objetivos en los equipos de trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	17	47,2	47,2	47,2
	Casi siempre	11	30,6	30,6	77,8
	Indiferente	8	22,2	22,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas**Figura 17***¿Los trabajadores comparten objetivos en los equipos de trabajo?*

Análisis e interpretación: La figura revela que los trabajadores de la Cooperativa Tocache-San Martín demuestran un alto nivel de alineación y colaboración, ya que el 77,8% de ellos afirmaron que comparten objetivos en los equipos de trabajo siempre o casi siempre (47,2% siempre y 30,6% casi siempre), lo que fomenta la cohesión, la motivación y la eficacia en el logro de metas comunes, además de promover una cultura de trabajo en equipo, innovación y responsabilidad compartida, aunque un 22,2% de los trabajadores se muestra indiferente, sugiriendo oportunidades para fortalecer la comunicación y claridad en los objetivos para asegurar una colaboración efectiva y compromiso de todos los empleados.

Tabla 22

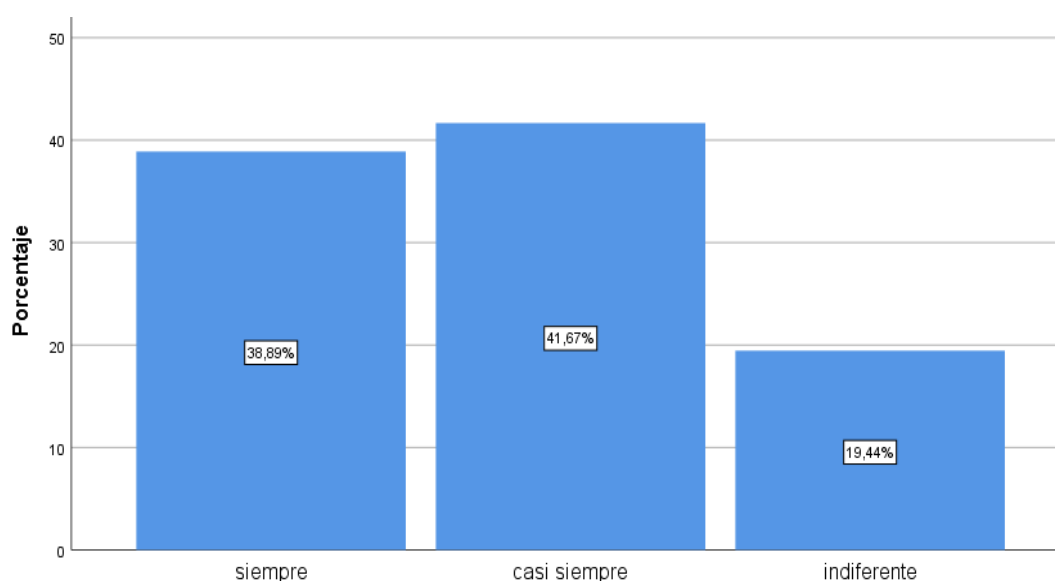
¿Los trabajadores se motivan con los objetivos de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	14	38,9	38,9	38,9
	Casi siempre	15	41,7	41,7	80,6
	Indiferente	7	19,4	19,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 18

¿Los trabajadores se motivan con los objetivos de la empresa ?



Análisis e interpretación: Según la figura los trabajadores de la Cooperativa Tocache-San Martín reflejan un alto nivel de motivación y compromiso con los objetivos de la empresa, ya que el 80,6% de ellos afirmaron que se motivan siempre o casi siempre (38,9% siempre y 41,7% casi siempre), lo que sugiere una fuerte conexión entre los objetivos individuales y los objetivos organizacionales, fomentando la innovación, la productividad y la satisfacción laboral, además de reflejar una cultura de trabajo orientada a resultados y al logro de metas comunes, mientras que un 19,4% de los trabajadores se muestra indiferente, indicando oportunidades para mejorar la comunicación y alineación de objetivos para aumentar la motivación y compromiso de todos los empleados.

Tabla 23

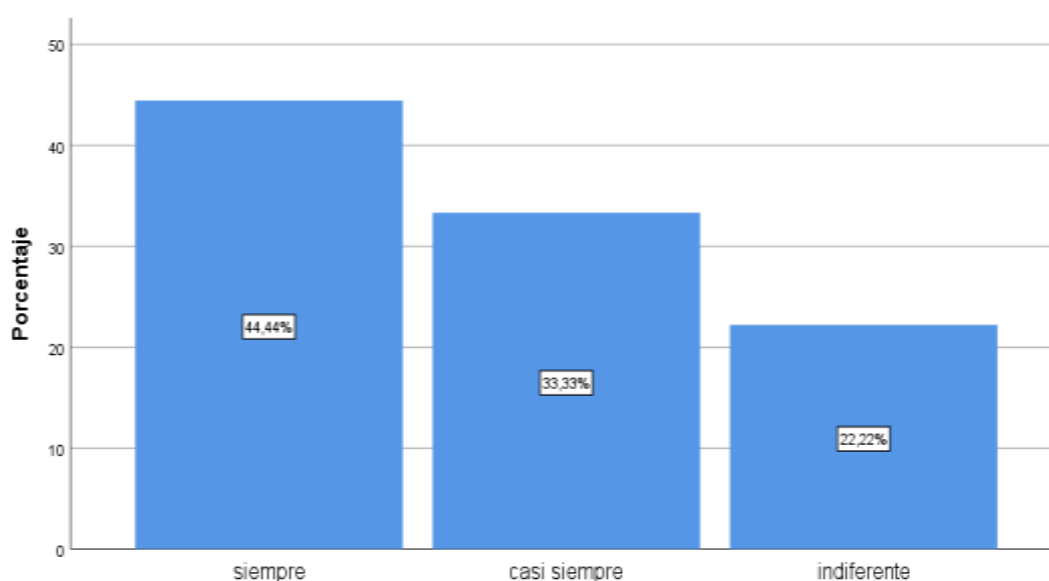
¿Los trabajadores comparten las mismas ideas con los miembros de su equipo de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	siempre	16	44,4	44,4	44,4
	casi siempre	12	33,3	33,3	77,8
	indiferente	8	22,2	22,2	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 19

¿Los trabajadores comparten las mismas ideas con los miembros de su equipo de trabajo?



Análisis e interpretación: Según la figura la alta coincidencia de ideas entre los trabajadores de la Cooperativa Tocache-San Martín 44,4% siempre y 33,3 casi siempre refleja una cultura organizacional madura, donde la colaboración y el trabajo en equipo son fundamentales para el éxito. esto sugiere que la cooperativa ha logrado crear un entorno de confianza y respeto, donde los empleados se sienten cómodos compartiendo sus ideas y perspectivas. la alineación de objetivos y valores es evidente, lo que facilita la toma de decisiones y la implementación de estrategias. sin embargo, el 22,2% de trabajadores indiferentes puede indicar áreas de mejora en la comunicación y participación, especialmente en equipos más grandes o diversificados, donde es crucial garantizar que todas las voces sean escuchadas.

Tabla 24

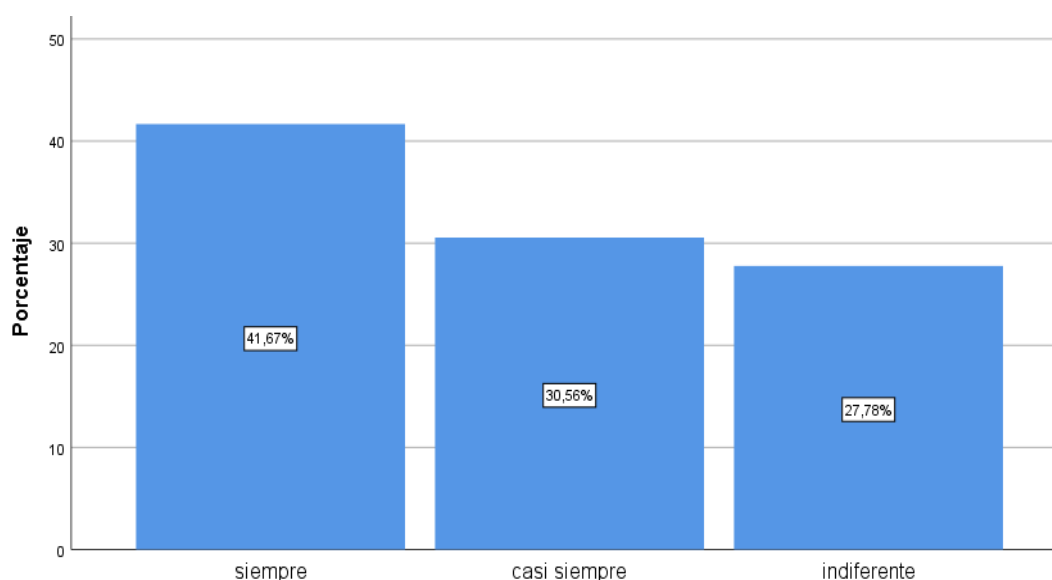
¿La Cooperativa constituye equipos de trabajo en función a sus áreas y competencia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	15	41,7	41,7	41,7
	Casi siempre	11	30,6	30,6	72,2
	Indiferente	10	27,8	27,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 20

¿La Cooperativa constituye equipos de trabajo en función a sus áreas y competencia?



Análisis e interpretación: La figura indica que la Cooperativa Tocache-San Martín emplea un enfoque estratégico en la conformación de equipos de trabajo, ya que el 72,3% de los trabajadores afirmaron que se constituyen equipos en función de áreas y competencias siempre o casi siempre 41,7% siempre y 30,6% casi siempre, lo que sugiere una estructura organizacional flexible y adaptable, capaz de responder efectivamente a los desafíos y oportunidades del entorno. esta aproximación facilita la especialización, la innovación y la eficiencia, sin embargo, un 27,8% de los trabajadores se muestra indiferente, lo que indica oportunidades para mejorar la claridad en la definición de roles y responsabilidades, así como la comunicación efectiva entre equipos y áreas para asegurar una coordinación óptima y un trabajo en equipo cohesivo.

Tabla 25

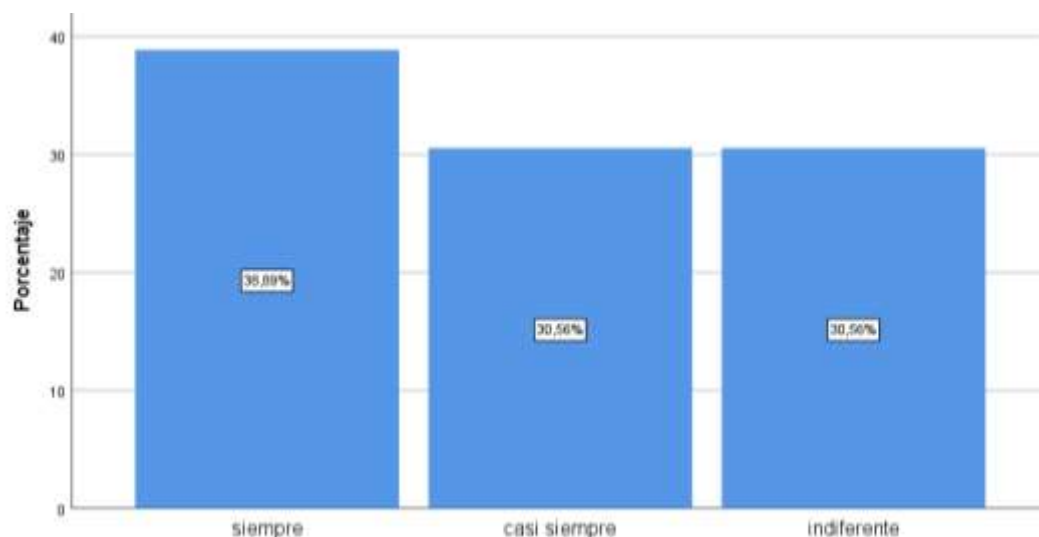
¿La Cooperativa practica el liderazgo democrático?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	14	38,9	38,9	38,9
	Casi siempre	11	30,6	30,6	69,4
	Indiferente	11	30,6	30,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 21

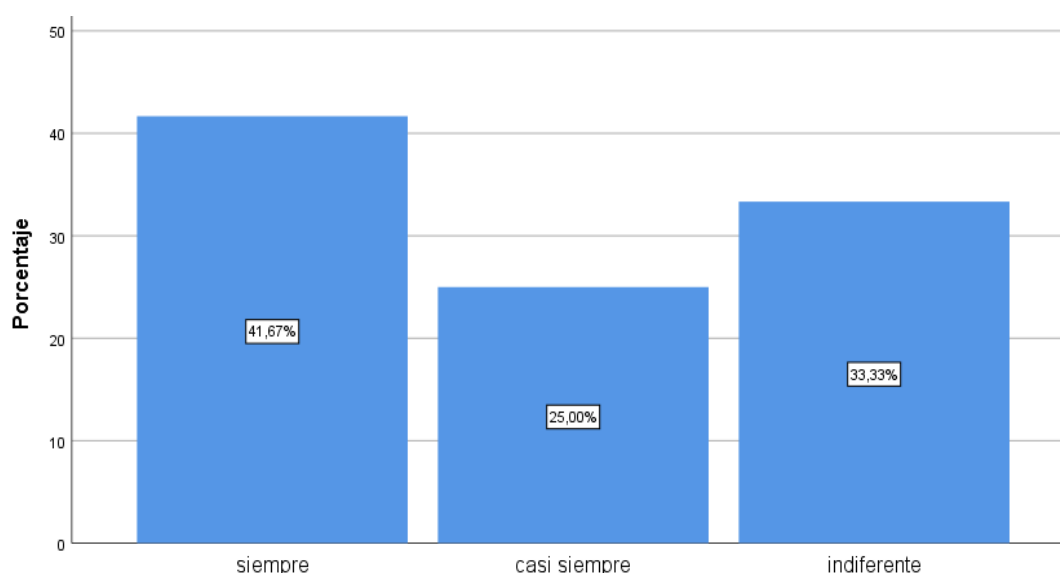
¿La Cooperativa practica el liderazgo democrático?



Análisis e interpretación: Según la figura la Cooperativa Tocache-San Martín adopta un estilo de liderazgo democrático en gran medida, ya que el 69,5% de los trabajadores afirmaron que se practica el liderazgo democrático siempre o casi siempre 38,9% siempre y 30,6% casi siempre, lo que sugiere una cultura organizacional participativa y colaborativa, donde los empleados tienen voz y voto en la toma de decisiones y se fomenta la autonomía y la responsabilidad. este enfoque promueve la motivación, la innovación. sin embargo, un 30,6% de los trabajadores se muestra indiferente, lo que indica áreas de mejora en la comunicación y participación efectiva, así como la necesidad de fortalecer la confianza y el empoderamiento de los empleados para asegurar un liderazgo democrático genuino y sostenible.

Tabla 26*¿Los trabajadores se motivan con el Liderazgo democrático?*

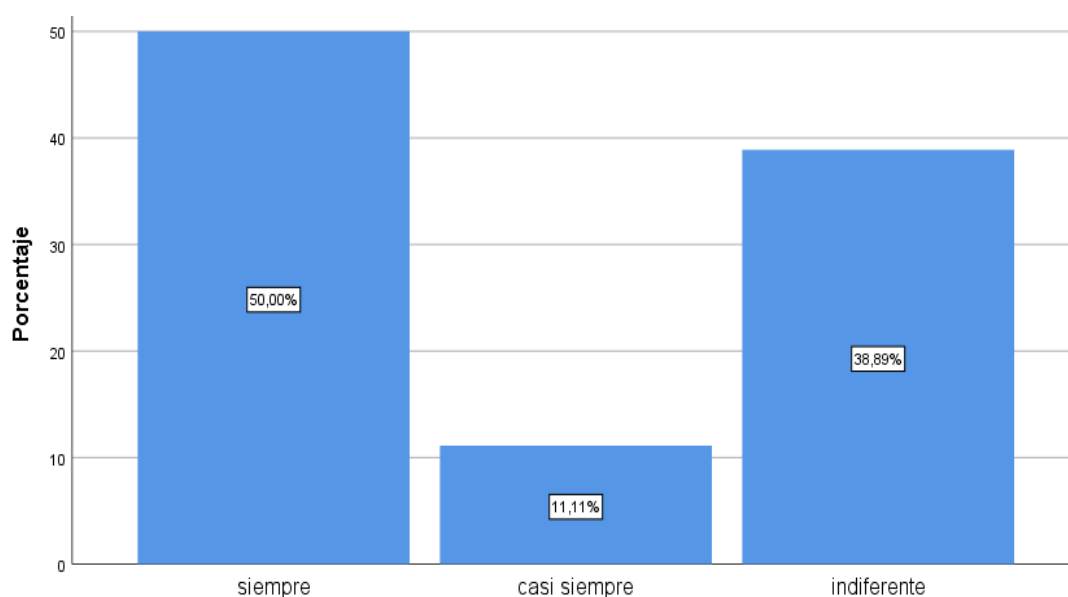
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	siempre	15	41,7	41,7	41,7
	casi siempre	9	25,0	25,0	66,7
	indiferente	12	33,3	33,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas**Figura 22***¿Los trabajadores se motivan con el Liderazgo democrático?*

Análisis e interpretación: La figura muestra que la Cooperativa Tocache-San Martín tiene un liderazgo democrático que motiva a sus trabajadores, ya que el 66,7% de ellos afirmaron que se sienten motivados siempre o casi siempre 41,7% siempre y 25% casi siempre por este estilo de liderazgo. esto sugiere que los trabajadores valoran la participación y la toma de decisiones conjunta, lo que fomenta la creatividad, la innovación y el compromiso en el trabajo. sin embargo, un 33,3% de los trabajadores se mostró indiferente, lo que indica que no todos los empleados se sienten involucrados o valorados en el proceso de toma de decisiones. esto sugiere que la cooperativa podría mejorar la comunicación y la participación de todos los trabajadores para asegurar que todos se sientan motivados y comprometidos con los objetivos de la organización.

Tabla 27*¿La Cooperativa busca inspirar la labor de sus trabajadores?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	18	50,0	50,0	50,0
	Casi siempre	4	11,1	11,1	61,1
	Indiferente	14	38,9	38,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas**Figura 23***¿La Cooperativa busca inspirar la labor de sus trabajadores?*

Análisis e interpretación: Según la figura la Cooperativa Tocache-San Martín muestra un alto nivel de compromiso con el bienestar laboral de sus empleados, ya que más de 6 de cada 10 trabajadores 50% siempre y 11,1% casi siempre perciben que la organización se esfuerza por inspirar su labor. esto refleja una cultura organizacional que valora la motivación y el crecimiento profesional, fomentando un entorno de trabajo estimulante y colaborativo. sin embargo, el 38,9% de trabajadores indiferentes sugiere que aún hay espacio para mejorar la conexión con todos los colaboradores, personalizando estrategias de motivación y comunicación para maximizar el potencial y la satisfacción laboral.

Tabla 28

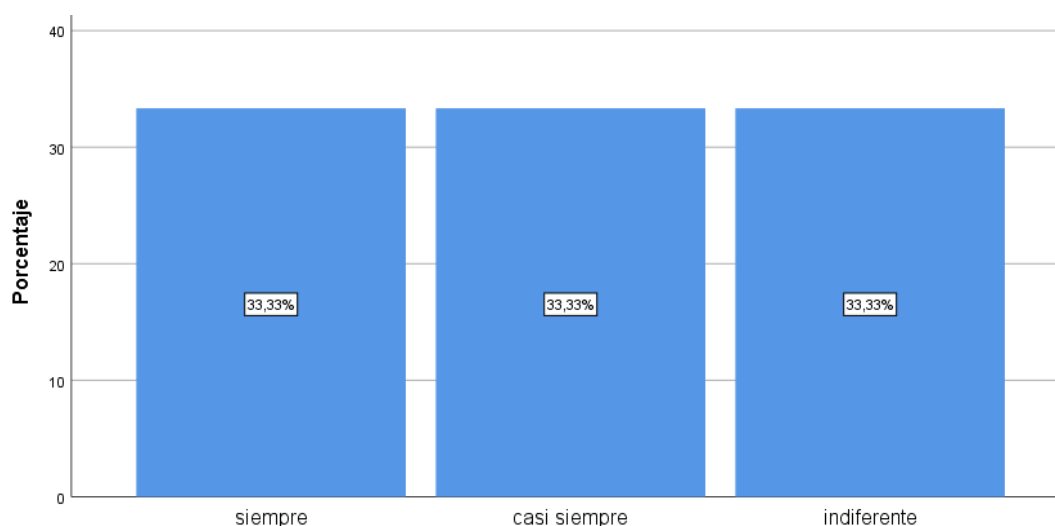
¿La Cooperativa impulsa liderazgo que inspiren la práctica de la labor diaria en los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	siempre	12	33,3	33,3	33,3
	casi siempre	12	33,3	33,3	66,7
	indiferente	12	33,3	33,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 24

¿La Cooperativa impulsa liderazgo que inspiren la práctica de la labor diaria en los trabajadores?



Análisis e interpretación: La figura revela que la Cooperativa Tocache-San Martín presenta un panorama equilibrado en cuanto al impulso de liderazgo inspirador, ya que un tercio de los trabajadores (33,3%) consideran que la cooperativa siempre impulsa líderes que inspiran su labor diaria, otro tercio (33,3%) opina que esto sucede casi siempre, y el último tercio (33,3%) se muestra indiferente. Esto sugiere que la organización tiene líderes efectivos que motivan a los trabajadores, pero también hay oportunidades para mejorar la consistencia y alcance de este liderazgo inspirador, asegurando que todos los empleados se sientan motivados y comprometidos con su trabajo. La equidad en las respuestas destaca la importancia de abordar las necesidades y perspectivas diversas de los trabajadores para fortalecer el clima organizacional y la motivación laboral.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

En cuanto a la contrastación de hipótesis se empleó la prueba de normalidad cuya finalidad es demostrar si los datos siguen o no una distribución normal.

Prueba de normalidad

Tabla 29

Pruebas de normalidad

	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable Independiente Motivación	,385	36	,000
Variable Dependiente Clima organizacional	,473	36	,000

Nota. Datos procesados de cada variable de estudio aplicado a los trabajadores contratados de COORPAC

Análisis e interpretación: En la tabla 29 se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk con el objetivo de verificar si los datos de las variables motivación y clima organizacional siguen una distribución normal. Los resultados obtenidos muestran que tanto para la Motivación como para el Clima organizacional, los valores de estadístico fueron 0.385 y 0.473, respectivamente, con p-valores de 0.000 para ambas variables. Dado que los p-valores son significativamente menores que 0.05, lo que indica que los datos de ambas variables no siguen una distribución normal.

Por lo tanto, se emplea el coeficiente Rho de Spearman para el análisis estadístico.

Criterios para entender la relación entre las variables de estudio

Tabla 30

Criterios de relación del Rho Spearman

Valores	Relación
$r = 1$	Correlación perfecta
de ± 0.80 a ± 0.99	Correlación muy fuerte
de ± 0.60 a ± 0.79	Correlación fuerte
de ± 0.40 a ± 0.59	Correlación moderada
de ± 0.20 a ± 0.39	Correlación débil
de ± 0.01 a ± 0.19	Correlación muy débil

HIPÓTESIS GENERAL

Hipótesis nula (H_0): La motivación no se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE - San Martín 2024.

Hipótesis alterna (H_a): La motivación se relaciona significativamente con el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE - San Martín 2024.

Tabla 31

Relación de la motivación y el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE – San Martín

		Motivación		Clima organizacional	
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000		,766
		Sig. (bilateral)	.		,000
		N	36		36
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,676		1,000
		Sig. (bilateral)	,000		.
		N	36		36

Nota. Tablas del 5 al 28 para comprobar la relación de ambas variables

Análisis e Interpretación de estudio: Con base en los resultados, en la tabla 31 se observa un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.766 y un valor de significancia de $p = 0.000$, que es menor a 0.05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), confirmando la existencia de una correlación significativa, positiva y fuerte entre ambas variables.

Fundamentos descriptivos: La tendencia de los resultados muestra que la percepción positiva de las metas organizacionales impacta favorablemente en el clima organizacional. Por ejemplo, en la tabla 7, un 50% de los trabajadores manifestó que siempre las metas organizacionales inspiran un buen clima, y un 38.9% indicó casi siempre. De igual modo, en la tabla 21, el 47.2% de los encuestados afirmó que siempre se comparten objetivos en los equipos de trabajo. Resultados que respaldan la hipótesis general, mostrando que los aspectos motivadores están fuertemente asociados con la percepción del clima organizacional.

HIPÓTESIS ESPECIFICAS

Hipótesis específica 1

Hipótesis nula (H_0): La motivación intrínseca no se relaciona significativamente en el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE - San Martin 2024

Hipótesis alterna (H_a): La motivación intrínseca se relaciona significativamente en el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE - San Martin 2024

Tabla 32

La motivación intrínseca se relaciona significativamente en el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE - San Martin 2024

			Motivación intrínseca	Clima organizacional
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,666
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,666	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

Nota. Resultados del procesamiento de datos.

Análisis e Interpretación de estudio: Según la tabla 32, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.666 y el valor de significancia es $p = 0.000$, menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), indicando una correlación significativa, positiva y fuerte entre la motivación intrínseca y el clima organizacional.

Fundamentos descriptivos: La información obtenida en las tablas anteriores permite describir con claridad que existe una relación entre la dimensión y la variable de estudio. Lo que puede ser corroborado analizando la tabla 8, donde el 50% de los trabajadores sostiene que siempre se plantean metas personales y el 41.7% casi siempre. Asimismo, en la tabla 23, el 44.4% sostiene que siempre los trabajadores comparten una misma idea en los equipos de trabajo, y el 33.3% casi siempre. De esta manera, se confirma que existe una relación significativa entre la dimensión de motivación intrínseca y el clima organizacional, ya que la labor que se desarrolla en la cooperativa permite a los trabajadores proyectarse a futuro y compartir esta filosofía a través del trabajo en equipo.

Hipótesis específica 2

Hipótesis nula (H_0): La motivación extrínseca no se relaciona significativamente en el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE - San Martín 2024

Hipótesis alterna (H_a): La motivación extrínseca se relaciona significativamente en el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE - San Martín 2024

Tabla 33

La motivación extrínseca se relaciona significativamente en el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE - San Martín 2024

			Motivación extrínseca	Clima organizacional
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,785
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,785	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

Nota. Resultados del procesamiento de datos.

Análisis e Interpretación de estudio: Según la Tabla 33, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.785 y el valor de significancia es $p = 0.000$, inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), evidenciando una correlación significativa, positiva y fuerte.

Fundamentos descriptivos: La información de la tabla muestra una relación directa entre la dimensión motivación extrínseca y el clima organizacional. Esto se corrobora al analizar la tabla 10, donde el 44.4% y el 33.3% de los trabajadores sostienen siempre y casi siempre respectivamente que la cooperativa fomenta la motivación de sus trabajadores mediante felicitaciones públicas. Asimismo, la tendencia observada en la tabla 27 respalda esta relación, ya que los trabajadores manifiestan que la cooperativa entrega reconocimientos por el cumplimiento de metas. Lo que confirma que existe una relación positiva entre la motivación extrínseca y el clima organizacional, basada en las políticas de fomento de la motivación implementadas por la cooperativa.

Hipótesis específica 3

Hipótesis nula (H_0): La motivación trascendental no se relaciona significativamente en el clima organizacional de la COOPAC TOCACHE - San Martín 2024

Hipótesis alterna (H_a): La motivación trascendental se relaciona significativamente en el clima organizacional de la COOPAC TOCACHE - San Martín 2024

Tabla 34

La motivación trascendental se relaciona significativamente en el clima organizacional de la COOPAC TOCACHE - San Martín 2024

		Motivación trascendental	Clima organizacional
Rho de Spearman	Motivación trascendental	Coefficiente de correlación	,610
		Sig. (bilateral)	,000
		N	36
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	36

Nota. Resultados del procesamiento de datos.

Análisis e Interpretación de estudio: Según la tabla 34, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.610 y el valor de significancia es $p = 0.000$, inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), evidenciando una correlación significativa, positiva y fuerte entre la motivación trascendental y el clima organizacional.

Fundamentos descriptivos: La información obtenida en la tabla evaluada muestra que existe una relación significativa entre la motivación trascendental y el clima organizacional. Lo que se comprueba en la tabla 16, donde el 41.7% de los trabajadores sostiene que siempre y el 36.1% casi siempre consideran que la cooperativa escucha sus propuestas en torno a los objetivos permanentes. Además, en la tabla 28, el 33.3% indica siempre y otro 33.3% casi siempre que la cooperativa fomenta el liderazgo como parte de su clima organizacional. Así, se confirma que existe una relación directa entre la motivación trascendental y el clima organizacional, apoyada tanto en teorías motivacionales como en prácticas organizativas reales en la cooperativa.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS ANTECEDENTES

Los resultados de la investigación pueden describir con un nivel alto que sí existe relación entre la motivación y el clima organizacional en la cooperativa, En resumen las políticas que tiene esta organización, son claras y buscan el fomento de la motivación a partir de aspectos internos, externos y trascendentales, lo que está generando que el clima organizacional dentro de esta cooperativa tenga características de eficiencia como la buena práctica del liderazgo, buena comunicación entre otros. Amaguaña et al. (2023) en su trabajo investigado de “Clima organizacional y satisfacción laboral, factores e influencia en el desempeño laboral de las secretarías” para el autor en términos internacionales tener un buen clima organizacional es sumamente importante porque ayuda a fomentar la productividad de los trabajadores, en ese sentido podemos advertir que la cooperativa tiene los mismos propósitos dados que la motivación como parte fundamental que estimula un clima organizacional adecuado de trabajo está impulsando que los colaboradores comprometen su actividad diaria a las metas y fines que tienen. Barrientos (2021) en su tesis titulado “Motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020” de la misma manera se puede observar en los resultados de esta segunda investigación en términos locales que el autor ha sido claro en demostrar que la motivación laboral y el clima van de la mano dada las características comunes que existe entre ellos y su capacidad de generar un comportamiento efectivo. Rivera (2023) en su tesis titulada “El clima organizacional y la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 – Red de Salud Puerto Inca, 2022” finalmente términos locales la misma apreciación que los demás autores hacen referencia a que una motivación es importante para tener un clima organizacional adecuado. En ese sentido la tesis no se opone a los argumentos de los autores quienes han expuesto sus investigaciones en diferentes niveles, por el contrario y coinciden con ellos dado que efectivamente hay una relación directa entre ambas variables y que puede impulsar la productividad de los trabajadores en cualquier organización.

5.2. DISCUSIÓN RESPECTO AL MARCO TEÓRICO

Tal como pudimos observar en las referencias que hacen los investigadores con los resultados obtenidos, de la misma manera los autores que han publicado en torno a las variables de estudio son claros en precisar que una motivación es un factor fundamental para impulsar la productividad de los trabajadores así podemos leer a Robbins y Judge (2013) explican que la motivación implica una serie de procesos que determinan cuán intenso, enfocado y sostenido es el esfuerzo de una persona hacia el logro de un objetivo. Los componentes esenciales de esta definición son la intensidad del esfuerzo, su orientación y su duración en el tiempo.

Para Newstrom (2011) plantea que la motivación en el entorno laboral surge a partir de influencias internas y externas que llevan al trabajador a optar por determinados comportamientos. Acciones, que en un contexto ideal, deberían alinearse con los objetivos de la organización. Además, resalta la importancia de que los empleadores conozcan y comprendan las necesidades de su personal para fomentar dicha motivación. Dar lectura a la opinión de los autores podemos advertir que efectivamente hay un nivel de coincidencia entre lo que sostiene los resultados de la presente investigación con las afirmaciones de los científicos de las teorías de motivación. Robbins y Judge (2013) un entorno organizacional saludable cumple un rol fundamental en el rendimiento de los empleados. El ambiente laboral no solo influye en la productividad, sino también en la forma en que los trabajadores se comportan y se relacionan dentro de la institución. A medida que el clima interno mejora, es más probable que el personal se sienta motivado y comprometido, lo cual genera un impacto favorable en los resultados generales de la organización. En ambos casos el autor es sumamente claro en precisar que la teoría no es diferente a lo que ha obtenido la presente investigación, puesto que a la fecha los argumentos de los científicos permanecen vigentes.

CONCLUSIONES

1. En base al objetivo general y a la hipótesis general, se ha demostrado que existe una relación significativa entre la motivación y el clima organizacional en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Tocache San Martín. El coeficiente de correlación obtenido de 0.766 valida esta relación positiva y fuerte, con un valor de significancia $p < 0.05$, lo que permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_a). Los datos de la Tabla 7 y la Tabla 21 respaldan esta conclusión, ya que el 50% y el 38.9% de los trabajadores reconocen que las metas organizacionales inspiran un buen clima laboral, confirmando la correlación positiva entre ambas variables.
2. En relación con el primer objetivo específico y la hipótesis específica 1, se ha comprobado que existe una relación directa y significativa entre la motivación intrínseca y el clima organizacional. El coeficiente de correlación de 0.666 y un valor de significancia $p < 0.05$ corroboran esta relación. De acuerdo con los resultados obtenidos en la Tabla 8, el 50% de los trabajadores afirma que siempre se plantean metas personales alineadas con los objetivos de la cooperativa, y el 41.7% indica lo mismo, lo que respalda la relación positiva entre motivación intrínseca y el clima organizacional, como también se observa en la Tabla 23, donde los trabajadores expresan compartir una filosofía común en sus equipos de trabajo.
3. De acuerdo con el segundo objetivo específico y la hipótesis específica 2, se ha validado que existe una relación significativa entre ambas variables. El coeficiente de correlación de 0.785 y un valor de significancia $p < 0.05$ permiten aceptar la hipótesis alterna (H_a) y rechazar la hipótesis nula (H_0). Los resultados de la Tabla 10 y la Tabla 27 reflejan que el 44.4% y el 33.3% de los trabajadores coinciden en que la cooperativa fomenta la motivación extrínseca a través de felicitaciones públicas, lo cual inspira a los colaboradores a cumplir sus metas, confirmando la relación directa entre la motivación extrínseca y el clima organizacional.
4. En base al tercer objetivo específico y la hipótesis específica 3, se ha comprobado que existe una relación directa entre ambas variables. El

coeficiente de correlación de 0.610 con un valor de significancia $p < 0.05$ valida esta relación. La Tabla 16 y la Tabla 28 muestran que el 41.7% y el 36.1% de los trabajadores indican que la cooperativa escucha sus propuestas sobre la colocación de créditos, lo que permite un mejor impulso del liderazgo y el clima organizacional, confirmando la relación positiva entre motivación trascendental y clima organizacional.

RECOMENDACIONES

1. Respecto a la primera conclusión en términos generales si bien es cierto la cooperativa tiene resultados positivos en cuanto a su motivación, sin embargo es recomendable que las políticas de motivación sean implementadas de manera transversal para abarcar a todos los trabajadores. Aunque la cooperativa presenta resultados positivos en cuanto a motivación, un porcentaje significativo (33%) de los empleados no perciben estas políticas como un impulso suficiente para mejorar el clima organizacional. Por lo tanto, es fundamental utilizar los canales adecuados para asegurar que todos los trabajadores comprendan y experimenten el impacto de estas iniciativas motivacionales.
2. Respecto a la segunda conclusión se sugiere que la cooperativa implemente un sistema de reconocimientos públicos para sus trabajadores, reconocimiento que no solo puede mejorar la autoestima de los colaboradores, sino que también tiene el potencial de incrementar el rendimiento y la productividad en sus respectivas áreas de trabajo.
3. Respecto a la tercera conclusión es recomendable que la cooperativa explore la posibilidad de establecer convenios con otras instituciones que ofrezcan capacitaciones y facilidades para actividades recreativas y sociales, tales como paseos familiares o programas de vacaciones. De esta manera, se podrá mejorar el bienestar de los trabajadores, como lo hacen algunas entidades financieras posicionadas en el país.
4. Respecto a la cuarta conclusión es crucial que la cooperativa desarrolle y promueva talleres de empoderamiento dirigidos a sus trabajadores, talleres deben enfocarse en mejorar la participación de los colaboradores en los equipos de trabajo, garantizando que sean asertivos y efectivos, especialmente en lo que respecta a la colocación de productos financieros en la provincia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amaguaña, J., Ramon, D., Matamoros, C., & Borja, D. (2023). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, Factores e Influencia en el Desempeño Laboral de las Secretarias. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(1), 687- 699. <https://doi.org/doi.org/10.33386/593dp.2024.1.1351>
- Balcázar, J. (2023). *Motivación laboral elemento clave para el desempeño del talento humano en la panificadora Lluvias de Gracia*. [Tesis de maestría, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco]. Repositorio institucional UJAT. <https://ri.ujat.mx/handle/200.500.12107/4062>
- Barrientos, O. (2021). *Motivacion laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporacion Estrategica, Chilca - 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio institucional AUTONOMA. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1260>
- Buritica, J., & Dos Santos, C. (2016). Valor de la Recompensa: ¿Cómo y Para Qué se Usa el Concepto? *Revista Colombiana de Psicología*, 25(2), 1-31. <https://doi.org/https://doi.org/10.15446/rcp.v25n2.50405>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (8ª ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional. La dinamica del exito en las organizaciones* (3ª ed.). MCGRAW-HILL INTERAMERICANA S.A.
- Cooperativa de ahorro y credito Tochache. (2023). *Reseña historica y funcionamiento de la COOPACT*. <https://www.coopactocache.com.pe/index.php/nosotros/nuestra-historia>
- Corica, A. (2012). Las expectativas sobre el futuro educativo y laboral de jóvenes de la escuela secundaria: entre lo posible y lo deseable . *Ultima década*, 20(36), 71-95. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362012000100004>
- Costa, A. (2015). *Liderazgo y dirección de empresas en el s. XXI*. Estudis de Ciències de la Informació de la Comunicació.
- Diaz, J. (2022). *La motivación y el desempeño laboral de la empresa Compartamos Financiera – Tingo María - 2022*. [Tesis de pregrado,

- Universidad de Huanuco]. Repositorio institucional UDH.
<http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/3764>
- Gan, F., & Trigue, J. (2012). *Trabajo en equipo*. Ediciones Diaz de Santos.
- Gutiérrez, M. (2020). Expectativas del consumidor y su influencia en la satisfacción postcompra. *Revista de Economía y Finanzas*, 18(2), 70-82. <https://doi.org/doi:10.17058/ref.v18i2.15490>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación sexta edición* (6ª ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Hoces, Z. (2023). *Motivacion y estrategias de aprendizaje*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35622/inudi.b.117>
- Huaman Fernandez, j. R. (2021). *Impacto economico y social*.
<https://recide.caen.edu.pe/index.php/recide/article/download/51/38>
- López, A. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral: Propuesta Metodologica para la Universidad Politecnica Salesiana Sede Guayaquil*. [Tesis de titulacion, Universidad Politecnica Salesiana]. Repositorio UPS.
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Münch, L. (2010). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo* (1ª ed.). Pearson Educación de México.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (13ª ed.). Mexico: McGRAW-HILL.
- Perret, R., & Vinasco, Z. (2016). *El secreto de la motivacion*. Editado por Perret Ricardo y colaboración de Zohe Vinasco.
- Puyol, J., Guevara, W., Urgiles, E., & Piltasig, M. (2022). Clima organizacional y gestión académica del docente de la Universidad Técnica “Luis Vargas Torres” de Esmeraldas sede Santo Domingo. *Análisis Científico de la Ética desde la Perspectiva Multidisciplinaria*, 49-62.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8583924>
- Real Academia Española. (s.f.). *Diccionario de la lengua española* (21ª ed.). MADRID.
- Rincon, Y. (2014). Comunicación Corporativa, Relaciones Públicas y Logística en la Dinámica Organizacional. *Encuentros, Universidad Autónoma del Caribe*, 12(1), 47-58.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476655657003>

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15ª ed.). Mexico: Pearson.

Tracy, B. (2014). *Metas*. Ediciones Urano.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Santillán Álvarez, R. (2025). *La motivación y el clima organizacional de los trabajadores de la Coopac Tocache - San Martín 2024* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://....>

ANEXOS

ANEXO 1.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

La motivación y el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE - San Martín 2024

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
Problema General. ¿De qué manera la motivación se relaciona con el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE - San Martín 2024? Problemas Específicos o ¿De qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE - San Martín 2024? o ¿De qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE -San Martín 2024? o ¿De qué manera la motivación trascendental se relaciona con el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE - San Martín 2024?	Objetivo General Explicar de qué manera la motivación se relaciona con el clima organizacional de los trabajadores de COOPAC TOCACHE - San Martín 2024. Objetivos Específicos o Explicar de qué manera la motivación intrínseca se relaciona con el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE - San Martín 2024. o Explicar de qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE - San Martín 2024. o Explicar de qué manera la motivación trascendental se relaciona con el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE - San Martín 2024.	Hipótesis General Ho: La motivación no se relaciona significativamente en el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE - San Martín 2024 Ha: La motivación se relaciona significativamente en el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE - San Martín 2024 Hipótesis Específicos o La motivación intrínseca se relaciona significativamente en el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE - San Martín 2024. o La motivación extrínseca se relaciona significativamente en el clima organizacional de los trabajadores de la COOPAC TOCACHE - San Martín 2024. o La motivación trascendental se relaciona significativamente en el clima organizacional de la COOPAC TOCACHE - San Martín 2024.	Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Nivel: Descriptivo-Correlacional Diseño: No experimental de tipo trasversal Población y Muestra: Población: - 36 Muestra No Probabilística. 36 Técnica e Instrumentos: Técnica: - Encuesta Instrumento: -Cuestionario

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

La presente información será utilizada para el trabajo de investigación cuyo objetivo general es: Explicar de qué manera la motivación se relaciona con el clima organizacional de los trabajadores de COOPAC TOCACHE - San Martín 2024. tiene una finalidad estrictamente académica, por ello se le solicita responder las preguntas según su percepción.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) según corresponda en cada ítem, no existen respuestas buenas, ni malas; debe contestar todas las preguntas, según la siguiente escala.

Siempre	Casi siempre	Indiferente	Casi nunca	Nunca
1	2	3	4	5

Ítems	1	2	3	4	5
1. ¿Aparte de las remuneraciones en la Cooperativa recibe algún monto adicional a su productividad?					
2. ¿Las remuneraciones en la Cooperativa son mejores que otros centros de labores?					
3. ¿Las metas de la organización inspiran a mejorar el clima organizacional?					
4. ¿Me planteo metas personales en la Cooperativa?					
5. ¿La cooperativa reconoce la labor de sus trabajadores?					
6. ¿La Cooperativa motiva con certificados o felicitaciones a sus trabajadores?					
7. ¿La Cooperativa entrega bonos por las metas cumplidas?					
8. ¿La Cooperativa motiva con otros tipos de recompensas (viajes, licencias)?					
9. ¿La Cooperativa inspira con su la práctica de su cultura empresarial?					
10. ¿La Cooperativa fomenta la cultura empresarial entre sus trabajadores?					
11. ¿La cooperativa permite el involucramiento de sus trabajadores en las decisiones importantes?					
12. ¿La Cooperativa escucha la propuesta de sus trabajadores?					
13. ¿La Cooperativa usa la comunicación formal con sus trabajadores para transmitir mensajes?					

14.¿La Cooperativa exige la comunicación formal a sus trabajadores?					
15.¿La Cooperativa permite el uso de otros medios de comunicación para transmitir mensajes?					
16.¿La Cooperativa usa medios visuales para comunicar sus mensajes?					
17.¿Los trabajadores comparten objetivos en los equipos de trabajo?					
18.¿Los trabajadores se motivan con los objetivos de la empresa?					
19.¿Los trabajadores comparten las mismas ideas con los miembros de su equipo de trabajo?					
20.¿La Cooperativa constituye equipos de trabajo en función a sus áreas y competencia					
21.¿La Cooperativa practica el liderazgo democrático?					
22.¿Los trabajadores se motivan con el Liderazgo democrático?					
23.¿La Cooperativa busca inspirar la labor de sus trabajadores?					
24.¿La Cooperativa impulsa liderazgo que inspiren la práctica de la labor diaria en los trabajadores?					

ANEXO 3

CARTA DE AUTORIZACIÓN



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Tocache, 14 de Agosto del 2024

OFICIO N.º 02308-2024- GG/COOPAC-TOCACHE

**SEÑOR : Dr. Jorge Luis LOPEZ SANCHEZ
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**

**ASUNTO : Comunica autorización de Investigación de Proyecto de tesis por
motivo que se indica.**

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. con la finalidad de saludarlo cordialmente y dar conocimiento que se ha autorizado a la Bachiller Rosa Janelly SANTILLÁN ALVAREZ, egresada del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Huánuco, quien va desarrollar la investigación denominada **"La motivación y el clima organizacional de los trabajadores de la Coopac Tocache – San Martín 2024"**, el cual permitirá a nuestra institución contar con información respecto a la efectividad de nuestras políticas de control interno.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi especial consideración y deferente estima personal.


COOPAC Tocache Ltda.
GERENTE GENERAL

Jr. San Martín N.º 231 - Tocache