

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**“CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN DE LOS CONTRIBUIDORES
INDIVIDUALES JUNIORS DE LA EMPRESA ALICORP SAA LIMA 2023”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

ALLISON ISABEL VALLES ZARATE

ANGELICA ROSMERY QUISPE QUISPE

LISHA ALEXANDRA PACHECO MARIACA

ASESOR:

Dr. CARLOS RICARDO ANTONIO ALIAGA VALDEZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Ciencias Sociales y Desarrollo Humano

Gestión Administrativa

Callao, 2023

PERÚ

TESIS_VALLES_QUIspe_PACHEC

21%
Textos sospechosos



19% Similitudes
2% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
2% Idioma no reconocido

Nombre del documento: TESIS_VALLES_QUIspe_PACHECO.pdf
ID del documento: 6eba3875012c91f74d83c1e2161101bcbf91dd24
Tamaño del documento original: 1,48 MB

Depositante: FCA PREGRADO UNIDAD DE INVESTIGACION
Fecha de depósito: 2/1/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 2/1/2024

Número de palabras: 14.218
Número de caracteres: 101.358

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.pucesa.edu.ec La motivación y su relación con el desempeño laboral ... 12 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (459 palabras)
2	empresaalcorp.spj.blogspot.com ALICORP 6 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (311 palabras)
3	repositorio.ucv.edu.pe 12 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (303 palabras)
4	www.alicorp.com.pe Nosotros Alicorp 7 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (227 palabras)
5	dspace.ups.edu.ec Clima Organizacional y desempeño laboral: Propuesta Metod... 1 fuente similar	1%		Palabras idénticas: 1% (204 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario #f0a8a3 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (40 palabras)
2	repositorio.une.edu.pe Motivación de logro y autoeficacia en estudiantes del 5° ... http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4828	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
3	repositorio.usanpedro.edu.pe Clima laboral y compromiso Institucional de los co... http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/7033	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)
4	hdl.handle.net Propuesta de modelo de Gestión Estratégica del Talento Humano ... https://hdl.handle.net/20.500.12692/18903	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (37 palabras)
5	Documento de otro usuario #783bb0 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

1	https://www.alicorp.com.pe/pe/es/
2	https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS
3	https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf

INFORMACIÓN BÁSICA

Facultad : Ciencias Administrativas

Unidad de Investigación : Facultad de Administración

Título : “CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN DE LOS
CONTRIBUIDORES INDIVIDUALES JUNIOR DE LA EMPRESA ALICORP SAA
LIMA 2023”

Autores :

- Bach. Allison Isabel Valles Zarate
Código ORCID: 009-0004-3422-9337
DNI N° 72913895
- Bach. Angelica Rosmery Quispe Quispe
Código ORCID: 009-0001-6850-66001
DNI N° 72910002
- Bach. Lisha Alexandra Pacheco Mariaca
Código ORCID: 009-0006-7292-0668
DNI N° 73247315

Asesor : Dr. Carlos Ricardo Antonio Aliaga Valdez
Código ORCID: 0000-0002-2451-890x
DNI N° 08737267

Lugar de Ejecución : Oficina Alicorp SAA Sede: Callao y Miraflores

Unidad de análisis : Contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA
Perú



HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

Presidente : Dr. CONSTANTINO MIGUEL NIEVES BARRETO

Secretario : Mg. MAIBI ANA PLASENCIA ALVA

Vocal : Dr. SANTIAGO RODOLFO AGUILAR LOYAGA

Asesor : Dr. Carlos Ricardo Antonio Aliaga Valdez

N° de Libro:01

N° de Folio:04.

N° de Acta:03.

Fecha de aprobación de la tesis: 13 DE ENERO 2024

**Resolución del Facultad: 263-202-D-FCA-UNAC
Nª 003-2023-D-FCA-UNAC**



DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada a nuestros padres que son parte importante y fundamental de nuestra formación personal y profesional.

De igual forma, dedicamos nuestra investigación a la Universidad Nacional del Callao y a toda su plana docente, quienes fueron parte y nos acompañaron a lo largo de nuestros 5 años de estudios y quienes nos llevaron día a día a ser los profesionales que somos hoy en día.



AGRADECIMIENTO

Agradecemos principalmente a nuestros padres, por siempre impulsarnos a ser los mejores, por apoyarnos desde el primer día con nuestra investigación y ser quienes estuvieron siempre presentes a lo largo de nuestros años en la universidad y están siempre presentes día a día con nosotras guiándonos y brindándonos todo su apoyo en nuestros proyectos.



ÍNDICE

INFORMACIÓN BÁSICA	iii
HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE	1
TABLAS DE CONTENIDO	4
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN	8
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1. Descripción de la realidad problemática	10
1.2. Formulación del problema.....	14
1.2.1. <i>Problema general</i>	14
1.2.2. <i>Problemas específicos</i>	14
1.3. Objetivos	14
1.3.1. <i>Objetivo general</i>	14
1.3.2. <i>Objetivos específicos</i>	14
1.4. Justificación	15
1.5. Delimitantes de la investigación	16
1.5.1. <i>Teórica</i>	16
1.5.2. <i>Temporal</i>	16
1.5.3. <i>Espacial</i>	16
II. MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes	17
2.1.1. <i>Antecedentes Internacionales</i>	17
2.1.2. <i>Antecedentes Nacionales</i>	20
2.2. Bases teóricas.....	23
2.2.1. <i>Clima Laboral</i>	23
2.2.2. <i>Motivación</i>	26
2.3. Marco conceptual	30



2.4.	Definición de términos básicos.....	32
2.5.	Empresa Alicorp.....	34
III.	HIPÓTESIS Y VARIABLES	39
3.1.	Hipótesis.....	39
3.2	Operacionalización de variables	40
IV.	METODOLOGÍA DEL PROYECTO	41
4.1.	Diseño metodológico.....	41
4.2.	Método de investigación.....	42
4.3.	Población y muestra.....	43
4.3.1.	<i>Población</i>	43
4.3.2.	<i>Muestra</i>	43
4.4.	Lugar de estudio y periodo desarrollado.....	43
4.5.	Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.....	44
4.5.1.	<i>Técnicas</i>	44
4.5.2.	<i>Instrumentos</i>	44
4.6.	Análisis y procesamiento de datos	44
4.7.	Aspectos éticos en la investigación.....	45
4.8.	Si la orientación es hacia un proyecto de inversión.....	45
4.9.	Si el proyecto se orienta al impacto ambiental	45
V.	RESULTADOS	46
5.1.	Resultados Descriptivos	46
5.2.	Resultados Inferenciales	60
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	64
6.1.	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	64
6.2.	Contrastación de los resultados con otros estudios similares.....	65
6.3.	Responsabilidad Ética de acuerdo a los reglamentos vigentes.....	68
VII.	CONCLUSIONES	69
VIII.	RECOMENDACIONES	70
IX.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
	ANEXOS	75





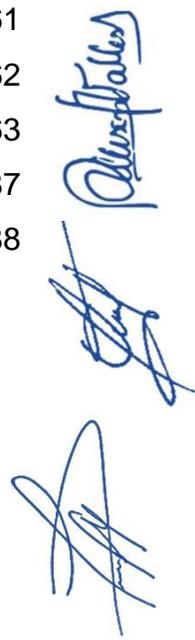
Anexo 1: Matriz de consistencia..... 76
Anexo 2: Instrumentos validados 77
Anexo 3: Consentimiento informado..... 85
Anexo 4: Base de datos..... 86
Anexo 5: Confiabilidad del instrumento..... 87

A handwritten signature in blue ink, followed by the name 'Perez Torres' written vertically in a cursive script.

TABLAS DE CONTENIDO

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de las variables de investigación	40
Tabla 2	Estadística de confiabilidad del cuestionario de Clima Laboral.....	46
Tabla 3	Estadística de confiabilidad del cuestionario Motivación.....	46
Tabla 4	Clima laboral	47
Tabla 5	Cooperación.....	48
Tabla 6	Comunicación	49
Tabla 7	Liderazgo.....	50
Tabla 8	Motivación	51
Tabla 9	Logro	52
Tabla 10	Afiliación.....	53
Tabla 11	Poder.....	54
Tabla 12	Correlación entre las variables Clima laboral y Motivación.....	55
Tabla 13	Correlación entre la dimensión Cooperación y la variable Motivación	56
Tabla 14	Correlación entre la dimensión Comunicación y la variable Motivación	57
Tabla 15	Correlación entre la dimensión Liderazgo y variable Motivación	59
Tabla 16	Correlación entre las variables Clima laboral y Motivación.....	60
Tabla 17	Correlación entre la dimensión Cooperación y la variable Motivación	61
Tabla 18	Correlación entre la dimensión Comunicación y la variable Motivación	62
Tabla 19	Correlación entre la dimensión Liderazgo y la variable Motivación	63
Tabla 20	Validez del instrumento por opinión de expertos.....	87
Tabla 21	Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento	88



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Principales marcas de Alicorp SAA	35
Figura 2 Valores de Alicorp SAA.....	37
Figura 3 Valores estratégicos de Alicorp SAA	38
Figura 4 Clima laboral	47
Figura 5 Cooperación	48
Figura 6 Comunicación	49
Figura 7 Liderazgo	50
Figura 8 Motivación.....	51
Figura 9 Logro.....	52
Figura 10 Afiliación.....	53
Figura 11 Poder	54



RESUMEN

El presente estudio titulado “Clima laboral y la motivación de los contribuidores individuales juniors de la empresa Alicorp SAA Lima 2023”, desarrollada en la empresa Alicorp SAA, empresa líder a empresa líder de consumo masivo en el mercado peruano, con operaciones industriales en seis países en Latinoamérica. Nuestra investigación busco determinar la relación entre el clima laboral y la motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023. Bajo una investigación de tipo Básica, con un diseño no experimental y de corte transversal-correlacional, la población de estudio estuvo conformada por 67 colaboradores contribuidores individuales juniors de la empresa Alicorp SAA, la recolección de datos se realizó a través de la técnica de encuesta, donde se utilizó un cuestionario de 27 preguntas con una escala Likert como instrumento para evaluar cada una de las variables a investigar.

Dentro de los resultados obtenidos se determinó que existe una correlación positiva media entre las variables Clima laboral y Motivación, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación = 0.252 del resultado de la prueba no paramétrica Rho Spearman, con un valor Sig. = 0.040 (<0.05), esto nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, lo que nos demuestra que el clima laboral está relacionado con la motivación. Es decir, el clima laboral influye en la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023.

Palabras clave: *Clima laboral, Motivación.*



ABSTRACT

The present research titled: "Work environment and motivation of junior individual contributors of the company Alicorp SAA Lima 2023", developed in the company Alicorp SAA, a leading mass consumption company in the Peruvian market, with industrial operations in six countries in Latin America. Our research sought to determine the relationship between the work environment and the motivation of the junior individual contributors of Alicorp SAA Lima 2023. Under a Basic type of research, with a non-experimental and cross-sectional-correlational design, the study population was made up of 67 junior individual contributors from the company Alicorp SAA, data collection was carried out through the survey technique, where a questionnaire of 27 questions with a Likert scale was used as an instrument to evaluate each of the variables to be investigated.

Within the results obtained, it was determined that there is a medium positive correlation between the variables Work environment and Motivation, since a correlation coefficient = 0.252 was obtained from the result of the non-parametric Rho Spearman test, with a value Sig. = 0.040 (< 0.05), this allows us to reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis, which shows us that the work environment is related to motivation. That is, the work environment influences the Motivation of the junior individual contributors of Alicorp SAA Lima 2023.

Keywords: working environment, motivation



INTRODUCCIÓN

El recurso humano durante los últimos años ha ido tomando un papel importante dentro de las empresas, debido a que ellos hacen que las empresas sean dinámicas y hacen que se diferencien entre cada una de ellas. Por ello las empresas procuran tener el recurso humano motivado y que sean parte de un clima organizacional positivo, para obtener diversos beneficios en temas relacionados a la productividad, desempeño laboral, satisfacción, entre otros.

Por ello en la presente investigación titulada: “Clima laboral y Motivación de los contribuidores individuales junior de Alicorp SAA.”. La problemática encontrada en la empresa fue que se percibe baja motivación en los trabajadores ocasionada por los sueldos recibidos, los espacios físicos de trabajo, aspectos relacionados a la seguridad laboral, las relaciones deficientes entre los mismos trabajadores, la falta de reconocimiento y posibilidades de desarrollo profesional que se asocian a un clima organizacional desfavorable.

La presente investigación tiene como problema general: ¿Qué relación existe entre la Clima laboral y Motivación de los contribuidores individuales junior de Alicorp SAA??

El objetivo general es: Determinar la relación entre la Clima laboral y Motivación de los contribuidores individuales junior de Alicorp SAA.

Por otro lado, la hipótesis de investigación es: Existe relación entre la Clima laboral y Motivación de los contribuidores individuales junior de Alicorp SAA.



El desarrollo de la investigación esta estructura en cinco capítulos, que se describen a continuación:

En el capítulo I, se presenta el planteamiento del problema que contiene la realidad problemática, formulación del problema, justificación e importancia, objetivos de la investigación y las limitaciones de investigación.

El capítulo II, muestra el desarrollo del marco teórico el cual contiene los antecedentes de investigación, bases de teóricas de cada variable y definición conceptual de la terminología empleada.

El capítulo III, está compuesto por el marco metodológico en la cual se explican el tipo, diseño, nivel y enfoque de investigación, la población y muestra, hipótesis, operacionalización de las variables, métodos e instrumentos de investigación a utilizar y descripción de los instrumentos para la recolección de datos.

El capítulo IV, se desarrolló el análisis e interpretación de los datos, identificando la validación del instrumento y analizando la fiabilidad de los instrumentos de estudio, también se observa los resultados descriptivos de las variables y dimensiones, se determina la prueba de normalidad y al final se plantea la contrastación de hipótesis.

El capítulo V, contiene las discusiones, conclusiones y recomendaciones que se plantean mediante los objetivos planteados para la investigación.

Por último, se establecen las referencias que se han utilizado para la realización de la investigación y sus anexos.



I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad y con los diversos cambios y tendencias que se dan día a día, el estudio del clima laboral en las organizaciones ha dejado de ser un tema de desinterés para convertirse en un factor fundamental a considerarse hoy en día, esto debido a que los colaboradores en las empresas ya no solo buscan sueldos competitivos en los mercados, sino que buscan trabajar en empresas con ambientes de trabajo idóneos, empresas que cuenten con planes y beneficios que les permitan a sus colaboradores seguir desarrollándose en diferentes ámbitos de su vida tanto laboral como personal.

En este sentido, el clima laboral hace referencia a aquellos aspectos que hacen la experiencia de los colaboradores, dentro de su entorno de trabajo. Son los conjuntos de condiciones y características emocionales y psicológicas que prevalecen en un entorno laboral, es la percepción colectiva de los trabajadores respecto al lugar de trabajo, incluidos factores como el entorno, las relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo, la cultura organizativa, la satisfacción y la motivación laboral.

Las organizaciones que se dedican a cualquier área del quehacer humano necesitan de personas comprometidas para lograr los objetivos de la organización y, para lograr el compromiso de estas personas, deben estar motivadas, de lo contrario solo tendremos personas involucradas, más no comprometidas (Amorós, 2007). En este entorno, la motivación de los empleados se convierte en un proceso importante para las organizaciones ya que contribuye a su desarrollo. No ocurre lo mismo con los empleados



desmotivados que no tienen interés ni entusiasmo para contribuir al buen funcionamiento de la empresa. Amorós, (2007) manifiesta acerca de la Motivación: Se refiere a las fuerzas que actúan sobre o dentro de un individuo y que hacen que se comporte de una manera particular, orientado a objetivos, condicionados por la capacidad de esforzarse para satisfacer necesidades personales específicas.

Chiavenato (2009) nos dice que motivar a nuestros empleados para que alcancen o inclusive superen sus estándares es fundamental para que una organización sobreviva en el actual mundo de los negocios. La competitividad que una empresa puede tener fuer de sí depende en gran porcentaje de la cooperación y la colaboración en su interior.

La motivación es un proceso psicológico básico, junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. En ese sentido, existen diversos factores que pueden generar la motivación en los colaboradores, sin embargo, en la presente investigación se abarcara como la motivación individual se refleja en el clima laboral dentro de las empresas. El ambiente entre los miembros de la organización se llama clima organizacional y está estrechamente ligado al grado de motivación de las personas. Cuando éstas se encuentran muy motivadas, el clima organizacional mejora y se traduce en relaciones satisfactorias, que se caracterizan por actitudes de ánimo, interés, colaboración irrestricta, etc.

A nivel mundial a OMS nos da dos parámetros en cuanto al clima laboral también denominado entorno saludable; el lado físico y el lado psicosocial en una empresa dando énfasis en a los servicios médicos y de sanidad adecuados al tipo de trabajo que



desarrolle el colaborador. La OMS no deja de lado los puntos claves para generar un lugar de trabajo saludable tales como: ambientes físicos y psicosociales, recursos personales, participación de empresa con la comunidad. Para la Asociación Española de Normalización, un ambiente de trabajo saludable debe ser aquel en el que colaboradores, jefes y otras personas colaboren en un proceso de mejora continua, para promover y proteger la seguridad, el bienestar y la salud de los empleados y la sostenibilidad del ambiente de trabajo con base en los siguientes indicadores: salud, seguridad y bienestar en relación con el ambiente psicosocial de trabajo; los recursos de salud personal relacionados con el entorno laboral; salud y seguridad en relación con el entorno físico de trabajo; y finalmente, formas en que la comunidad mejora el ambiente para los empleados, sus familias y comunidades.(Serrano, 2019).

A nivel latinoamericano, el 80% de las personas no se sienten comprometidas con su trabajo, esta falta de compromiso que sienten, se atribuye a diversos factores según la encuesta realizada por Gallup dentro de los cuales se tienen factores económicos, personales, sociales y sobre todo a un mal clima laboral en la cual se refleja el agotamiento laboral y la sobre carga de trabajo.

Es así como Cáceres, 2017 como se citó en Zúñiga Champi, 2021 indica que los trabajadores peruanos necesitan la libertad de realizar un trabajo basado en capacidades y motivaciones. Además, cuando la rotación de empleados es alta, la motivación de los empleados es problemática y la empresa siempre pierde a sus mejores talentos en busca de un mejor lugar para trabajar para desarrollarse. A menudo depende del nivel estrategia de la organización. Debemos tener presente que un gran porcentaje de colaboradores



de cualquier organización es joven, colaboradores que egresan de universidad, institutos u otros centros de formación con ganas de aplicar los conocimientos adquiridos para seguir desarrollándose laboralmente.

Alicorp, empresa peruana, está compuesta por contribuidores individuales juniors que son la base de todos los niveles organizacionales de los empleados en la compañía. Los contribuidores buscan sobresalir en sus laborales para ser considerados aptos para asumir nuevos retos. Se ha evidenciado que algunos colaboradores se sienten poco motivados, no reconocidos y poco valorados. Perciben ausencia de planes o estrategias por parte de la compañía para desarrollarlos. Además, hay poca comunicación entre los colaboradores de dicho nivel y otros niveles organizacionales.

La desmotivación, puede causar la carencia de colaboradores calificados para roles de liderazgo cuando sea necesario, además de perder el talento por temas de rotación y puede estar impactando en el clima laboral. Por lo tanto, el propósito de este estudio busca determinar si existe una correlación significativa entre el clima laboral y la motivación de los colaboradores.



1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG: ¿Cuál es la relación entre el Clima laboral y la Motivación de los contribuidores juniors de Alicorp SAA Lima 2023?

1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿Cuál es la relación entre la Cooperación y la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023?

PE2: ¿Cuál es la relación entre la Comunicación y la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023?

PE3: ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo y la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

OG: Determinar la relación entre la Clima laboral y la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

OE1: Determinar la relación entre la Cooperación y la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023.



OE2: Determinar la relación entre la Comunicación y la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023.

OE3: Determinar la relación entre el Liderazgo y la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023.

1.4. Justificación

El propósito de esta investigación es desarrollar una comprensión de las dos variables que se estudiarán: clima laboral y motivación y como están se correlacionan, ya que en la actualidad los colaboradores no solo buscan empresas donde sean bien remunerados sino también buscan empresas que les brinde un adecuado lugar de trabajo donde puedan desarrollarse y poder además balancear su vida personal como profesional.

La finalidad de esta investigación es estructurar y facilitar la creación de relaciones de gestión de clima óptimas en las organizaciones y como esta puede generar o relacionarse con la motivación. También permitirá que otras instituciones o empresas aborden y tomen conciencia de cuestiones similares y desarrollen el talento humano en su organización.



1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1. Teórica

Las variables investigadas en el presente proyecto serán sustentadas con información nacional e internacional. El proyecto de investigación busca establecer parámetros que enmarque a las dos variables.

1.5.2. Temporal

La presente investigación será desarrollada durante el último trimestre del presente año 2023.

1.5.3. Espacial

La investigación se realizará en las instalaciones de la empresa Alicorp SAA en sus sedes de Callao y Miraflores, Perú.



II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Los estudios internacionales tienen los siguientes antecedentes: Mosquera Rosero, (2019) en su investigación titulada “**Clima laboral y su influencia en la Motivación de los Trabajadores**”, para la obtención del Título profesional de Psicología de la Universidad Estatal de Milagro de la ciudad de Ecuador. El objetivo general es cómo el clima laboral afecta la motivación de los empleados. Es un estudio sobre el efecto del clima organizacional en la motivación de los empleados, es una investigación de tipo documental que tiene como objetivo comprender cómo el clima organizacional afecta la motivación de los empleados. Se concluye que existe un vínculo directo entre el clima laboral y la motivación, ya que van de la mano para incrementar la productividad de los empleados de la empresa, esto demuestra que motivar a los empleados con incentivos de retención de empleados, no solo conduce a una mayor rentabilidad y mayores ganancias para la empresa, sino que también aumenta el reconocimiento de la organización, lo que genera más conciencia no solo entre los empleados, sino también en sus familias.

López Neira, (2021) en la tesis “**Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil**” desarrollada para obtener el título profesional de Magíster en Administración



de Empresas en la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil - Ecuador, tiene como objetivo determinar en qué medida el clima organizacional afecta el trabajo de los trabajadores administrativos de la Universidad Politécnica Salesiana. Se utilizó una metodología correlacional y de diseño transversal. Los resultados obtenidos a partir de datos categóricos y ordinales mediante la prueba estadística Chi-Cuadrado y la correlación de Rho de Spearman muestran que la hipótesis de la investigación se acepta como correcta. Se concluye que el hallazgo respalda la hipótesis general confirmatoria de la investigación de que “el clima organizacional tiene un impacto significativo en el desempeño laboral del personal administrativo del UPS sede Guayaquil” y, por lo tanto, se estima que las mejoras en el clima organizacional en las distintas áreas administrativas contribuirán a la mejora en el desempeño laboral del personal administrativo de la UPS sede Guayaquil.

Verdesoto Plaza, (2021) en su tesis ***“Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019”***, desarrollada para la obtención del título de Máster en Gestión del Talento Humano en la Pontificia Universidad Católica de Ecuador. El propósito general del estudio es analizar la motivación y el desempeño del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del Cantón Esmeraldas, período junio a diciembre del 2019. Este enfoque implicó una investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional y no experimental. Los métodos de investigación utilizados fueron la encuesta y la entrevista y, se realizaron con treinta y seis funcionarios públicos y dos autoridades de la institución respectiva. De los resultados obtenidos, el primer nivel indicó



que más del 50% de los encuestados admitieron haber recibido un un trato justo, prestaciones y beneficios laborales adecuados; mientras que el 40 y 49% de los funcionarios coincidieron en que estan de acuerdo con el salario que reciben y estas se pagan de forma puntual. Como conclusión, se evidenció es claro que en terminos de factores intrinsecos, los trabajadores va a trabajar con alegría y entusiasmados y tratan de dar lo mejor de si y contribuir al logro de las metas de la organización; pero en terminos de factores extrinsecos se sienten afectados porque en muy pocas ocasiones son felicitados por su trabajo, no tienen reconocimiento publico, tiene oportunidades minimas y dificiles de ascensos, entre otros aspectos que desmotivan su labor.

Cadena Alarcón, (2019) en **“La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A de la provincia de Pichincha”**, tesis desarrollada para obtención del título de Psicóloga Organizacional en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. El objetivo general es analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral. La encuesta está destinada a un total de 50 empleados a tiempo completo de la empresa Envatub S.A. Los metodos utilizados sse desarrollan en modo cuantitativo, de un paradigma descriptivo o no experimental donde las variables no son manipuladas y son transversal o transeccional. Los factores con puntuaciones mas bajas que afectan la motivación laboral son la escala de necesidad de interaccion social y pertenencia, relacionada con la interacción social y el trabajo en equipo con el 68% de los operarios, mientras que las necesidades de protección y seguridad y las necesidades de autorrealización se encuentran en un punto medio. A modo de conclusion, se establecio que entre la motivación y el desempeño laboral sí existe correlación entre



ambas variables a través de las necesidades y las competencias establecidas para los operarios de Envatub S.A. a excepción de las necesidades de autoestima.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

A nivel nacional se cuenta con las siguientes investigaciones como antecedentes: Arbulú Gutiérrez & Rodríguez Ordinola, (2021) en la tesis **“Clima laboral y la motivación en los trabajadores de una empresa de servicio público de la ciudad de Piura”** realizada para optar el título profesional de Licenciados en Psicología en la Universidad Privada Antenor Orrego de la ciudad de Piura, cuya finalidad fue establecer la relación entre el Clima Laboral y la Motivación de una empresa de servicio público de la ciudad de Piura. La encuesta se realizó entre 280 empleados con edades comprendidas entre 27 y 67 años. El método es un diseño no experimental, transversal y correlacional, utilizando como herramienta un cuestionario. Los resultados del estudio muestran que se acepta la hipótesis general porque existe una relación significativa entre el clima laboral y la motivación en los colaboradores, se concluye, que el clima laboral influye el grado de motivación de los colaboradores cuando lleve a cabo sus actividades dentro de la organización.

Arévalo Guevara, (2023) en la tesis **“Clima laboral y Motivación laboral en la Dirección Regional del trabajo y promoción del empleo de Ucayali”** tesis desarrollada para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública en la Universidad Nacional de Ucayali. El objetivo general del estudio es determinar la relación entre el clima laboral y la motivación en la Dirección Regional del trabajo y promoción del



empleo de Ucayali, para ello se realizo un estudio no experimental, de diseño correlacional, con una poblacion muestral de 48 trabajadores . Para la selección de los datos se emplearon dos cuestionarios, para la variable de clima laboral de 24 ítems y para la variable de motivación laboral de 15 ítems; los resultados muestran que existe una correlacion significativa entre el clima laboral y la motivación laboral. Como conclusion general, la hipotesis alternativa es aceptada con un ratio de $r < 0.05$ y se rechaza la hipotesis nula. Existe una relación significativa entre el clima laboral y la motivación laboral, con un valor $r = 0.091$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

Astudillo Aliaga, (2019) en la tesis **“La Motivación Laboral y el Clima Laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2019”** desarrollada para optar al título profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Cesar Vallejo en la ciudad de Lima. El objetivo principal fue determinar la relación entre la motivación laboral y el clima laboral, el método utilizado es el tipo de una investigación aplicada, nivel descriptivo simple correlacional-causal y de diseño no experimental, la tecnica utilizada es una encuesta y como herramienta un cuestionario. De acuerdo con los resultados conseguidos se determino que el coeficiente de chi cuadrado estimado ($X^2_c = 36, 117a$) es mayor que ($X^2_t = 9,4877$), con el 95% de nivel de confianza y 4 grados de libertad, entonces cumple la relación de orden $X^2_t < X^2_c$. En efecto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a . Se concluye que, según los resultados obtenidos, si existe relación directa entre la motivación laboral y el clima laboral en el Gobierno



Regional del Callao, 2019; en ese sentido, se cumple con el objetivo propuesto en la presente investigación.

Díaz Aguirre & Ruiz Mejía, (2021) en su tesis **“Clima laboral y Motivación laboral en una clínica de salud ocupacional, Jesús María-Lima 2019 ”** investigación realizada para optar el grado de Título profesional en Psicología en la Universidad Privada del Norte en la ciudad de Lima, la investigación tiene como objetivo encontrar la relación entre el clima y la motivación laboral en los colaboradores de una clínica ocupacional. Siendo la metodología utilizada un enfoque cuantitativa con un diseño no experimental y con un nivel correlacional. La recopilación de información se realizo a traves de una encuesta con una escala de Likert que fue realizada a 119 colaboradores. Dentro de los resultados se comprobó que entre clima y la motivación laboral existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.856; es decir a mejor percepción del clima tendrán una mejor motivación laboral en los colaboradores. Así mismo comprobamos que existe una relación alta de 85.6% entre ambas variables.

Caruajulca Menor, (2022) en su tesis **“Estrategias de motivación laboral y el rendimiento laboral dentro de una organización de Lima, 2020-2021”** desarrollada para optar el título profesional de Licenciada en Psicología en la Universidad Señor de Sipán, Pimentel. La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre las estrategias de motivación laboral y el rendimiento laboral de una organización de Lima, 2020-2021. La metodología de la investigación fue de tipo básica con un diseño correlacional, descriptivo, transversal y no experimental, la población fueron 80 colaboradores de una organización ubicada en Lima. Dentro de los resultados, se ha



demostrado la existencia de incidencia alcanzada entre las variables, en donde se ha demostrado con ello una relación positiva muy fuerte entre la motivación y el rendimiento laboral, consignando un valor de 0.767. Como conclusión, se determinó que, dentro de las estrategias de motivación laboral, que han sido mas representativas en el área de estudio, se ha podido especificar la existencia de correlación positiva considerable, en las estrategias de motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente, contando con relaciones, directamente proporcionales.

2.2. Bases teóricas

Tenemos como variables Clima Laboral y la Motivación, por lo cual vamos a conceptualizarlas, con el fin de ver distintos puntos de vistas que nos permitan sustentar nuestra investigación.

2.2.1. Clima Laboral

Chiavenato define al Clima organizacional como la calidad del ambiente psicológico de una organización. Puede ser positivo y favorable (cuando es receptivo y agradable) o negativo y desfavorable (cuando es frío y desagradable). Se refiere al ambiente que existe en la organización como consecuencia del estado motivacional de las personas. (Chiavenato, 2009, p. 491)

El clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento. El concepto de clima organizacional abarca una



amplia gama de factores ambientales que influyen en la motivación. Se refiere a las propiedades motivacionales del ambiente de la organización, es decir, a aquellos aspectos de la organización que provocan distintas clases de motivación en sus miembros. Así, el clima organizacional es favorable cuando satisface las necesidades personales de las personas y mejora su ánimo. En cambio, es desfavorable cuando produce frustración porque no satisface esas necesidades. El clima laboral y la motivación de las personas se influyen y realimentan entre sí. (Chiavenato, 2009, p. 261)

Olaz Capitán & Ortiz García, (2022) mencionan que el clima laboral es la representación de la atmósfera o el ambiente físico, en el que desarrollan sus actividades los colaboradores de una organización, esta percepción puede verse comprometida por diversos aspectos y la influencia de un estilo de liderazgo inadecuado o en una mala gestión de la cultura organizacional.

Para Becerra-Márquez & Bermudez-Aponte, (2021), “El clima laboral es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización: productividad, satisfacción y rotación”.

Citado en Chiavenato, (2007) detalla que el clima en el contexto interno coexiste un buen ambiente entre los empleados de la empresa, y al mismo se encuentra vinculado con los niveles de estimulación que se genera entre ellos y la empresa. De igual manera, el clima organizacional posee como definición las características motivacionales del clima laboral, de tal manera que, inciden en la provocación de compromiso y la Motivación en los trabajadores. Se puede determinar como un conjunto de cualidades y



al mismo tiempo como las características que persistirán en el centro laboral que tiene incidencia en el comportamiento de los trabajadores.

Gomez-Mejia et al., (2008) mencionó que actualmente la mayoría de las empresas buscan establecer un ambiente que les ayude a mantener sus niveles de productividad para sobrevivir como empresa, eso quiere decir resistir las crisis que se presentan, adecuarse a los cambios y resolver problemas, desafíos y retos; sin embargo, para que el esfuerzo no sea en vano se debe tener en cuenta al factor más importante en una empresa, como es el recurso humano (p. 56).

Dimensión 1: Cooperación

Esta dimensión está enfocada al apoyo oportuno aunado con un sentimiento de pertenecer a un equipo que persigue los mismos objetivos, es el “nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización” Abarca, (2016) como se citó en De La Cruz Ortiz & Huaman Ruiz Angel, (2016).

Dimensión 2: Comunicación

Para Marshall Mac Luhan (1964), el papel de los medios de comunicación en la evolución de las sociedades ha sido fundamental: el modo de transmisión de una cultura influye en ésta y la modela. Consideraba que los medios de comunicación electrónicos habían devuelto al hombre un uso más igualitario de sus diferentes sentidos al rehabilitar, especialmente, la expresión oral y gestual. Según este sociólogo, la vulgarización de los



medios electrónicos debería conducir a una reintegración del individuo al grupo, que ya no es un grupo tribal localizado, sino la sociedad global ampliada a las dimensiones del universo, una suerte de “aldea planetaria”, en la que el individuo se compromete en su “totalidad humana”.

Según Nelson, B. (2003). Manifiesta que la comunicación por parte del empleado con el subordinado, dentro de la organización es una llave fundamental para el logro de los objetivos generales de la organización. Pues bien, la importancia que se les puede dar a los empleados dentro de todos los niveles jerárquicos, son esenciales en la cadena de comunicación, confiándole información financiera importante que incluyan en el proceso de la toma de decisiones.

Dimensión 3: Liderazgo

El liderazgo no ocurre dentro del individuo sino en el contexto de las relaciones, de la coordinación de acciones y prácticas en la comunidad. El liderazgo es un fenómeno social y lingüístico, es más un producto de las personas que siguen al líder que de aquellas que son reconocidas y respetadas como líderes. (Jim Selman, p 11, año 2003)

2.2.2. Motivación

Desde el sentido común, la motivación se refiere por una parte a los propósitos conscientes, a pensamientos íntimos... por otro lado, observando las conductas desde fuera, la motivación se refiere a las inferencias relativas a propósitos conscientes que hacemos a partir de la observación de conductas. (McClelland, 1989, pg 20)

Alusfalkes



McClelland (1989) cuyo objetivo era describir las necesidades que mueven a las personas en relación con su superación personal, de esta forma identifica tres tipos de necesidades las cuales son la necesidad o la Motivación de logro que es aquella que va encaminada a vencer los obstáculos y a fijar nuevas metas y finalizar tareas difíciles rápida y eficientemente, en segundo lugar se encuentran las necesidades de afiliación o social, las cuales se basan en las necesidades de efecto e interacción con las demás personas, y finalmente se encuentra la necesidad de poder que se basa en la necesidad de controlar y ejercer influencia en los demás.

La participación y clima son de mucha importancia a la hora de establecer un ambiente favorable, donde los equipos de trabajo se vean integrados satisfactoriamente uno con otro, esto es debido a que si una persona posee necesidades que conducen hacia una escala de seguridad propia de la persona; donde esto quiere decir que si la persona puede sentirse capaz de integrarse a un grupo de trabajo en la organización que le hagan sentirse importante dentro de la organización, ya que así , esto le servirá mucho de la Motivación para generar un buen clima con el resto de sus compañeros, satisfaciendo sus necesidades de pertenencia (Dario, 1999).

Según Maslow, para poder sentirse una persona trascendente dentro del trabajo, la persona tendrá que primero pasar por satisfacer sus necesidades fisiológicas y de seguridad. Darío (1999), explica la importancia del esquema de Maslow en los niveles de participación relacionados con el clima organizacional, al manifestar que lo primero que una persona ve su estabilidad económica de acuerdo a sus necesidades fisiológicas, es decir ver si el nivel de salario presentado por la persona va de acuerdo a sus



necesidades, seguido de esto toma en cuenta la seguridad laboral; esto quiere decir que para que la persona se sienta a gusto en su ámbito de trabajo, este debería presentar un ambiente laboral adecuado, que vaya acorde a las necesidades personales , ahora bien cuando el trabajador presenta un trabajo estable, este lo que desea es estar informado de acuerdo a lo que ocurre dentro de la organización, pero de una forma en la que desarrolle un sentido de pertenencia.

Luego aparece la participación consultiva que corresponde a las necesidades de estima y autoestima, seguida de la participación resolutive, explicado en como la persona puede tomar libremente sus propias decisiones, tiene diversos grados desde una participación minoritaria en la toma de decisiones hasta la autogestión laboral, pasando por la cogestión y por diversos esquemas en se considera la posibilidad de permitir que los miembros de un sistema organizacional sean actores de su decidir.

Todo esto se resume, en que mientras uno vaya subiendo los escalones generara una mayor productividad laboral, y generara un clima organizacional estable, donde se podrá observar las satisfacciones que obtendrían de acuerdo con sus actividades laborales.

La motivación laboral es la capacidad que tiene una empresa de mantener implicados a sus empleados para dar el máximo de rendimiento y conseguir así, los objetivos empresariales marcados por la organización. En efecto, la motivación laboral supone un cambio cualitativo a la hora de llevar a cabo un trabajo, pero también como forma de mantener un ambiente agradable y proactivo donde existe el compromiso. Tal como lo afirma Sánchez (2013) “tener empleados motivados fácilmente se traducirá en



empleados comprometidos y con ganas de sumar” La motivación según (Chiavenato, 2007) es: Es un proceso que comienza con una deficiencia fisiológica o psicológica, o con una necesidad que activa un comportamiento o un impulso orientado hacia un objetivo o incentivo, además es un proceso responsable de la intensidad, el curso y la persistencia de los esfuerzos que hace una persona (p. 237) Hay que tomar en cuenta que el comportamiento del personal influye en las decisiones que se toman a diario en las actividades laborales, por ello la motivación laboral ayuda a que el trabajo sea más dinámico y productivo.

Al respecto, (Franklin & Krieger 2011) expresan que es: aquello que impulsa a una persona a actuar de una manera determinada provocado por un estímulo externo a partir de los procesos mentales del individuo en la cual está involucrada la representación de lo que éstas saben de sí mismas y del ambiente que las rodea (p.100) En relación a esto, se deduce que, si las personas se encuentran motivadas al realizar su labor en un ambiente sano, su trabajo será más productivo y proactivo; se toma en cuenta que el trabajador asumirá un gran desenvolvimiento en la toma de decisiones que lo conlleva a un éxito en sus actividades laborales.

Dimensión 1: Logro

El hábito del logro emplea las notables ideas que se derivan del pensamiento de diseño para que descubras el poder innato que tienes para cambiar tu vida para mejor. Al librarse de los problemas que se interponen en el camino para alcanzar tu máximo



potencial, ganarás la confianza necesaria para por fin realizar esas cosas que siempre has querido hacer.

Dimensión 2: Afiliación

La necesidad de afiliación se basa en querer buscar afectividad por el entorno, que conlleva el sentirse aceptado por los demás, así mismo surge como la necesidad de tener relaciones afectivas con otras personas

Dimensión 3: Poder

Es aquella que impulsa y dirige una conducta, y que hace que los individuos busquen el logro en sus trabajos donde se desenvuelven mejor. En el estudio de McClelland sobre la Motivación a partir del logro, se encontró que la diferencia oscilaba en querer ser el mejor frente a los demás en sus acciones u objetivos. Es por ello por lo que los individuos buscan diversas situaciones.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Clima Laboral

El clima laboral incluye desde la forma de relacionarse de los empleados hasta la satisfacción de los mismos. En otras palabras, el clima laboral es el medio en el que se desarrolla un trabajo. Dependiendo de la organización, así como la calidad de dicho ambiente, este puede ser más o menos bueno. En este sentido, el clima en la empresa



tiene un gran impacto en la empresa, así como en los empleados. Pues, en función de este y los medios que este ofrece, un empleado podrá desarrollar su trabajo a un mayor o menor rendimiento.

Por esto, crear un buen clima en la empresa en la empresa favorece al mejor desarrollo del trabajo. Por tanto, es un aspecto fundamental en la consecución de los objetivos pactados.

2.3.2. Motivación

La motivación es algo que puede ayudar a cualquier individuo a mantenerse en acción, lograr los procesos necesarios e implementar las acciones pertinentes para conseguir un logro, objetivo o saciar una determinada necesidad.

Cada persona tiene distintas motivaciones, y dependerá de ella el grado de motivación que tiene para conseguir lo que desea. Por ejemplo, un atleta que quiera participar en los Juegos Olímpicos, tendrá que estar muy motivado para realizar los entrenamientos pertinentes, cuidar su alimentación, ganar campeonatos y acumular experiencia para poder asistir y hacer un buen papel en ese evento. O, por otro lado, una persona que va a empezar un curso universitario porque desea ser veterinario y su pasión es ayudar a los animales. Se enfocará totalmente en aprender y aprobar los exámenes para lograr su objetivo.



2.4. Definición de términos básicos

Motivación: Cuando hablamos de motivación hacemos referencia a todo aquello que nos mueve o nos impulsa a realizar ciertas acciones y a mantenerlas de forma prolongada durante un periodo de tiempo con el fin de lograr un objetivo. Dentro de los tipos de motivación se pueden reconocer diferentes tipos como la motivación intrínseca, la motivación extrínseca, la motivación positiva y la motivación negativa.

Afiliación: La afiliación etimológicamente hace referencia al acto y resultado de afiliarse, en el sentido organizacional, podemos definir a la afiliación como la decisión de unirse a una determinada empresa, organización o grupos de personas, es decir, ser parte o miembro y de participar de sus actividades.

Poder: La palabra poder hace referencia al “puede ser” o “es posible”; es decir, significa tener la capacidad de hacer que determinadas cosas ocurran o se hagan posible.

Logro: El logro se podría definir como alcanzar, llegar o cumplir una meta u objetivo previamente propuesta por una persona o conjunto de personas.

Clima Laboral: Se conoce como clima laboral al ambiente o entorno psicológico, organizacional y humano en el que dan las relaciones de trabajo y que genera un ambiente de trabajo o laboral específico dentro de una empresa u organización. El clima laboral está relacionado con las estrategias de las áreas de recursos humanos y con las políticas establecidas en las organizaciones, un clima laboral adecuado en una organización proporciona ambientes de trabajo más adecuados para los empleados, así como mejoras en la productividad, e inclusive un personal mucho más motivado y alegre.



Cooperación: Nos referimos a lo relacionado con la suma de esfuerzos entre varias personas o grupos que buscan alcanzar un objetivo en común, del cual todos obtienen luego un beneficio. La cooperación en la mayoría de las culturas es reconocida como un valor social y ético, es decir, una condición o comportamiento valorado y apreciado.

Comunicación: Es un proceso en el cual se tramiten mensajes entre dos individuos o grupos de personas, este proceso de comunicación es esencial para la vida en sociedad, ya que permite que las personas puedan expresarse y compartan información entre sí, estableciendo de esta forma relaciones y se pueda llegar a acuerdos y tengan la capacidad de organizarse.

Liderazgo: El liderazgo es el conjunto de habilidades de un individuo que le permiten ejercer tareas como líder. Un líder es aquel que está al mando de un grupo y tiene la capacidad de motivar a sus integrantes a través de su discurso o de su empatía. Existen diferentes tipos de líderes que se desempeñan en ámbitos variados como una empresa, una familia, una organización, un equipo de fútbol, entre otros.



2.5. Empresa Alicorp

2.5.1. Alicorp S.A.A.

Alicorp es una empresa de consumo masivo líder en el mercado peruano, con operaciones industriales en seis países de Latinoamérica: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador y Perú, en donde está su sede principal. Exporta a más de 23 países y es la segunda empresa de consumo masivo más grande de los Andes. Gestiona más de 125 marcas líderes en los mercados de consumo masivo, productos industriales y nutrición animal; crea experiencias extraordinarias para los consumidores; innova de manera permanente, lo que genera bienestar para la sociedad.

2.5.2. Principales marcas

Dentro del portafolio de marcas con las que cuenta Alicorp tenemos las principales:

- Fideos Don Vittorio y Lavaggi
- Detergentes Bolívar y Opal
- Aceites Primor y Cocinero
- Jabón Bolívar y Marsella
- Suavizante Bolívar
- Galletas Casino y Tentación
- Margarina Manty



- Mayonesa Alacena
- Crema de ají Tarí
- Refrescos Negrita
- Mazamorra Negrita
- Harina Blanca Flor
- Salsa Roja Don Vittorio
- Panetones Sayón
- Cereales Ángel

Figura 1

Principales marcas de Alicorp SAA



Nota. Adaptado de Principales marcas de Alicorp SAA, Alicorp SAA, Página web Alicorp (<https://www.alicorp.com.pe/pe/es/>).

Alicorp SAA
Don Vittorio
Sayón

2.5.3. Historia

La empresa inició sus operaciones en 1956 como Industrias Anderson, Clayton & Co. como fabricante de aceites y sopas en el puerto de Callao, Perú. En 1971, el conglomerado peruano Grupo Romero adquirió Anderson, Clayton & Co. y le cambió el nombre a Compañía Industrial Perú Pacífico S.A. (CIPPSA). La empresa continuó operando durante el autodenominado Gobierno Revolucionario de la Fuerza Armada y, durante el Fujimorato, se embarcó en varias adquisiciones. En 1993, absorbió Calixto Romero S.A. y Compañía Oleaginosa Pisco S.A. que también pertenecían al Grupo Romero. En 1995 adquirió La Fabril S.A., la fabricante de alimentos más grande de Perú del Grupo Bunge y Born de Argentina. CIPPSA cambió su nombre a Consorcio de Alimentos Fabril Pacífico S.A. (CFP) En 1995. CFP se fusionó con Nicolini Hermanos S.A., una empresa funda en 1900,1 y Compañía Molinera del Perú S.A. en 1996 y cambió su nombre a Alicorp en 1997. Según Ojo Público, en 2015 concentra el 27% de la industria alimenticia en el país, con ingresos de 1229.6 millones de soles.

2.5.4. Misión y Visión

Misión:

Transformar los mercados a través de sus marcas líderes, generando experiencias extraordinarias en los consumidores. Buscar innovar constantemente para generar valor y bienestar en la sociedad.

Visión:

Ser líderes en los mercados en los que compiten.



2.5.5. Valores

Somos ágiles y flexibles: Somos un equipo ágil y flexible, sabemos tomar riesgos, aprendemos de nuestros errores y celebramos nuestros éxitos con humildad.

Confiamos: Vivimos en un ambiente en el cual las personas se sienten seguras de expresar lo que piensan. Confiamos genuinamente en nuestros colaboradores y su talento.

Respetamos: Somos íntegros y honestos. Respetamos a nuestra gente, clientes, consumidores, medio ambiente y comunidad. Acogemos diferentes puntos de vista.

Lideramos con pasión: Somos líderes apasionados en todo lo que hacemos. Somos emprendedores, con espíritu ganador y coraje, lo que nos moviliza a innovar y transformar mercados.

Estamos conectados: Sentimos los objetivos de la organización como propios y los cumplimos con excelencia. Trabajamos conectados para generar valor y bienestar.

Figura 2

Valores de Alicorp SAA



Nota. Adaptado de Valores de Alicorp SAA, Alicorp SAA, Página web Alicorp (<https://www.alicorp.com.pe/pe/es/>).

Alcornoque
[Signature]
[Signature]

2.5.6. Pilares estratégicos

Crecimiento: Buscamos ser líderes en los negocios en los que estamos presentes. Nos hemos trazado metas desafiantes pero alcanzables, con crecimientos por encima de los niveles de los mercados en los que competimos. Nuestro compromiso es seguir creciendo de manera sostenida y eficiente.

Eficiencia: Estamos construyendo una cultura de eficiencia con una disciplina de simplicidad y agilidad, y con el compromiso de actuar como dueños, siendo eficientes en todo lo que hacemos.

Gente: Confiamos y desarrollamos el talento de nuestra gente para fortalecer nuestra cultura, lo que nos impulsará hacia los objetivos de crecimiento. Buscamos compartir conocimiento y experiencias, y llevar la “Cultura Alicorp” a donde vayamos. Estamos trabajando en fortalecer nuestro modelo de Gobierno y nuestros roles.

Figura 3

Valores estratégicos de Alicorp SAA



Crecimiento



Eficiencia



Gente

Nota. Adaptado de Valores de Alicorp SAA, Alicorp SAA, Página web Alicorp (<https://www.alicorp.com.pe/pe/es/>).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1 *Hipótesis general*

HG: Existe relación significativa entre el Clima Laboral y la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023.

H0: No existe relación significativa entre el Clima Laboral y la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023.

3.1.2 *Hipótesis específicas*

HE1: Existe relación significativa entre la Cooperación y la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023.

HE2: Existe relación significativa entre la Comunicación y la Motivación de los contribuidores junior de Alicorp SAA Lima 2023.

HE3: Existe relación significativa entre el Liderazgo y la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023.



3.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables de investigación.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Índice/Ítems	Técnica e instrumento
Clima laboral	Chiavenato (2009) discute que el clima organizacional puede ser definido como la calidad del ambiente el cual puede ser percibido como positivo o negativo por los miembros de una organización, además tiene una influencia directa en el actuar del personal.	El clima laboral de la empresa Alicorp SAA es determinado por sus dimensiones Cooperación, comunicación y Liderazgo.	Cooperación	Nivel de ayuda.	1,2,3,4,5,6,7,8,	Técnica: Encuesta
				Monitoreo.		
			Comunicación	Relaciones interpersonales.	9,10,11,12,13,14,15,16	
				Claridad.		
			Liderazgo	Comprensión.	17,18,19,20	
				Complejidad.		
Motivación	La motivación agrupa todos los procesos individuales que llevan a un empleado a actuar de determinada forma. La presencia o ausencia de la motivación puede incrementar o disminuir los niveles de productividad de los colaboradores. McClelland (1989).	La motivación de la empresa Alicorp SAA es determinada por sus dimensiones Logro, afiliación y poder	Logro	Influencia.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16	Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
				Reconocimiento.		
			Afiliación	Trabajo en equipo.	17,18,19,20,21,22,23,24,25,26	
				Empatía.		
Poder	Aceptación.	27,28,29,30,31,32,33,34,35,36				
	Pertenencia.					
				Influencia.		
				Promoción Laboral.		
				Responsabilidad.		

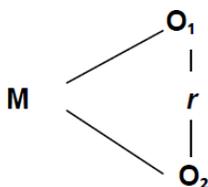
Nota. Elaboración propia

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1. Diseño metodológico

La investigación es de tipo Básica, porque su objetivo principal es ampliar el conocimiento en un campo particular, sin tener un objetivo aplicado o práctico inmediato además que no tiene un objetivo más allá de la obtención de nuevos conocimientos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Como se representa de la siguiente manera:



Donde:

M = Muestra (contribuidores juniors de la empresa Alicorp SAA)

O₁ = Variable Independiente (Clima laboral)

O₂ = Variable Dependiente (Motivación)

r = Relación de las variables de estudio.

Tipo de investigación

Las investigaciones no experimentales son aquellas que se realizan sin la manipulación deliberada de las variables, en un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas

intencionalmente en la investigación por quien la realiza. (Hérmendez-Sampieri & Mendoza Torres, 2018, pág. 174)

Nivel de investigación

El nivel de la investigación es de tipo Transversal Correlacional, estos diseños son útiles para establecer relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado; a veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto (causales). (Hérmendez-Sampieri & Mendoza Torres, 2018, pág. 178)

En todo estudio, la posible causalidad la establece el investigador de acuerdo con sus hipótesis, las cuales se fundamentan en la revisión de la literatura. En los estudios transeccionales correlacionales-causales, la causalidad ya existe, pero es el investigador quien determina su dirección y establece cuál es la causa y cuál el efecto (o causas y efectos, plural). (Hérmendez-Sampieri & Mendoza Torres, 2018, pág. 179)

4.2. Método de investigación

El proyecto de investigación hará uso del método Cuantitativo, este método utiliza la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. (Cabezas Mejia y otros, 2018, pág. 19)

Cabezas et al. (2018) fundamenta y utiliza la observación del proceso en forma de recolección de datos y los analiza para llegar a responder las preguntas que se plantean en un inicio de la investigación. Maneja la recolección de, la medición de



parámetros, la obtención de frecuencias y estadígrafos de la población que investiga para llegar a probar las hipótesis establecidas en capítulos iniciales de la investigación. (p. 66)

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

La población es aquel conjunto de elementos, unidades o individuos que poseen una característica en común las cuales son observables (Gamarra et al., 2019). Para la presente investigación, la población estará constituida por 67 colaboradores contribuidores individuales juniors.

4.3.2. Muestra

Se optó por una muestra censal, en ese sentido, toda la población participará de la investigación, es decir que la población es a su vez muestra.

Se tomo en cuenta “Si la población, por el número de unidades que la integran, resulta accesible en su totalidad, no será necesario extraer una muestra. En consecuencia, se podrá investigar u obtener datos de toda la población objetivo, sin que se trate estrictamente de un censo, (Arias, 2012, p.98).

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado

La investigación se realizó en la sede principal de la empresa Alicorp SAA, ubicada en la Av., Argentina No 4793, Carmen de la Legua y Reinoso – Callao. El proceso de investigación y evaluación se realizó durante el último trimestre del año 2023.



4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

4.5.1. Técnicas

La principal técnica que se utilizará para recolectar la información de este estudio es la encuesta mediante cuestionarios de clima laboral y la Motivación en los colaboradores que tienen el nivel organizacional de contribuidores juniors.

4.5.2. Instrumentos

En el presente trabajo de investigación se utilizó 2 cuestionarios. El cuestionario de clima laboral que consta de cuestionarios de Clima Laboral y Motivación dirigido a los contribuidores Individuales Juniors de la empresa Alicorp SAA Perú.

El cuestionario de Clima Laboral consta de 17 preguntas que las agrupamos por las dimensiones: cooperación, comunicación y liderazgo; y el cuestionario de Motivación consta de 10 preguntas que fueron agrupadas por las dimensiones: logro, afiliación y poder. Ambos cuestionarios fueron resueltos por los contribuidores individuales juniors de la empresa usando la escala de Likert (Del 1 al 5), donde 1 significa “nunca” y 5 significa “siempre”.

4.6. Análisis y procesamiento de datos

El diseño de este proyecto de investigación utilizará un conjunto de procedimientos estadísticos que generan muestras utilizables para luego procesar los datos a través del programa estadístico SPSS, de tal forma que permita explicar la relación entre el clima laboral y la motivación de los colaboradores que tienen el nivel organizacional de contribuidores individuales juniors.



4.7. Aspectos éticos en la investigación

La elaboración de esta investigación busca ser veraz y responsable en todos los procesos realizados, respetar al personal que participa en la investigación, informarles sobre el proceso de realización de esta investigación, explicarles el significado e importancia de esta investigación, y utilizar la "investigación responsable".

4.8. Si la orientación es hacia un proyecto de inversión

No aplica

4.9. Si el proyecto se orienta al impacto ambiental

No aplica



V. RESULTADOS

5.1. Resultados Descriptivos

5.1.1 Alfa de Cronbach

Posterior al análisis estadístico de las respuestas del cuestionario a través del Software SPSS, se determinaron los siguientes resultados para la confiabilidad del instrumento de Clima laboral y Motivación.

Tabla 2

Estadística de confiabilidad del cuestionario de Clima Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	17

Nota. Datos extraídos del SPSS.

En la tabla 2, tras realizar el análisis, se estableció un alfa de Cronbach de 0,806, lo que indica según los parámetros establecidos, que el instrumento a utilizar cuenta con una buena confiabilidad para su aplicación.

Tabla 3

Estadística de confiabilidad del cuestionario Motivación

Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	10

Nota. Datos extraídos del SPSS.

En la tabla 3, continuando con el análisis, se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,819, lo cual resulta en una confiabilidad buena del instrumento y puede aplicarse a la muestra establecida.

5.1.2 Variable Clima Laboral

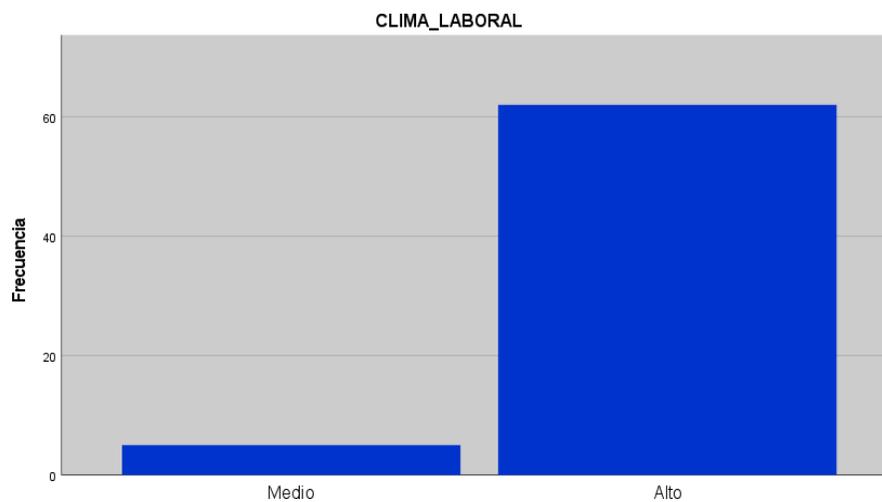
Tabla 4

Clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	5	7,5	7,5	7,5
	Alto	62	92,5	92,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura 4

Clima laboral



De acuerdo con la Tabla 4 y Figura 4, la percepción sobre el clima laboral en la empresa Alicorp SAA, mostró que el 92.5% de los encuestados considera que existe un clima laboral con un nivel alto, por otra parte, un 7.5% considera que el clima laboral es

Alonso Torres

[Signature]

[Signature]

de nivel medio. De esta forma se evidencia que los empleados experimentan un clima laboral alto, esencial para la motivación en cada uno de los contribuidores de la empresa.

5.1.2.1 Dimensiones de la variable Clima laboral

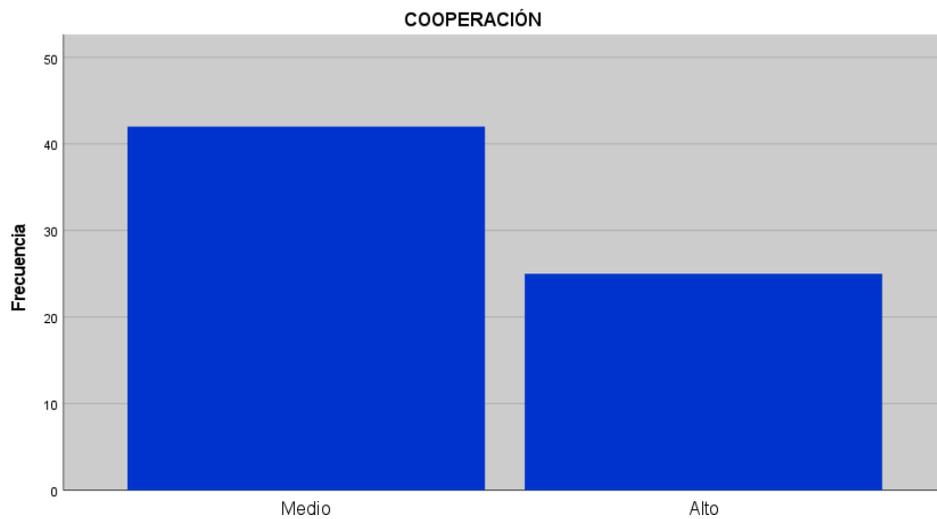
Tabla 5

Cooperación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	42	62,7	62,7	62,7
	Alto	25	37,3	37,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura 5

Cooperación



Alonso Torres

[Signature]

[Signature]

Conforme con la Tabla 5 y Figura 5, el análisis del nivel de cooperación dentro de Alicorp SAA muestra que el 37.3% de los contribuidores perciben un nivel alto de cooperación, además el 62.7% considera que existe un nivel de cooperación medio. Esto nos indica que para el nivel de cooperación aún hay puntos que se podrían trabajar esto con el fin de generar niveles de cooperación mayores entre el personal de Alicorp SAA y de esta forma mejorar el clima laboral dentro de la organización.

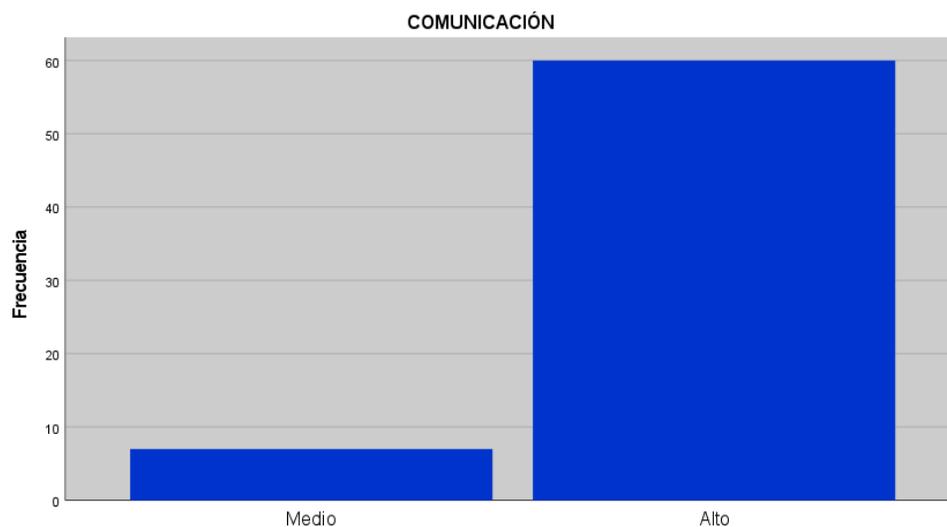
Tabla 6

Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Medio	7	10,4	10,4	10,4
Válido	Alto	60	89,6	89,6	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura 6

Comunicación



[Handwritten signatures]

Según los resultados de la Tabla 6 y figura 6 indica que en Alicorp SAA, el 89.6% de los contribuidores percibe un nivel alto de comunicación dentro de la organización, además el 10.4% considera que el nivel de comunicación en medio. De esta forma se evidencia que la mayoría del personal considera que existe una comunicación solida dentro de la organización, lo cual aporta de forma positiva el incrementar el nivel de percepción de un alto clima laboral.

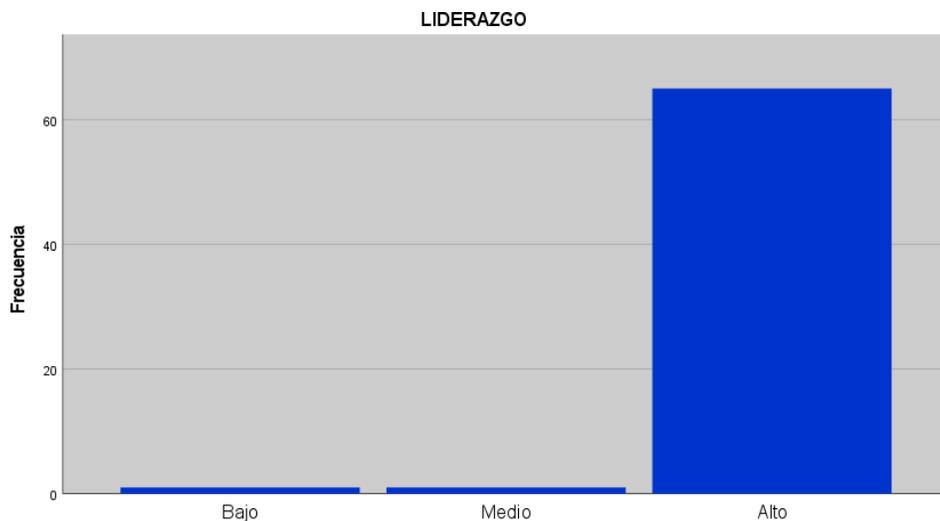
Tabla 7

Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,5	1,5	1,5
	Medio	1	1,5	1,5	3,0
	Alto	65	97,0	97,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura 7

Liderazgo



Alonso Torres
[Signature]
[Signature]

Según los resultados obtenidos para la percepción del liderazgo dentro de la empresa Alicorp SAA, se evidenció que el 97% de los encuestados perciben un nivel de liderazgo alto, por otro lado, el 1.5% considera que existe un nivel medio de liderazgo y otro 1.5% considera que el nivel de liderazgo es bajo. Según este resultado, se evidencia una percepción significativa con respecto al liderazgo, sin embargo, se debe aún trabajar en estrategias dentro de la organización para lograr que el 100% de los colaboradores perciba que existe un alto nivel de liderazgo dentro de la empresa Alicorp SAA.

5.1.3 Variables Motivación

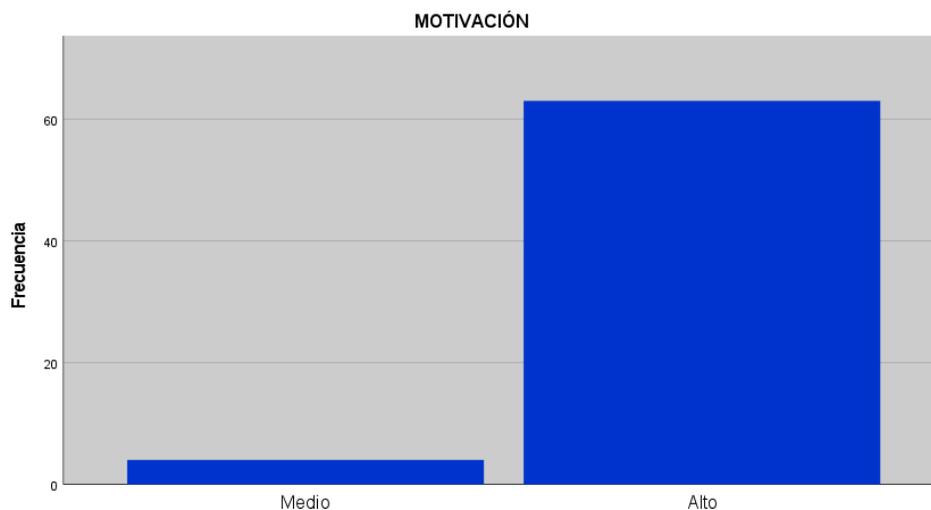
Tabla 8

Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Medio	4	6,0	6,0	6,0
Válido	Alto	63	94,0	94,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura 8

Motivación



[Handwritten signatures]

En la Tabla 8 y Figura 8, arrojo como resultados que el 94% de los contribuidores juniors de la empresa Alicorp disfruta de un alto nivel de motivación, además solo un 6% considera que el nivel de motivación es medio. Estos datos nos indican que la gran mayoría de los contribuidores juniors se sienten motivados, lo cual es un factor clave para el rendimiento y la satisfacción laboral.

5.1.3.1 Dimensiones de la variable Motivación

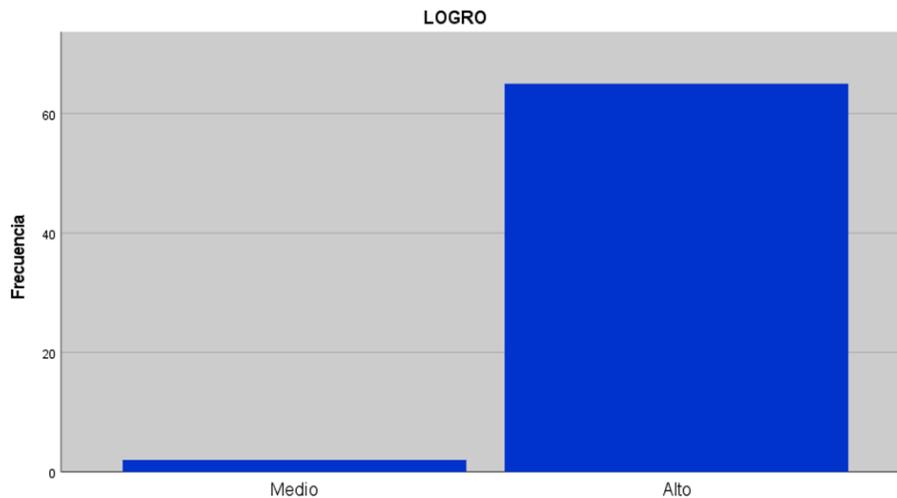
Tabla 9

Logro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	2	3,0	3,0	3,0
	Alto	65	97,0	97,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura 9

Logro



[Handwritten signatures and notes on the right margin]

Para la Tabla 9 y Figura 9, según los resultados se obtuvo que un 97% de los encuestados percibe un nivel alto de logro, por otro lado, tan solo el 3% percibe un nivel medio con respecto a la dimensión de logro. El nivel de logro en una empresa es importante, ya que muestra el rendimiento y la eficacia de los empleados en el cumplimiento de sus responsabilidades y contribuye al éxito general de la organización. Es posible que Alicorp SAA esté implementando estrategias efectivas para motivar y apoyar a sus empleados en el logro de sus objetivos.

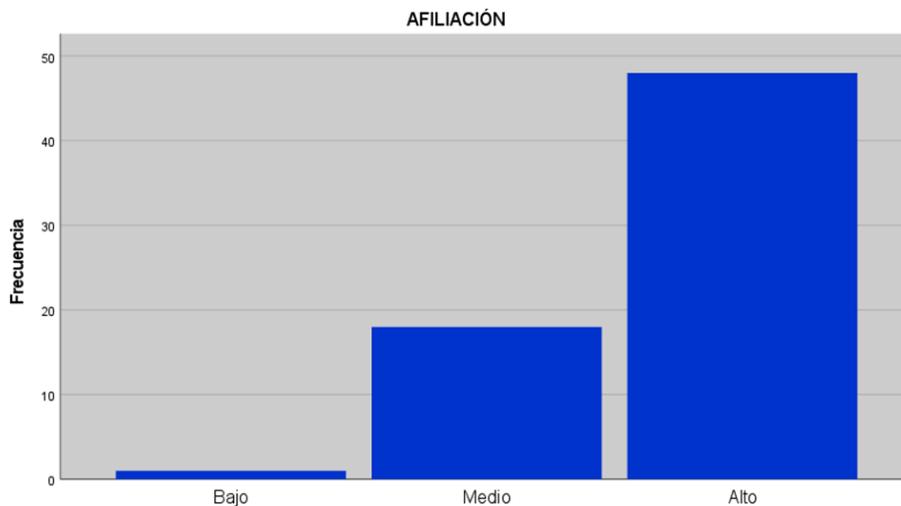
Tabla 10

Afiliación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,5	1,5	1,5
	Medio	18	26,9	26,9	28,4
	Alto	48	71,6	71,6	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura 10

Afiliación



P. Álvarez
 J. S.
 J. S.

En la Tabla 10 y Figura 10, para la dimensión de afiliación que se refiere a la relación y conexión que los empleados tienen con la organización, se obtuvo como resultados que un 71.6% de los encuestados percibe un nivel de afiliación alto, además un 26.9% percibe un nivel de afiliación medio y un 1.5% percibe un nivel bajo de afiliación. Según estos resultados podemos evidenciar que, si bien más del 70% del personal de Alicorp SAA siente un sentido de pertenencia con la empresa, aún hay valores por mejorar con respecto a la afiliación, por lo cual se deberán evaluar algunas medidas y estrategias para de esta forma buscar que todos los contribuidores juniors de Alicorp SAA se sienta identificados con la empresa.

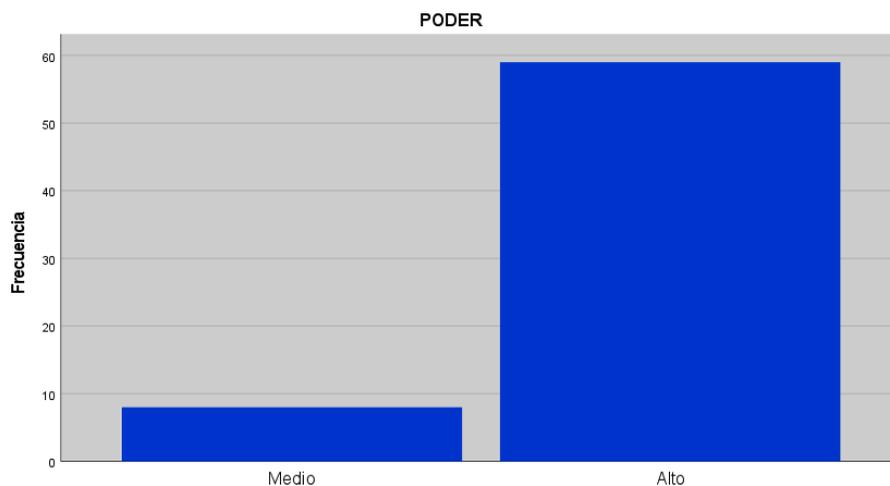
Tabla 11

Poder

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Medio	8	11,9	11,9	11,9
Válido	Alto	59	88,1	88,1	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura 11

Poder



Ricardo Torres
[Signature]
[Signature]

En la Tabla 11 y Figura 11, se evaluó la dimensión de poder, en la cual se obtuvo que el 88.1% experimenta un nivel de poder alto, por otro lado, un 11.9% experimenta un nivel de poder medio, según estos resultados se evidencia que la mayoría de los contribuidores de Alicorp SAA siente una alta capacidad para influir en entorno laboral y tomar decisiones que afecten positivamente su trabajo y el de los demás.

5.1.4 Objetivo general

Determinar la relación entre la Clima Laboral y la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023.

Tabla 12

Correlación entre las variables Clima laboral y Motivación

		MOTIVACION			Total
		Bajo	Medio	Alto	
CLIMA_LABORAL	Medio	Recuento	0	0	3
		% del total	0,0%	0,0%	4,47%
	Alto	Recuento	1	1	64
		% del total	1,5%	1,5%	92,53%
Total	Recuento	1	1	65	
	% del total	1,5%	1,5%	97,0%	

Según Tabla 12, de los 67 trabajadores encuestados en Alicorp SAA - Lima, con respecto a la relación de las variables clima laboral y motivación el 95.53% considera que el clima laboral es Alto, y el 97% percibe un alto nivel de motivación, esto debido

probablemente a que existe en la empresa un buen liderazgo y buena comunicación. Por consiguiente, se logra que exista una buena motivación en los trabajadores al alcanzar sus metas y se sientan reconocidos por su institución. Por otro lado, un pequeño porcentaje 4.47% de los trabajadores encuestados percibe un clima laboral Medio, esto podría indicar que estos empleados aún están adaptándose al ambiente de trabajo o que podrían tener algunas preocupaciones o inquietudes que necesitan ser abordadas.

5.1.5 **Objetivos específicos**

5.1.5.1 **Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre la cooperación y la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023.

Tabla 13

Correlación entre la dimensión Cooperación y la variable Motivación

			MOTIVACION		Total
			Medio	Alto	
COOPERACION	Medio	Recuento	2	41	43
		% del total	3,0%	65,8%	68,8%
	Alto	Recuento	2	22	24
		% del total	3,0%	28,2%	31,2%
Total	Recuento	4	63	67	
	% del total	6,0%	94,0%	100,0%	

Según la Tabla 13, de los 67 trabajadores encuestados en Alicorp SAA - Lima, con respecto relación entre la dimensión cooperación y la variable Motivación podemos observar que un 68,8% considera que la cooperación por parte de los jefes y compañeros de trabajo es Medio, probablemente se deba a que el apoyo que reciben no sea suficiente, sin embargo, el nivel de motivación es alto con un 94%. esto es un indicador positivo de que estos empleados se sienten motivados y están dispuestos a colaborar y trabajar en equipo para alcanzar los objetivos de la empresa. Por otro lado, un 31.2% de los trabajadores reportaron tener un nivel alto de cooperación y un 6% un nivel medio de motivación.

5.1.5.2 Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la comunicación y la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023.

Tabla 14

Correlación entre la dimensión Comunicación y la variable Motivación

		MOTIVACION			Total
		Medio	Alto		
COMUNICACION	Medio	Recuento	1	6	7
		% del total	1,5%	9,0%	10,4%
	Alto	Recuento	3	57	60
		% del total	4,5%	85,1%	89,6%
Total	Recuento	4	63	67	
	% del total	6,0%	94,0%	100,0%	

La Tabla 14, nos permite apreciar los resultados de la percepción que tienen los 67 trabajadores encuestados en Alicorp SAA - Lima, con respecto a la relación entre la dimensión comunicación y la variable Motivación, al respecto los trabajadores calificaron como Alto Nivel de comunicación con un 89.6%, y un Alto nivel de motivación con un 94%. Esto es un indicador muy positivo y sugiere que la mayoría de los empleados se sienten motivados y consideran que la comunicación dentro de la empresa es efectiva. Esto puede ser el resultado de una buena gestión, claridad en las expectativas y objetivos, y un ambiente de trabajo abierto y transparente. Por otro lado, un 10.4% de los trabajadores perciben un nivel medio de comunicación y nivel medio de Motivación, esto podría indicar que estos empleados pueden estar enfrentando desafíos en términos de comunicación, ya sea que no se sientan escuchados, que encuentren dificultades para expresar sus ideas o que no estén seguros de cómo comunicarse eficazmente en el entorno laboral.



5.1.5.3 Objetivo específico 3

Determinar la relación entre el liderazgo y la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023.

Tabla 15

Correlación entre la dimensión Liderazgo y variable Motivación

			MOTIVACIÓN		Total
			Medio	Alto	
LIDERAZGO	Bajo	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	1,5%	1,5%
	Medio	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	1,5%	1,5%
	Alto	Recuento	4	61	65
		% del total	6,0%	91,0%	97,0%
	Total	Recuento	4	63	67
		% del total	6,0%	94,0%	100,0%

Según Tabla 15, referente a la relación entre la dimensión liderazgo y la variable Motivación podemos observar que un 97% percibe un alto nivel de liderazgo en la empresa y un 94% percibe un alto nivel de motivación, Este es un indicador muy positivo, ya que un liderazgo efectivo influye en la productividad, la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados. Sin embargo, es importante tener en cuenta que un pequeño porcentaje de los empleados (1.5%) percibe un nivel medio de liderazgo y un nivel bajo de liderazgo, un 6% percibe un nivel medio de motivación.

5.2. Resultados Inferenciales

5.2.1 Prueba de hipótesis general

HG: Existe relación significativa entre el Clima Laboral y la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023.

H0: No existe relación significativa entre el Clima Laboral y la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023.

Tabla 16

Correlación entre las variables Clima laboral y Motivación

			Clima laboral	Motivación
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,252*
		Sig. (bilateral)	.	,040
		N	67	67
	Motivación	Coeficiente de correlación	,252*	1,000
		Sig. (bilateral)	,040	.
		N	67	67

Como producto del contraste de la hipótesis general, se observa en la Tabla 16 el resultado de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, con un valor de Sig. = 0.040 (< 0.05), esto nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, lo que nos demuestra que el clima laboral está relacionado con la motivación, además el valor del Coeficiente de correlación = 0.252, determina estadísticamente una relación positiva

media entre ambas variables. Es decir, el clima laboral influye en la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023.

5.2.2 Prueba de hipótesis específicas

5.2.2.1 Hipótesis específica 1

HE1: Existe relación significativa entre la Cooperación y la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023.

H0: No existe relación significativa entre la Cooperación y la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023.

Tabla 17

Correlación entre la dimensión Cooperación y la variable Motivación

		Cooperación	Motivación
Rho de Spearman			
		Coefficiente de correlación	1,000
	Cooperación	Sig. (bilateral)	,311*
		N	,011
			67
			67
		Coefficiente de correlación	,311*
Motivación	Sig. (bilateral)	,011	1,000
	N	,011	.
		67	67

Como producto del contraste de la hipótesis específica 1, se observa en la Tabla 17 que el resultado de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, con un valor de Sig. = 0.011 (< 0.05), esto nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna,

lo que nos demuestra que la dimensión Cooperación está relacionada con la Motivación, además el valor del Coeficiente de correlación = 0.311, determina estadísticamente una relación positiva media entre ambas variables.

5.2.2.2 Hipótesis específica 2

HE2: Existe relación significativa entre la Comunicación y la Motivación de los contribuidores junior de Alicorp SAA Lima 2023.

H0: No existe relación significativa entre la Comunicación y la Motivación de los contribuidores junior de Alicorp SAA Lima 2023.

Tabla 18

Correlación entre la dimensión Comunicación y la variable Motivación

		Comunicación	Motivación
Rho de Spearman	Comunicación	1,000	,205
	Sig. (bilateral)	.	,096
	N	67	67
Rho de Spearman	Motivación	,205	1,000
	Sig. (bilateral)	,096	.
	N	67	67

Lo que nos indica en la Tabla 18, se demuestra el valor de correlación Spearman (rho) es 0.205, con lo que se concluye que existe una relación positiva media entre la Comunicación y la Motivación de los contribuidores junior de Alicorp SAA Lima 2023.

5.2.2.3 Hipótesis específica 3

HE3: Existe relación significativa entre el Liderazgo y la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023

H0: No existe relación significativa entre el Liderazgo y la Motivación de los contribuidores junior de Alicorp SAA Lima 2023.

Tabla 19

Correlación entre la dimensión Liderazgo y la variable Motivación

		Liderazgo	Motivación	
Rho de Spearman				
		Coeficiente de correlación	1,000	,337**
	Liderazgo	Sig. (bilateral)	.	,005
		N	67	67
		Coeficiente de correlación	,337**	1,000
	Motivación	Sig. (bilateral)	,005	.
	N	67	67	

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

Según los resultados inferenciales, se pudo concluir que; en relación a la hipótesis general, los datos muestran que, al alcanzarse una significancia bilateral de 0,040, inferior a 0,050, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Además, cuenta con un coeficiente de correlación $\rho = 0,252$, por lo cual concluimos que existe una correlación positiva media. Este resultado nos indica que el Clima laboral tiene una relación positiva media con la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA. Esto nos podría decir que a medida que se mejore el clima laboral en la empresa, se podría fortalecer la motivación en los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA.

Con respecto a la hipótesis específica 1, los resultados nos indican que, se obtuvo una significancia bilateral de 0,110, inferior a 0,050, de esta forma se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El coeficiente de correlación obtenido fue de $\rho = 0,311$, con lo cual damos como resultado que existe una correlación positiva media. Ante los resultados, podemos concluir que la Cooperación se relaciona de forma positiva media con la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA. Con esto podríamos indicar que cual la cooperación se mejora, puede ayudar a incrementar la motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA.

En la hipótesis específica 2, se obtuvo un coeficiente de correlación de $\rho = 0,205$, según esta correlación podemos decir que existe una relación positiva media entre la Comunicación y la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA. Por lo cual, a medida que la comunicación se fortalece, la motivación puede mejorar en los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA.

En la hipótesis específica 3, dentro de los resultados, obtuvimos una correlación de $\rho = 0,337$, por lo cual concluimos que existe una relación positiva media entre el Liderazgo y la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp



SAA. En otras palabras, a medida que el liderazgo incrementa podría mejorarse la motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares

La motivación es una fuerza interior que nos impulsa a realizar las cosas, estar motivado significa realizar las tareas cotidianas sin un sobre esfuerzo adicional; aunque para los funcionarios las actividades de todo orden pueden representar una carga, para otros es un incentivo y a veces una liberación, ya que muchos seres humanos encuentran en el trabajo un refugio a sus frustraciones personales y profesionales, y se automotivan en su trabajo por ser la única forma de alcanzar la autoestima y el reconocimiento profesional y social. Existen innumerables individuos que poseen mucho más reconocimiento fuera de su hogar que dentro de él, pues el ser humano necesita buscar cualquier forma de afecto y autoestima, aunque sea fuera de él.

El procesamiento y análisis de la información en el presente trabajo, ha permitido comprobar lo planteado en la hipótesis general, que sí existe relación significativa entre el Clima Laboral y la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023.

El proceso de recolección de los datos se ha realizado con una muestra censal, porque participaron los 67 trabajadores individuales juniors de la empresa Alicorp SAA Lima 2023. Además, en la estimación de la confiabilidad de los instrumentos, se demostró que ambos poseen una alta consistencia interna.

Los resultados son presentados en dos partes, en la primera, se presentan los resultados descriptivos donde se muestra el conjunto de tablas y figuras por dimensiones



de las variables en estudio, y, en segundo lugar, se presentan los resultados inferenciales de las pruebas de hipótesis, aplicando la prueba estadística no paramétrica de Pearson entre ambas variables, así como las relaciones entre las dimensiones de la variable clima laboral con la variable motivación.

En relación a la prueba de correlación de Pearson en cuanto a la hipótesis general, según las opiniones de los trabajadores, se observa que existe una correlación positiva media entre el clima Laboral y la motivación en la empresa Alicorp SAA Lima 2023; así tenemos que en la tabla de frecuencias del clima laboral, la mayoría de los trabajadores perciben un nivel alto de 92.5% a un nivel Medio de 7.5% en relación a su clima laboral, y para el caso de motivación, se observa también que la mayoría de trabajadores perciben un nivel Alto de 94% a un nivel medio del 6% respectivamente. Estos resultados guardan relación con los hallados López, (2021) en la tesis **“Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil”** tuvo como objetivo determinar en qué medida el clima organizacional incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana. La metodología utilizada fue de tipo correlacional y tiene un diseño transversal. Los resultados que se obtuvieron de los datos categóricos y ordinales con las pruebas estadísticas de Chi-Cuadrado y el grado de correlación de Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,581 con forma de interpretación donde infiere que la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral tiene un grado de correlación moderada por lo que acepto como verdaderas las hipótesis de la investigación. Se concluyó que se confirma la hipótesis



afirmativa general de investigación que es “El clima organizacional incide significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo del UPS sede Guayaquil”, por lo tanto, se estima que un aumento del clima organizacional que existe en las diferentes áreas administrativas ayuda a mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de la UPS sede Guayaquil.

Por otro lado, Arbulú Gutiérrez & Rodríguez Ordinola, (2021) en la tesis **“Clima laboral y la motivación en los trabajadores de una empresa de servicio público de la ciudad de Piura”** cuyo objetivo fue determinar la relación entre el Clima Laboral y la Motivación de una empresa de servicio público de la ciudad de Piura. La población que se investigó fue de 280 empleados con edades que oscilan entre 27 y 67 años. La metodología fue de diseño no experimental, transversal y de tipo correlacional, utilizando como instrumento el cuestionario. Como resultado de la investigación se obtuvo un valor de Rho de Spearman de 0,387 lo cual nos indica un nivel de correlación bajo, con este resultado la hipótesis general es aceptada, en virtud de la existencia de una relación relevante entre el clima laboral y la motivación en los colaboradores, en conclusión, se determina que el clima empresarial influye en el nivel de la Motivación que puede tener un colaborador al momento de realizar sus actividades dentro de la organización.

Para finalizar, se retoman los hallazgos de Diaz Aguirre & Ruiz Mejía, (2021) en su investigación realizada sobre **“Clima laboral y Motivación laboral en una clínica de salud ocupacional, Jesús María-Lima 2019”** la investigación tuvo como objetivo encontrar la relación entre el clima y la motivación laboral en los colaboradores de una clínica ocupacional. Siendo la metodología utilizada un enfoque cuantitativo con un



diseño no experimental y con un nivel correlacional. Dentro de los resultados se comprobó que la correlación entre las variables clima y motivación laboral tiene una relación alta y significativa al obtener un valor (rho de Spearman de .82 y $p < 0,01$).

Los resultados encontrados evidencian que el clima labora tiene un fuerte impacto en la motivación de los colaboradores de la empresa.

6.3. Responsabilidad Ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

Conforme a los principios éticos de investigación establecidos por la Universidad Nacional del Callao, la presente investigación ha sido desarrollada siguiendo las pautas del estilo APA 7ma edición en cuanto a las referencias bibliográficas de libros, artículos y tesis que respaldan el marco conceptual y las bases teóricas, además se ha adquirido un pleno entendimiento, confiriendo integridad científica mediante una conducta responsable. Se asume el compromiso de mantener la conformidad con los estándares de similitud establecidos por la universidad, según lo detallado en el informe final.



VII. CONCLUSIONES

1. El resultado obtenido en la investigación muestra que Existe relación positiva media entre el Clima Laboral y la Motivación, con un valor del Coeficiente de correlación de 0.252, Es decir, el Clima laboral influye en la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023.
2. El resultado obtenido en la investigación muestra que existe una correlación positiva media entre la dimensión Cooperación y la variable Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023. Con un valor del Coeficiente de correlación de 0.311.
3. Los resultados obtenidos del análisis de la dimensión Comunicación y la variable Motivación se obtuvo un valor del Coeficiente de correlación es 0,205 lo cual determina estadísticamente una relación positiva media entre ambas variables.
4. El resultado obtenido en la investigación señala que la dimensión Liderazgo tiene un coeficiente de correlación de ,337 determinando un grado de correlación positivo medio con la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023.

VIII. RECOMENDACIONES

1. Capacitar al personal en gestión eficaz del tiempo para lograr que los trabajadores logren un equilibrio entre el trabajo y vidas personales, hacer un uso eficiente y eficaz del tiempo nos permite el logro de los objetivos laborales, además se podrían seguir implementando beneficios como la flexibilidad de horarios, teletrabajo entre otros, que permiten balancear la vida personal con la vida laboral de los contribuidores individuales juniors de la empresa, repercutiendo así en mejorar el clima laboral y generando mayor motivación del personal y mayor productividad.
2. Programar talleres prácticos de temas en tendencia e interés de forma trimestral o semestral para fomentar el compañerismo y la competitividad sana entre colaboradores, además, cada líder de área o equipo podría establecer metas u objetivos compartidos entre los colaboradores, así de esta forma generar el acercamiento y la confianza entre los compañeros, lo que podría repercutir en una mejor cooperación entre los colaboradores de la organización.
3. Se recomienda establecer espacios de confianza, como sesiones mensuales, entrevistas o inclusive buzones de sugerencia, donde participen los contribuidores individuales juniors con los distintos líderes de la compañía, en estos espacios se debe buscar brindar claridad acerca de la estrategia organizacional y como desde su rol impactan en la organización. De esta forma



se conectan los objetivos individuales con los de la organización y la motivación personal conecta directamente con lo que se quiere lograr como compañía. Además, se recomienda seguir apostando por programas y/o actividades fuera del trabajo, la realización de actividades recreativas en un ambiente ajeno al lugar de trabajo fomenta la comunicación y las interacciones entre empleados. Este tipo de iniciativa promueve las relaciones sanas y amistades entre colegas. Fomentar un ambiente de trabajo que sea divertido y que inspire a los empleados a disfrutar de su trabajo puede generar enormes beneficios. Los trabajadores felices son empleados leales, y los individuos leales pueden hacer cosas increíbles.

4. Realizar una evaluación institucional enfocándose en mejoras profundas a nivel académico y personal y mitigar debilidades, desprendiéndose de ella planes de capacitación continuos, basados en necesidades reales, orientados al logro de objetivos organizacionales. Se deben establecer liderazgos participativos y transformacionales. Ver a las autoridades como pares, conllevará a una mejora de relaciones y fomentar el sentido de inclusión.



IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amorós, E. (2007). Comportamiento Organizacional. En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas. In *UNIVERSIDAD CATOLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO - Escuela de Economía - Lambayeque - Perú* (Enero 2007). file:///C:/Users/USER/AppData/Local/Temp/Rar\$Dla3732.32506/Comportamiento Organizacional.PDF
- Arbulú Gutiérrez, M. A., & Rodríguez Ordinola, D. M. (2021). *Clima laboral y motivación en los trabajadores de una Empresa de Servicio Público de la ciudad de Piura* [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciados en Psicología - UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO - PERU]. file:///C:/Users/USER/Downloads/1.OK_Clima Laboral 2021 Nacional_Arbulu Miguel y Rodriguez Diego (1).pdf
- Arévalo Guevara, K. A. (2023). CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACION LABORAL EN LA DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DE UCAYALI [Tesis de Maestro en Gestión Pública - UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, PERU]. In 2023. file:///C:/Users/USER/Downloads/NUEVA_Clima Laboral y Motivación Laboral_Arevalo Guevara 2023.pdf
- Astudillo Aliaga, C. G. (2019). LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL CLIMA LABORAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO, 2019 [Tesis para Título profesional - UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - PERÚ]. In 2019 (Issue 2). file:///C:/Users/USER/Downloads/NUEVA_Motivación Laboral y Clima Laboral_Astudillo Aliaga 2019.pdf
- Becerra-Márquez, C. V., & Bermudez-Aponte, J. J. (2021). El clima laboral en la biblioteca universitaria: el caso de seis bibliotecas universitarias en Colombia. *Investigación Bibliotecologica*, 34(84), 59–77. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2020.84.58165>
- Cadena Alarcón, E. K. (2019). La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa ENVATUB S.A de la Provincia de Pichincha [Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicóloga Organizacional - Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. In *Pontificia Universidad Católica del Ecuador*.

file:///C:/Users/USER/Downloads/3. OK_Motivación 2019 Internacional_Cadena Alarcon, Evelyn Karina.pdf

Caruajulca Menor, M. E. (2022). *Estrategias de motivación laboral y el rendimiento laboral dentro de una organización de Lima, 2020 -2021* [Tesis para optar el Título profesional de Licenciada en Psicología - UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN, PERU]. file:///C:/Users/USER/Downloads/5. OK_Motivación 2022 Nacional_Caruajulca Menor Merari Elizabeth.pdf

Chiavenato, I. (2007). *Introducción a La Teoría General De La Administración*. file:///C:/Users/USER/Desktop/lisha/Chiavenato Idalberto. Introducción a la teoría general de la Administración.pdf

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. <https://goo.su/cCVQqqw>

De La Cruz Ortiz, E., & Huaman Ruiz Angel, A. (2016). "Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En El Personal Del Programa Nacional Cuna Más en la Provincia de Huancavelica - 2015" [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración -UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA, PERU]. In *Universidad Nacional De Huancavelica Escuela Profesional De Administración* (Issue CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DEL PROGRAMA NACIONAL CUNA MÁS EN LA PROVINCIA DE HUANCAVELICA – 2015). file:///C:/Users/USER/Desktop/lisha/TP-UNH.ADMIN.00110.pdf

Díaz Aguirre, E., & Ruiz Mejía, C. S. (2021). CLIMA LABORAL Y MOTIVACION LABORAL EN UNA CLINICA DE SALUD OCUPACIONAL, JESUS MARIA - LIMA, 2019 [Tesis para optar al título profesional de Licenciada en Psicología - UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE, PERU]. In 2021. file:///C:/Users/USER/Downloads/NUEVA_Clima Laboral y Motivación Laboral_Diaz y Ruiz 2021.pdf

Gomez-Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. In *Universidad Complutense de Madrid* (Vol. 5). https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24764w/Gestion_de_recursos_huma



nos.PDF

Juarez, B. (2022). El 80% de las personas en la región no se siente comprometida con su trabajo. *El Economista*. <https://goo.su/amVuxUW>

López Neira, A. A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil* [Maestría en Administración de Empresas - UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA - ECUADOR]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>

McClelland, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. <https://goo.su/0gkcEO>

Mosquera Rosero, E. E. (2019). *CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES* [Tesis de grado previo a la obtención del Título de Psicóloga - UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO - ECUADOR]. [file:///C:/Users/USER/Downloads/NUEVA_CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES.pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/NUEVA_CLIMA%20LABORAL%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20LA%20MOTIVACION%20DE%20LOS%20TRABAJADORES.pdf)

Olaz Capitán, A. J., & Ortiz García, P. (2022). Competencias para el emprendimiento en personas con discapacidad . Una doble interpretación desde la perspectiva de los técnicos de la Administración. *ACTAS DE COORDINACION SOCIOSANITARIA, Número 31*, 96–113. <file:///C:/Users/USER/Desktop/lisha/fundacionc..d.pdf>

Serrano, M. (2019). Modelo de Empresa Saludable Objetivo: bienestar de las personas. *AENOR La Revista de La Evaluación de La Conformidad, FEBRERO(345)*, 14–19. file:///C:/Users/USER/Desktop/lisha/Revista_AENOR_N345_Febrero2019.pdf

Verdesoto Plaza, M. J. (2021). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019 [Tesis de Máster en Gestión del Talento Humano - Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. In *Repositorio Digital PUCESE*. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>

Zúñiga Champi, D. R. (2021). *CLIMA LABORAL Y MOTIVACIÓN EN EL ÁREA DE FISCALIZACIÓN DE TRÁMITES DEL RENIEC - LIMA, 2020* [UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN, PERU]. [file:///C:/Users/USER/Desktop/lisha/Zúñiga Champi Damián Raúl \(2\).pdf](file:///C:/Users/USER/Desktop/lisha/Zúñiga%20Champi%20Damián%20Raúl%20(2).pdf)



TÍTULO: CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN DE LOS CONTRIBUIDORES INDIVIDUALES JUNIORS DE LA EMPRESA ALICORP SAA, LIMA 2023.

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023?	Determinar la relación entre el clima laboral y la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023.	Existe relación significativa entre el clima laboral y la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023.	CLIMA LABORAL	Cooperación	Nivel de ayuda. Monitoreo. Relaciones interpersonales.	TIPO Investigación Básica
ESPECIFICOS	ESPECIFICOS	ESPECIFICOS		Comunicación	Claridad. Comprensión. Complejidad.	NIVEL Transversal correlacional
¿Cuál es la relación entre la cooperación y la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023?	Determinar la relación entre la cooperación y la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023.	Existe relación significativa entre la cooperación y la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023.		Liderazgo	Influencia. Confianza.	DISEÑO Cuantitativo – No experimental
¿Cuál es la relación entre la comunicación y la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023?	Determinar la relación entre la comunicación y la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023.	Existe relación significativa entre la comunicación y la Motivación de los contribuidores junior de Alicorp SAA Lima 2023.		Logro	Incentivos. Reconocimiento. Trabajo en equipo.	TÉCNICA Encuesta
¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023?	Determinar la relación entre el liderazgo y la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023.	Existe relación significativa entre el liderazgo y la Motivación de los contribuidores individuales juniors de Alicorp SAA Lima 2023.	MOTIVACIÓN	Afiliación	Empatía. Aceptación. Pertenencia.	INSTRUMENTO Cuestionario
				Poder	Influencia. Promoción Laboral. Responsabilidad.	POBLACIÓN 67 contribuidores individuales juniors.

NOTA. Elaboración propia

Anexo 2: Instrumentos validados

Cuestionario de Clima Laboral

Instrucciones

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones sobre **Clima Laboral**. Responda, de manera sincera a cada una de ellas, marcando con un aspa (**X**), según el grado que se sienta identificada con cada frase. No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas. Considere que la mínima puntuación corresponde al numeral 1 (Nunca) y la máxima puntuación al numeral 5 (Siempre).

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
Cooperación						
1	¿Recibes el apoyo que necesitas de parte de tu líder directo en situaciones de alta demanda?					
2	¿Recibes el apoyo que necesitas de parte de tus pares en situaciones de alta demanda?					
3	Determinas tus propias exigencias y estándares para la ejecución de tus funciones de tu puesto de trabajo.					
4	Expresas lo que sientes durante tus reuniones de trabajo.					
5	Mantienes el dialogo con tus pares y con tu líder de forma respetuosa.					
6	Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima.					
Comunicación						
7	Los objetivos de la organización están claramente definidos.					
8	Comprendo la importancia los objetivos de mi área.					
9	Comprendo el detalle de las estrategias para lograr los objetivos de mi área.					
10	Conecto mis objetivos individuales con los objetivos de mi área.					
11	Los líderes muestran reconocimiento por el buen trabajo y por el esfuerzo extra.					
12	En situaciones complejas acudo inmediatamente a mi líder.					
13	En situaciones complejas encuentro la solución por mi cuenta.					
Liderazgo						
14	Mi líder me reta constantemente.					
15	Mi líder influye en mi desarrollo laboral.					
16	Sientes que a ti y a tus compañeros se les da suficiente responsabilidad.					
17	Estás preparado para superar situaciones difíciles e incontrolables.					





INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS - CLIMA LABORAL

DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor (es) del Instrumento
SANTURIO RAMÍREZ JUAN CARLOS	DOCENTE FCA-UNAC	CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL	- ANGELICA ROSMERY QUISPE QUISPE - ALLISON ISABEL VALLES ZARATE - LISHA ALEXANDRA PACHECO MARIACA
Título del Estudio: "CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN DE LOS CONTRIBUIDORES INDIVIDUALES JUNIORS DE LA EMPRESA ALICORP SAA LIMA 2023".			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL %
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																		✓			85
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables																		✓			85
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación es decir la ciencia y la tecnología																			✓		90
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems																		✓			85
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																		✓			85
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir en los objetivos trazados																			✓		90
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos, basados en aspectos teórico- científicos																			✓		90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																			✓		90
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos																			✓		90
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																			✓		90
PROMEDIO																					88	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:	Procede su aplicación	✓
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan	
	No procede su aplicación	

Bellavista, 02/11/2023	25838289		992212302
Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono





INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS - CLIMA LABORAL

DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor (es) del Instrumento
PUELLES CACHO LEONCIO	DOCENTE FCA-UNAC	CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL	- ANGELICA ROSMERY QUISPE QUISPE - ALLISON ISABEL VALLES ZARATE - LISHA ALEXANDRA PACHECO MARIACA
Título del Estudio: "CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN DE LOS CONTRIBUIDORES INDIVIDUALES JUNIORS DE LA EMPRESA ALICORP SAA LIMA 2023".			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL %	
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																			✓			90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables																			✓			85
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación es decir la ciencia y la tecnología																			✓			85
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems																				✓		90
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																				✓		90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir en los objetivos trazados																			✓			85
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos, basados en aspectos teórico- científicos																				✓		90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				✓		90
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos																				✓		90
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																				✓		90
PROMEDIO																						88.5	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:	Procede su aplicación	✓
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan	
	No procede su aplicación	

Bellavista, 02/11/2023	25745385		920252368
Lugar y Fecha	DNI Nº	Firma del experto	Teléfono





Cuestionario de Motivación

Instrucciones

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones sobre La **Motivación**. Responda, de manera sincera a cada una de ellas, marcando con un aspa (X), según el grado que se sienta identificada con cada frase. No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas. Considere que la mínima puntuación corresponde al numeral 1 (Nunca) y la máxima puntuación al numeral 5 (Siempre).

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
Logro						
1	Te capacitan para desarrollar mejor tus funciones.					
2	Con este trabajo me siento realizado/a profesionalmente.					
3	Estás comprometido con el éxito de tu equipo.					
4	Participas de reuniones de equipo regularmente y las encuentras agradables y beneficiosas.					
Afiliación						
5	Cuando tienes un desacuerdo con algún miembro del equipo al que perteneces te pones en su lugar para entender que siente					
6	Me siento conforme con mi horario laboral.					
7	En esta organización me capacitan para desarrollar mejor mi labor.					
Poder						
8	Entiendo el concepto de Desarrollo en la compañía.					
9	Siento que las promociones laborales se concretan teniendo como base la meritocracia y preparación.					
10	Te adaptas a nuevas y mejores formas de hacer las cosas en la compañía.					

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS - MOTIVACIÓN

DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor (es) del Instrumento
SANTURIO RAMÍREZ JUAN CARLOS	DOCENTE FCA-UNAC	CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN	-ANGELICA ROSMERY QUISPE QUISPE -ALLISON ISABEL VALLES ZARATE -LISHA ALEXANDRA PACHECO MARIACA
Título del Estudio: "CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN DE LOS CONTRIBUIDORES INDIVIDUALES JUNIORS DE LA EMPRESA ALICORP SAA LIMA 2023".			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL %	
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																		✓				85
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables																		✓				85
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación es decir la ciencia y la tecnología																			✓			90
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems																		✓				85
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																		✓				85
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir en los objetivos trazados																		✓				90
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos, basados en aspectos teórico- científicos																		✓				90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																		✓				90
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos																		✓				90
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																		✓				90
PROMEDIO																					88		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:	Procede su aplicación	✓
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan	
	No procede su aplicación	

Bellavista, 02/11/2023	25838289		992212302
Lugar y Fecha	DNI Nº	Firma del experto	Teléfono

Allison Valles

[Signature]

[Signature]

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS - MOTIVACIÓN

DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor (es) del Instrumento
PUELLES CACHO LEONCIO	DOCENTE FCA-UNAC	CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN	-ANGELICA ROSMERY QUISPE QUISPE -ALLISON ISABEL VALLES ZARATE -LISHA ALEXANDRA PACHECO MARIACA
Título del Estudio: "CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN DE LOS CONTRIBUIDORES INDIVIDUALES JUNIORS DE LA EMPRESA ALICORP SAA LIMA 2023".			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL %	
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																			✓			90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables																			✓			85
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación es decir la ciencia y la tecnología																			✓			85
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems																				✓		90
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																				✓		90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir en los objetivos trazados																			✓			85
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos, basados en aspectos teórico- científicos																				✓		90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				✓		90
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos																				✓		90
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																				✓		90
PROMEDIO																						88.5	
OPINIÓN DE APLICABILIDAD:	Procede su aplicación																					✓	
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan																						
	No procede su aplicación																						

Bellavista, 02/11/2023	25745385		920252368
Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono





CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA USO EXCLUSIVAMENTE ACADÉMICO

El que suscribe: Diana Toledo Choquehuanca, representante legal de la empresa Alicorp S.A.A. por medio del presente documento, brindo el consentimiento para que los bachilleres Allison Isabel Valles Zarate, Angelica Quispe Quispe y Lisha Alexandra Pacheco Mariaca. elabore la investigación "Clima Laboral y Motivación Laboral de colaboradores contribuidores individuales juniors" en la empresa Alicorp información recabada que será para USO EXCLUSIVAMENTE ACADÉMICO, guardando la reserva y confidencialidad que la entidad requiere en el ejercicio de la buena fe.

Asimismo, he sido debidamente informado previo a este consentimiento del uso y tratamiento que se dará en la entidad y los colaboradores, por lo que emito mi consentimiento:

ACEPTO

NO ACEPTO

Callao.



Diana Toledo



Anexo 4: Base de datos

CLIMA LABORAL																	MOTIVACION													
COOPERACIÓN						COMUNICACION						LIDERAZGO					LOGRO				AFILIACIÓN			PODER						
Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27				
3	3	3	4	3	5	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	5	1	3	2	1	3	1	3	1	3	3				
5	4	5	3	5	3	5	4	5	3	5	5	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4			
3	4	5	3	4	5	3	3	3	5	3	2	4	5	3	2	5	3	5	5	3	4	5	1	3	4	5				
4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	3	5	3	3	1	4	5	4	4	5	3	3	4	5				
3	5	3	3	5	3	5	3	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	1	3	3	4	4	5	4	4	5			
5	3	4	5	4	5	5	4	5	3	3	3	3	4	3	4	4	1	5	3	3	4	5	3	5	3	4	4			
4	5	3	3	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	3	3	5	3	3	3	4	3	3	5	3	4	5				
4	5	3	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	3	1	3	4	4			
3	4	4	5	3	5	3	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5			
4	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	3	4	5	3	3	3	1	3	3	5	3	4	3	3	4	5	5			
3	5	3	3	5	5	4	4	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	5	3	5	3	4	4		
3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	5	4	4	3	3	3	4	5	5	3	4	5	5			
4	5	3	5	5	3	2	5	3	4	5	3	3	5	3	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	3	4	4	4		
2	3	5	3	3	3	3	4	5	4	5	3	5	3	4	5	5	3	5	5	3	4	5	3	3	4	5	5	5		
3	4	3	5	3	3	5	3	5	4	2	3	4	5	4	5	2	5	3	3	3	3	4	3	2	2	2	5	5		
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	1	2	3	3	2	2	2		
4	5	3	3	5	3	5	3	3	3	5	5	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5	4	2	4	2		
3	4	4	5	5	3	3	3	5	5	3	4	3	3	3	5	5	3	3	3	3	4	5	3	4	3	5	5	5		
1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2		
1	2	2	1	3	3	1	3	2	3	3	3	2	1	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	5	3	3	3		
4	5	3	3	3	5	3	4	5	4	5	4	4	5	3	3	5	3	3	4	5	5	3	3	3	4	5	5	5		
4	5	3	5	3	3	5	5	3	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	4	5	5	3	4	5	5	5		
2	5	2	4	5	5	3	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	4	5	5	5		
2	3	4	2	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	3	2	4	2	3	4	2	2	3	4	4	4		
4	5	4	5	3	4	5	3	3	3	5	3	3	3	4	3	5	3	5	5	3	4	5	3	3	4	5	5	5		
4	5	4	5	3	2	3	5	5	2	4	5	3	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4		
3	3	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	2	5	3	5	3	4	5	3	5	3	4	5	5	5	5		
2	3	3	5	5	3	4	4	4	4	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5		
3	5	5	3	4	4	5	3	3	4	4	5	5	4	4	3	5	3	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4		
5	3	3	5	3	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	4	4	3	1	5	3	4	4	5	4		
4	5	5	3	5	4	5	2	3	5	3	3	4	5	5	3	3	3	4	4	5	3	5	3	4	5	4	5	4		
4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	3	3	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	5	5	4		
3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2		
4	5	5	3	3	4	5	3	3	5	3	4	5	5	5	5	3	5	3	3	5	3	4	4	3	4	5	5	5		
3	4	5	3	5	3	5	3	5	3	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3	4	5	3	3	5	3	4	5	4		
3	3	4	5	3	5	3	4	4	4	5	4	5	3	5	3	4	4	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5	5		
4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5		
3	5	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	5	5	3	4	4	5	3	5	3	5	3	4	3	3	4	5	5		
3	4	3	5	3	4	5	5	3	4	5	3	5	4	5	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	5	5	3	4	4	
5	3	3	4	5	5	3	4	3	3	3	5	3	3	3	5	3	4	4	5	3	3	4	5	3	4	5	5	4	5	
5	3	3	3	3	5	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	
5	4	5	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	5	3	3	3	3	5	3	5	3	4	5	5	5	
3	5	3	4	4	2	4	4	4	5	3	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	3	4	5	4	5	4	
5	3	5	3	4	4	3	3	3	5	3	3	5	3	4	4	5	3	5	3	5	3	4	5	5	5	3	4	4	4	
5	5	3	5	3	3	4	5	4	4	5	3	3	4	5	3	3	5	3	3	3	5	3	4	5	3	4	5	5	5	
3	3	3	5	5	3	4	3	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	5	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	
3	5	5	3	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5	
5	3	3	5	5	3	5	3	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	4	5	5	5	5	
4	4	5	3	3	3	5	4	5	3	3	4	4	3	5	3	4	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	
5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	3	4	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	4	5	3	4	5	3	4	5	5
5	3	4	5	3	3	5	4	4	3	3	3	5	4	5	4	5	4	4	5	3	3	5	5	5	3	4	5	3	4	4
5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	3	5	3	3	4	5	1	3	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	4	5	4	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	4
3	5	5	5	3	4	4	5	3	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5
3	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	3	3	3	5	3	3	1	3	1	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1

Alonso Torres

[Signature]

[Signature]

Anexo 5: Confiabilidad del instrumento

Se realizó la aplicación del instrumento, considerando tanto su validez como la confiabilidad de los datos. Según esto, se procedió a la validación de los instrumentos por parte de tres expertos, como se detalla en el Anexo 2 y la Tabla 20. Posteriormente, se llevó a cabo el cálculo de la confiabilidad de los datos mediante la aplicación de la prueba de alfa de Cronbach, como se detalla en la Tabla X.

Tabla 20

Validez del instrumento por opinión de expertos

	Experto	Criterio	%
1.	Santurio Ramírez Juan Carlos	APLICABLE	88%
2.	Puelles Cacho Leoncio	APLICABLE	88.5%
3.	Corilla Condor Margot Cecilia	APLICABLE	88.5%

Nota. Elaboración propia

La opinión de expertos refleja que el instrumento de validez de contenido es aplicable, por lo que el uso del mismo para medir las variables es adecuado.

En lo que respecta a la confiabilidad, la información revela que se administraron 27 ítems a un grupo de 67 contribuidores juniors pertenecientes a la empresa Alicorp SAA, la prueba de Cronbach evaluó las tendencias de la población-muestra, indicando que cuanto más cercano a la unidad, mayor es la confiabilidad.

Tabla 21

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento

Variable	Alfa de Cronbach	N° de Ítems
Clima laboral	0,87	17
Motivación	0,86	10

Nota. Elaboración propia

En este estudio, el coeficiente Alfa de Cronbach para la variable Clima laboral es de 0.87, significa que el instrumento tiene buena confiabilidad y la variable Motivación fue 0.86, significa que el instrumento tiene buena confiabilidad, por lo que se recomienda el uso de ambos instrumentos para recoger información con respecto a las variables de estudio.

