

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA DE REPUESTOS Y LUBRICANTES
LAVAL SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, SAN LUIS, LIMA, 2023”
TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

MARÍA ELENA BUITRÓN AGUSTÍN

DELIA CAROLINA GARCIA DE LA FLOR

FIGURELA MELITZA RAMOS TORRES

ASESOR: Dr. LUIS ALBERTO CHUNGA OLIVARES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: 5.02.04 Ciencias Sociales y Desarrollo Humano

Callao, 2024

PERÚ



TESIS - BUITRON_GARCIA_RAMOS

8%
Textos
sospechosos



7% **Similitudes**
< 1% similitudes entre comillas
< 1% entre las fuentes
mencionadas
< 1% **Idiomas no reconocidos**

Nombre del documento: TESIS - BUITRON_GARCIA_RAMOS.pdf
ID del documento: abc3f8d4f2744397fe1587f0b9b15718f3f32f66
Tamaño del documento original: 3,34 MB

Depositante: FCA PREGRADO UNIDAD DE
INVESTIGACION
Fecha de depósito: 15/7/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 15/7/2024

Número de palabras: 21.837
Número de caracteres: 160.609

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	TESIS_VALLES_QUISPE_PACHECO.pdf TESIS_VALLES_QUISPE_PACHECO #6eba38 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 7 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (366 palabras)
2	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92734/Cordova_MJR-SD.pdf?sequenc... 38 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (364 palabras)
3	repositorio.autonomadeica.edu.pe http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1664/3/Analí_Vilma_Jessica_Paloc... 15 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (263 palabras)
4	repositorio.autonoma.edu.pe https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1260/Barrientos_Prado_Omar_... 57 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (247 palabras)
5	repositorio.upn.edu.pe https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28031/Tesis.pdf 39 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (202 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorioslatinoamericanos.uchile.cl Clima Organizacional y desempeño labor... https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/4580266	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (26 palabras)
2	ru.dgb.unam.mx https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TE501000801108/3/0801108.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (31 palabras)
3	repositorio.uap.edu.pe https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/11216/12.T059_47252568_T.pdf?seq... 15 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (31 palabras)
4	virtual.urbe.edu http://virtual.urbe.edu/tesispub/0101269/ca-p03.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (32 palabras)
5	IF - HUARCAYA GODOY.pdf IF - HUARCAYA GODOY #2ca606 El documento proviene de mi biblioteca de referencias	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (29 palabras)

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

1	https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1260
2	https://drive.google.com/file/d/17UjJIIEBpqPrcm4A0HeFvoC10cNRrBk/v
3	https://www.gob.pe/institucion/concytec/informes-publicaciones/1326710
4	https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28031/Tesis.pdf?s
5	https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/8051

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

Título de Tesis:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE REPUESTOS Y LUBRICANTES LAVAL SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, SAN LUIS, LIMA, 2023”

Autores:

BACH. MARÍA ELENA BUITRÓN AGUSTÍN

BACH. DELIA CAROLINA GARCIA DE LA FLOR

BACH. FIORELA MELITZA RAMOS TORRES

Miembros del Jurado:

Presidente: Dr. Madison Huarcaya Godoy

Secretario: Maibi Ana Plasencia Alva

Vocal: Raúl Suarez Bazalar

Asesor de tesis: Dr. Luís Alberto Chunga Olivares

N° de libro: 01

N° de folio: 35

N° de acta de sustentación: 34

Fecha de Sustentación y Resolución de aprobación del Jurado:

23 de julio del 2024

Resolución de sustentación: N° 050-2024-CF-UNAC y 079-2024-CF-FCA-UNAC



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Av. Juan Pablo II 306 Bellavista - Callao Telf. 429-7296
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"



ACTA N° 34 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS CON CICLO TALLER DE TESIS DE
FECHA 23 DE JULIO DEL 2024 PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

LIBRO N° 01 FOLIO N° 35 ACTA N° 34 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS CON CICLO
TALLER DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.


A los 23 días del mes Julio del año 2024, siendo las 19:20 horas, se reunió, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, el **JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**, para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración, conforme a las Resoluciones de Consejo de Facultad N° 050-2024-CF-FCA-UNAC y 079-2024-CF-FCA-UNAC, integrado por los siguientes docentes ordinarios de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao:

Dr. Madison Huarcaya Godoy	: Presidente
Mg. Maibi Ana Plasencia Alva	: Secretaria
Dr. Raul Suarez Bazalar	: Vocal
Dr. Chunga Olivares Luis Alberto	: Asesor

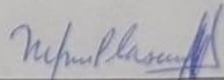
Se dio inicio al acto de sustentación de la tesis de los Bachilleres **GARCIA DE LA FLOR DELIA CAROLINA, BUITRÓN AGUSTÍN MARÍA ELENA Y RAMOS TORRES FIORELA MELITZA** y, quienes, habiendo cumplido con los requisitos para optar por el Título Profesional de Licenciado en Administración, sustenta la tesis titulada: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE REPUESTOS Y LUBRICANTES LAVAL SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, SAN LUIS, LIMA, 2023**", cumpliendo con la sustentación en acto público de manera presencial.

Con el quórum reglamentario de ley, se dio inicio a la sustentación de conformidad con lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos. Luego de la exposición, y la absolución de las preguntas formuladas por el Jurado y efectuadas las deliberaciones pertinentes, acordó: Dar por APROBADO por UNANIMIDAD con la escala de calificación cualitativa BUENA y calificación cuantitativa 15, la presente tesis, conforme a lo dispuesto en el Art. 24° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional del Callao, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 150-2023-CU del 15 de junio del 2023.

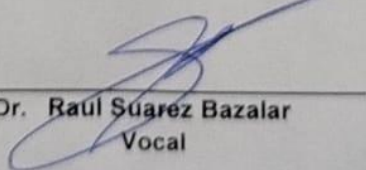
Se dio por cerrada la Sesión a las 19:50 horas del día 23 de julio del 2024.



Madison Huarcaya Godoy
Presidente



Mg. Maibi Ana Plasencia Alva
Secretaria



Dr. Raul Suarez Bazalar
Vocal



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Av. Juan Pablo II 306, Bellavista – Callao

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



FICHA DE OBSERVACIONES PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS CON CICLO TALLER DE TESIS

Recomendaciones de los señores miembros del Jurado de Sustentación a la sustentante para que subsane las observaciones de la sustentación de la tesis.

TESISTA: Bachiller Garcia De la Flor Delia Carolina
Bachiller Buitrón Agustín María Elena
Bachiller Ramos Torres Fiorela Melitza

TEMA DE TESIS: "Clima Organizacional y Motivación Laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes LAVAL Sociedad Anonima Cerrada, San Luis, Lima, 2023"

PRESIDENTE

.....
.....
.....

SECRETARIA

.....
.....
.....

VOCAL

.....
.....
.....

Dr. Madison Huarcaya Godoy
Presidente

Mg. Maibi Ana Plasencia Alva
Secretaria

Dr. Raul Suarez Bazalar
Vocal



Bellavista, 23 de julio del 2024.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

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



INFORME N° 009-2024-MHG-CTT-FCA-UNAC

A : Bach. GARCIA DE LA FLOR DELIA CAROLINA
Bach. BUITRON AGUSTIN MARIA ELENA
Bach. RAMOS TORRES FIORELA MELITZA

ASUNTO : Informe del Presidente del Jurado Evaluador de Sustentación

REFERENCIA : Anexo N° 05 (Ficha de Observaciones para Sustentación de Tesis con Ciclo Taller de Tesis)

FECHA : Bellavista, 25 de julio del 2024.

Mediante el presente me dirijo a ustedes, en atención a los documentos de la referencia, para informarles lo siguiente:

1. Visto, el Anexo N° 05 (**FICHA DE OBSERVACIONES PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS CON CICLO TALLER DE TESIS**) de la tesis titulada: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE REPUESTOS Y LUBRICANTES LAVAL SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, SAN LUIS, LIMA, 2023**", sustentado por los bachilleres **GARCIA DE LA FLOR DELIA CAROLINA, BUITRON AGUSTIN MARIA ELENA Y RAMOS TORRES FIORELA MELITZA**, sustentación realizada el 23 de julio del 2024 a las 19:20 p.m. en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, según obra en el Libro N° 01, Folio N° 35, Acta N° 34.
2. En tal sentido, se informa que no habiendo observaciones en dicha sustentación, **se da la conformidad** correspondiente.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,

Dr. Madison Huarcaya Godoy
Presidente del Jurado Evaluador de Sustentación

INFORMACION BÁSICA

FACULTAD: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: PREGRADO

TÍTULO: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE REPUESTOS Y LUBRICANTES LAVAL SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA, SAN LUIS, LIMA, 2023”

AUTORES:

BACH. MARÍA ELENA BUITRÓN AGUSTÍN
CÓDIGO ORCID: 0009-0001-0337-4505
DNI: 10369401

BACH. DELIA CAROLINA GARCÍA DE LA FLOR
CÓDIGO ORCID: 0009-0003-9993-8583
DNI: 76175161

BACH. FIORELA MELITZA RAMOS TORRES
CÓDIGO ORCID: 0009-0006-5441-0242
DNI: 47626044

ASESOR: DR. LUIS ALBERTO CHUNGA OLIVARES
CÓDIGO ORCID: 0009-0007-1315-5369
DNI: 25601933

LUGAR DE EJECUCIÓN: OFICINAS DE SAN LUIS Y ATE EN LIMA

UNIDAD DE ANÁLISIS: COLABORADORES DE LA EMPRESA

TIPO DE INVESTIGACION: BÁSICA

ENFOQUE: CUANTITATIVO

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: NO EXPERIMENTAL – TRASVERSAL

NIVEL: CORRELACIONAL

TEMA OCDE: 5.02.04 NEGOCIOS, ADMINISTRACIÓN.

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios, por darnos la fortaleza y bendición para seguir adelante y culminar nuestros proyectos, por guiarnos por el bien en cada paso de este arduo pero gratificante camino académico

A mi hijo. Por ser mi motivación, mi inspiración y el amor de mi vida; a mis padres y hermana mayor Lola por tener su apoyo en cada etapa de mi vida.

A mis padres y hermanos, quienes me han brindado sus consejos y creer en mi incluso cuando yo dudaba. A mi abuelo Juan quien fue como mi padre: sin su sacrificio y apoyo incondicional, este logro no habría sido posible. A Carlos, que está siempre acompañándome con palabra de aliento. A nuestra facultad, por darnos la guía y el conocimiento en el proceso.

A mis padres, fuente de amor inagotable; a mi abuelita que siempre está guiándome desde el cielo y a mi mejor amigo Varok. Siguiendo las palabras de El Principito, "Lo esencial es invisible a los ojos", agradezco a todos por su esencial contribución en mi crecimiento académico.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios, por permitirnos salir adelante en la universidad y colocar a cada persona que aportó en nuestra carrera universitaria , gracias a ello, convertimos en profesionales.

Agradecemos al gerente general Sr. Yanavilca Yanavilca Laval por confiarnos la información de su empresa para realizar nuestro trabajo de investigación.

Agradecemos a nuestro maestro y asesor, Dr. Chunga Olivares Luis Alberto, por compartir sus conocimientos, su tiempo y guiarnos en el desarrollo de la tesis.

A todos nuestros docentes de la universidad y facultad de administración, quienes nos han preparado durante el ciclo para sustentar nuestra tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS	4
ÍNDICE DE FIGURAS.....	6
RESUMEN.....	7
INTRODUCCIÓN	11
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Objetivos.....	18
1.3.1. Objetivo general	18
1.3.2. Objetivos específicos	18
1.4. Justificación	19
1.4.1. Justificación teórica	19
1.4.2. Justificación social.....	19
1.4.3. Justificación metodológica	20
1.4.4. Justificación practica	20
1.5. Delimitantes de la investigación	21
1.5.1. Delimitación teórica	21
1.5.2. Delimitación Temporal.....	22
1.5.3. Delimitación espacial	22
II. MARCO TEÓRICO.....	23
2.1. Antecedentes	23
2.1.2. Internacionales.....	23
2.1.3. Nacionales	28

2.2.	Bases teóricas.....	33
2.2.1.	Variable 1: Clima Organizacional.....	33
2.2.2.	Variable 2: Motivación laboral	40
2.3.	Marco conceptual.....	48
2.3.1.	Clima organizacional	48
2.3.2.	Motivación laboral	48
2.4.	Definición de términos.....	49
2.4.1.	Clima organizacional	49
2.4.2.	Motivación laboral	51
III.	HIPÓTESIS Y VARIABLES	53
3.1.	Hipótesis	53
3.1.1.	Hipótesis específica	53
3.2.	Operacionalización de variables	54
IV.	METODOLOGÍA DEL PROYECTO	55
4.1.	Diseño metodológico	55
4.2.	Método de investigación	56
4.3.	Población y muestra.....	56
4.3.1.	Población	56
4.3.2.	Muestra.....	56
4.4.	Lugar de estudio	57
4.5.	Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.....	57
4.5.1.	Técnicas.....	57
4.5.2.	Instrumentos	57
4.6.	Análisis y procesamiento de datos.....	58
4.7.	Aspectos éticos en investigación.....	59
V.	RESULTADOS.....	60

5.1. Opinión de expertos	60
5.1. Resultados descriptivos.....	61
5.1.1. Datos sociodemográficos	61
5.2. Prueba de confiabilidad.....	62
5.1. Presentación de tablas de frecuencia de la variable 1.....	64
5.2. Presentación de tablas de frecuencia de la variable 2: Motivación laboral ..	77
5.3. Resultados Inferenciales	90
5.3.1. Pruebas estadísticas	90
5.4. Otro tipo de resultados estadísticos, de acuerdo a la naturaleza del problema y la hipótesis.....	96
5.4.1. Prueba de normalidad	96
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	99
7.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	99
7.2. Contrastación de los resultados con otros estudios.....	104
7.3. Responsabilidad ética	106
IX. CONCLUSIONES.....	107
X. RECOMENDACIONES	108
XI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	109
ANEXOS	115
Consentimiento Informado.....	116
Ficha de Cuestionario.....	117
Otros anexos necesarios de acuerdo a la naturaleza del problema.....	119
Instrumentos Validados.....	121
Constancia de aprobación del proyecto.....	127
Base de datos.....	128

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de las variables de investigación.....	54
Tabla 2	Validación del instrumento con opinión de expertos.....	60
Tabla 3	Edad de los colaboradores	61
Tabla 4	Género de los colaboradores encuestados	61
Tabla 5	Segmentación de los colaboradores encuestados	62
Tabla 6	Confiabilidad del clima organizacional y motivación laboral.....	63
Tabla 7	Clima organizacional	63
Tabla 8	Motivación laboral.....	64
Tabla 9	Percepción de conflictos interpersonales.....	65
Tabla 10	Percepción de conflictos de roles.....	66
Tabla 11	Percepción de conflictos de valores.....	68
Tabla 12	Identificación con la empresa.....	69
Tabla 13	Claridad de la misión y visión	70
Tabla 14	Sentido de pertenencia.....	72
Tabla 15	Claridad de las políticas y procedimientos	73
Tabla 16	Percepción de la comunicación organizacional	74
Tabla 17	Sentimiento de equidad en las oportunidades de desarrollo	75
Tabla 18	Percepción de equidad en la distribución de recompensas y beneficios.....	77
Tabla 19	Percepción de equidad en la asignación de recursos	78
Tabla 20	Percepción de equidad en las decisiones de promoción y ascenso.....	80
Tabla 21	Percepción de transparencia en los procesos de toma de decisiones.....	81
Tabla 22	Percepción de imparcialidad en los procedimientos disciplinarios	83
Tabla 23	Percepción de voz y participación en la toma de decisiones	84

Tabla 24 Percepción de respeto y cortesía en las interacciones laborales	86
Tabla 25 Percepción de tratamiento justo y equitativo en las relaciones con el personal	87
Tabla 26 Percepción de apoyo y ayuda mutua entre compañeros	89
Tabla 27 Correlación entre el clima organizacional y la motivación laboral	91
Tabla 28 Contrastación de la primera hipótesis específica.....	92
Tabla 29 Contrastación de la segunda hipótesis específica	94
Tabla 30 Contrastación de la tercera hipótesis específica	95
Tabla 31 Prueba de normalidad	96
Tabla 32 Resultados de la prueba de Rho Spearman de la correlación entre Clima organizacional y la Motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.....	99
Tabla 33 Coeficiente de correlación Hipótesis 1.....	101
Tabla 34 Coeficiente de correlación Hipótesis 2.....	102
Tabla 35 Coeficiente de correlación Hipótesis 3.....	103
Tabla 36 Matriz de consistencia	115

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Percepción de conflictos interpersonales	65
Figura 2 Percepción de conflictos de roles	67
Figura 3 Percepción de conflictos de valores	68
Figura 4 Identificación con la empresa.....	70
Figura 5 Claridad de la misión y visión.....	71
Figura 6 Sentido de pertenencia.....	72
Figura 7 Claridad de las políticas y procedimientos	74
Figura 8 Percepción de la comunicación organizacional	75
Figura 9 Sentimiento de equidad en las oportunidades de desarrollo.....	76
Figura 10 Percepción de equidad en la distribución de recompensas y beneficios.....	77
Figura 11 Percepción de equidad en la asignación de recursos	79
Figura 12 Percepción de equidad en las decisiones de promoción y ascenso.....	80
Figura 13 Percepción de transparencia en los procesos de toma de decisiones.....	82
Figura 14 Percepción de imparcialidad en los procedimientos disciplinarios	83
Figura 15 Percepción de voz y participación en la toma de decisiones.....	85
Figura 16 Percepción de respeto y cortesía en las interacciones laborales.....	86
Figura 17 Percepción de tratamiento justo y equitativo en las relaciones con el personal	88
Figura 18 Percepción de apoyo y ayuda mutua entre compañeros	89
Figura 19 Gráfico Q-Q normal de la Variable Clima organizacional.....	97
Figura 20 Gráfico Q-Q normal de la Variable Motivación laboral	98

RESUMEN

La presente investigación de título “Clima organizacional y motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval Sociedad Anónima Cerrada, San Luis, Lima, 2023”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de la empresa de repuestos y lubricantes Laval Sociedad Anónima Cerrada, San Luis, Lima, 2023

La metodología utilizada fue una investigación de tipo básica que se aplicó un diseño no experimental, transversal, correlacional, con un enfoque cuantitativo y método deductivo. Para la población, se tomó a todos los 20 colaboradores que laboran en la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval Sociedad Anónima Cerrada, tomándose como muestra censal. Para la aplicación de recolección de datos, se utilizó como técnica la encuesta y nuestros instrumentos fueron los cuestionarios con escala de Likert, compuesto por 18 ítems para medir nuestras dos variables, las cuales fueron validadas por medio de la opinión de expertos. Así mismo se midió la confiabilidad por medio del estadístico del Alfa de Cronbach, obteniendo un resultado de 0.858, lo cual indica que la prueba tiene una buena fiabilidad.

Para corroborar la hipótesis, se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk al ser una muestra menor a 50, la cual nos arrojó un nivel de significancia de la variable 1 igual a 0,002 y de 0.034 para la variable; por lo tanto, para contrastar la hipótesis se utilizó una prueba no paramétrica. En cuanto a los resultados se demostró que el valor estadístico de Rho de Spearman es de 0,791 donde $\rho=0,000$, concluyendo así que existe correlación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricante Laval Sociedad Anónima

Cerrada, San Luis, Lima, 2023. Por lo tanto, esto nos llevó a aceptar la hipótesis alterna o del investigador y rechazar la hipótesis nula.

Palabras clave: Motivación laboral, clima organizacional, colaboradores, empresa.

RESUMO

A presente pesquisa intitulada “Clima organizacional e motivação laboral dos colaboradores da empresa Repuestos e Lubricantes Laval Sociedade Anônima Fechada, San Luis, Lima, 2023”, teve como objetivo geral determinar a relação entre o clima organizacional e a motivação laboral na empresa Repuestos e Lubricantes Laval Sociedade Anônima Fechada, San Luis, Lima, 2023.

A metodologia utilizada foi uma pesquisa de tipo básica, com um delineamento não experimental, transversal, correlacional, com enfoque quantitativo e método dedutivo. Para a população, foram considerados todos os 20 colaboradores que trabalham na empresa Repuestos e Lubricantes Laval Sociedade Anônima Fechada, sendo tomados como amostra censitária. Para a coleta de dados, utilizou-se a técnica da pesquisa e nossos instrumentos foram os questionários com escala Likert, compostos por 18 itens para medir nossas duas variáveis, as quais foram validadas por meio de opinião de especialistas. Além disso, foi medida a confiabilidade por meio do coeficiente Alfa de Cronbach, obtendo um resultado de 0,858, o que indica que o teste possui uma boa confiabilidade.

Para corroborar a hipótese, foi utilizado o teste de normalidade de Shapiro-Wilk, já que a amostra era menor que 50, o qual apresentou um nível de significância de 0,002 para a variável 1 e 0,034 para a variável 2. Portanto, para contrastar a hipótese, foi utilizado um teste não paramétrico. Em relação aos resultados, demonstrou-se que o valor estatístico de Rho de Spearman foi de 0,791, onde $p=0,000$, concluindo assim que existe uma correlação significativa entre o clima organizacional e a motivação laboral dos colaboradores da empresa Repuestos e Lubricantes Laval Sociedade Anônima Fechada,

San Luis, Lima, 2023. Por conseguinte, levou-nos a aceitar a hipótese alternativa do pesquisador e a rejeitar a hipótese nula.

Palavras-chave: Motivação laboral, clima organizacional, colaboradores, empresa.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el clima organizacional y la motivación laboral son aspectos fundamentales en el entorno de trabajo, cuya comprensión y gestión adecuada son esenciales para el éxito de una organización. Estas dos variables impactan en el desempeño, la productividad y la satisfacción de los empleados dentro de una empresa. Tal como señala Chiavenato (2011), el ambiente laboral se encuentra estrechamente vinculado con el nivel de motivación de los colaboradores. Cuando la motivación es elevada, mejora el clima organizacional, fomentando relaciones positivas. Sin embargo, si la motivación es baja debido a la frustración o insatisfacción, el clima se deteriora, resultando en desánimo y posibles conflictos con la organización.

Apelando al desarrollo del proceso, la presente tesis nació orientada al clima organizacional y su relación con la motivación laboral en la empresa Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C, San Luis, Lima, 2023. Nuestra meta será resolver la interrogante: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023?.

En términos concretos, se estableció como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval Sociedad Anónima Cerrada, San Luis, Lima, en el año 2023.

Como objetivos específicos, se describe los siguientes: (1) Determinar la relación que existe entre el conflicto y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023. (2) Determinar la

relación que existe entre la identidad y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023. (3) Determinar la relación que existe entre la estructura y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.

Se mostró como hipótesis general que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, en el año 2023.

Para ello, la presente tesis tiene los siguientes capítulos:

En el primer capítulo, se desarrolló la descripción de la realidad problemática y planteamiento del problema, donde se expuso el problema general y los específicos, así como los objetivos de la investigación general y específicos, las justificaciones y las delimitantes.

En el segundo capítulo, se desarrolló el marco teórico, donde se incluye los antecedentes internacionales y nacionales, las bases teóricas de las variables clima organizacional y motivación laboral, el marco conceptual y las definiciones de términos básicos.

En el tercer capítulo, se planteó las hipótesis de estudio y la operacionalización de las variables.

En el cuarto capítulo, se presentó la metodología del proyecto de la investigación, el diseño metodológico, método de la investigación, población y muestra, lugar de estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de datos de la información.

En el quinto capítulo, se presentó los resultados. Tenemos como puntos importantes los resultados descriptivos donde indicamos la prueba de confiabilidad y las tablas de frecuencias de nuestras dos variables; también, los resultados inferenciales con la prueba de normalidad de Spearman.

En el sexto capítulo, se presentó la discusión de los resultados, en los que contrastamos y demostramos la hipótesis con los resultados obtenidos y la responsabilidad ética.

En el séptimo y octavo capítulo, se presentó las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, en el noveno capítulo, está la referencia bibliográfica (de acuerdo a las normal internaciones APA) y los anexos, abarcando la matriz de consistencia y los instrumentos de recolección de datos y sus validaciones.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Las actuales tendencias empresariales y nuevos contextos económicos a nivel mundial, exigen a las organizaciones reinventarse para crear espacios de trabajos favorables y sostener un adecuado clima organizacional entre todos sus colaboradores. La importancia de conocer las percepciones que tengan los colaboradores de su entorno de trabajo es beneficioso debido a que el talento humano es la base competitiva de toda empresa e influye en el comportamiento que tengan dentro de la organización. La percepción actual en muchas organizaciones sobre la importancia de mejorar el clima y motivar a los empleados es diversa. Una considerable cantidad de empresas no lo considera relevante; sino más bien como un gasto o una inversión de tiempo sin impacto en los resultados comerciales. Aguirre, (2023)

En diferentes regiones del mundo, el clima organizacional en cada empresa es variado y está influenciado por una amplia gama de factores, como la globalización, la tecnología, las condiciones económicas y políticas, la diversidad cultural, y las tendencias en el ámbito laboral. En Latinoamérica, las empresas han experimentado cambios significativos debido a que la pandemia impactó la región con fuerza, causando reducciones drásticas en la actividad económica y el empleo. América Latina y el Caribe se encuentran ante un mercado laboral complejo y con una alta dosis de incertidumbre que demanda la implementación de políticas que promuevan la creación de empleo formal, siendo la principal preocupación en la región la calidad del empleo, así como los bajos ingresos laborales que perciben los trabajadores. Organización Internacional de Trabajo, (2022). En contraste, el panorama actual del mercado laboral no presenta grandes perspectivas de mejoría: según una encuesta global sobre actitudes hacia los beneficios

en América Latina en 2022, aproximadamente la mitad de los trabajadores están considerando dejar a sus empleadores. Willis Towers Watson, (2022). Otro estudio adicional revela que, en la región latinoamericana, 8 de cada 10 empleados no encuentran satisfacción en sus labores remuneradas. La falta de compromiso se relaciona con diversos factores, como económicos, personales sociales, aunque un 70% se atribuye al liderazgo ejercido por la persona al frente del equipo (Juarez, 2022)

En nuestro país, el clima en las organizaciones es altamente valorado por los empleados, afirmando el 81% de ellos que el clima contribuye a su buen desempeño y el 86% que estaría dispuesto a renunciar si el ambiente laboral es desagradable. (Ríos, et. al., 2022). Según un informe de la consultora PwC, Perú se encuentra entre los países latinoamericanos con una de las tasas más altas de rotación laboral, alcanzando el 20%. La falta de motivación en las empresas es una de las principales causas de este fenómeno. Grande, (2019)

En el plano local, Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C. es una empresa familiar de capitales peruanos cuya actividad comercial es la venta y comercialización al por mayor y menor de repuestos y lubricantes a granel y envasado, filtros, aditivos, combustibles y similares, realizando además servicio mecánico, de lavado y engrase en general. Inició sus actividades económicas en junio del 2004 y se encuentra ubicada en Av. Circunvalación N°2010, San Luis, y como segundo local en Av. Mariscal Nieto N°196, Urb. Los Sauces, Ate. A la fecha, la situación actual de esta empresa dentro del mercado peruano es activa y cuenta con 20 trabajadores. Ha consolidado ya una marca, sustentada y respaldada en el buen trato al cliente, la comercialización de productos de alta calidad con reconocimiento internacional, una política de promociones garantiza la asesoría individualizada y el seguimiento a sus clientes para el mantenimiento de sus

vehículos; todo ello ha generado la fidelización e incremento de su cartera de clientes. Como todo negocio y empresa, viene enfrentando desafíos que afectarían tanto el ambiente laboral como la motivación de su equipo. Entre estos, desafíos se evidencia una estructura jerárquica familiar poco clara y definida, lo que resulta en roles difusos para los colaboradores, quienes reciben instrucciones de diferentes fuentes sin una línea de autoridad clara. De igual manera, la coordinación y comunicación entre diferentes niveles y áreas de la empresa también presentan dificultades, además, se evidencia la ausencia de reconocimiento, oportunidad de capacitaciones, perspectivas de progreso profesional y la evidente ausencia de programas de incentivos son evidentes. La incomodidad y descontento de los empleados son constantes, lo que refleja una falta de estrategias efectivas de motivación y una carencia de autonomía que afecta su satisfacción y entusiasmo en el trabajo. Además se detectó bajos salarios y preferencias hacia ciertos colaboradores, la empresa parece no dar la debida importancia a los temas o problemas relacionados con el bienestar de sus colaboradores, careciendo de un personal especializado en gestión y bienestar.

Se percibe que las posibles causas de este problema radiquen en líderes que estén más centrados en temas administrativos, operativos y financieros, antes que en el desarrollo de las habilidades de su equipo y la falta de un área especializada que controle y sepa manejar los recursos humanos de la organización. Al no investigar este problema, las consecuencias se pronostican muy negativas; pues de no tomar la debida atención a lo que se viene evidenciando, puede desencadenarse insatisfacciones muy altas y posteriores renuncias inesperadas que no estén previstas en el presupuesto, como el recalcular de costos por la búsqueda de personal nuevo. Los gastos adicionales asociados con la contratación, selección y formación de nuevos empleados son más elevados. Estos costos

extras aumentan aún más debido a la curva de aprendizaje natural que experimentan los nuevos empleados, junto con su limitada productividad al comienzo de sus roles. (Narváez, 2014). Por lo descrito, esta investigación se enfoca en determinar la relación existente entre el clima organizacional y la motivación laboral en la empresa de Repuestos y lubricantes Laval S.A.C. San Luis, Lima, 2023, tomando en cuenta los aportes de los autores Litwin y Stringer que plantean una visión estructurada y sistemática de cómo las percepciones de los empleados sobre su entorno laboral influyen en su comportamiento, motivación y desempeño. Así mismo, la variable motivación se estudió de acuerdo a los aportes de la Teoría de la Equidad de Jhon Stacy Adams. Por estas razones, para atender esta problemática, se planteó la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval Sociedad Anónima Cerrada, San Luis, Lima, 2023?

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

PEI: ¿Qué relación existe entre el conflicto y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023?

P_{E2}: ¿Qué relación existe entre la identidad y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis Lima, 2023?

P_{E3}: ¿Qué relación existe entre la estructura y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis Lima, 2023?

1.3. Objetivos.

1.3.1. Objetivo general

O_G: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

O_{E1}: Determinar la relación que existe entre el conflicto y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.

O_{E2}: Determinar la relación que existe entre la identidad y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.

O_{E3}: Determinar la relación que existe entre la estructura y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.

1.4. Justificación

“La justificación se refiere a las razones del por qué y el para qué de la investigación que se va a realizar. Justificar una investigación implica explicar los motivos por los cuales es relevante llevar a cabo el estudio en cuestión” (Bernal, 2010, p.109)

1.4.1. Justificación teórica

Bernal, (2010) manifiesta que un estudio se justifica teóricamente cuando su objetivo es provocar reflexión y debate académico sobre el conocimiento ya establecido, desafiar una teoría, comparar resultados o realizar un análisis epistemológico del conocimiento existente.

La presente investigación pretendió dar evidencia empírica en relación a los conceptos desarrollados en el marco teórico, así como también determinar la relación entre el clima organizacional y motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.

De acuerdo a ello, utilizamos lo expuesto por Litwin y Stringer, quienes ven al clima organizacional como un factor determinante en la motivación de los empleados y su influencia en el desempeño laboral; así mismo, abordan las dimensiones del conflicto, la identidad y la estructura dentro del contexto organizacional. La motivación laboral se justifica en la teoría de la Equidad de Jhon Stacy Adams.

1.4.2. Justificación social

Según (Ñaupas, et. Al., 2018), la justificación social trata de abordar problemas que impacten socialmente, con la finalidad de brindar aportes que solucionen dicha problemática.

De acuerdo a ello, la presente investigación busca contribuir a mejorar el bienestar emocional y psicológico dentro de las organizaciones, promover un clima organizacional

favorable que no solo beneficie a los empleados, sino que también responde a principios éticos de equidad y justicia dentro del entorno laboral, fomentando una cultura organizacional inclusiva y respetuosa, contribuyendo al desarrollo sostenible de la empresa en particular y su impacto en la comunidad.

1.4.3. Justificación metodológica

Bernal, (2010), indica que la justificación metodológica de un estudio se presenta cuando el proyecto propone un método o una estrategia innovadora para producir conocimiento que sea válido y confiable.

Los instrumentos empleados en esta investigación fueron validados por expertos para asegurar su fundamentación y permitir que sirvan como referencia para otras universidades. Además, es importante señalar que, tanto el clima organizacional y motivación laboral y sus respectivas dimensiones, estarán dotadas de la objetividad necesaria para su uso y aplicación por otros investigadores.

1.4.4. Justificación practica

Bernal, (2010), indica que una investigación se justifica en la práctica cuando su realización contribuye a solucionar un problema o sugiere estrategias que, al implementarse, podrían ayudar a resolverlo. Los estudios de investigación de pregrado y posgrado en el ámbito de las ciencias económicas y administrativas suelen ser de naturaleza práctica, ya que describen o analizan problemas y proponen estrategias que, si se aplican, podrían resolver problemas reales.

El presente trabajo permitirá valorar el clima dentro de las organizaciones y preocuparse por la motivación laboral; así mismo los hallazgos de este estudio pueden ser aplicados directamente en la gestión empresarial para mejorar las condiciones laborales

y, por ende, incrementar la motivación y productividad de los empleados. Las empresas pueden utilizar esta información para diseñar estrategias que fomenten un clima organizacional positivo, implementar mejoras que puedan llevar a un aumento en la satisfacción y lealtad de los empleados, reduciendo la rotación de personal y los costos asociados con el reclutamiento y la capacitación de nuevos colaboradores. Así mismo, los resultados pueden servir de base para desarrollar políticas y procedimientos más efectivos en la gestión de recursos humanos, enfocándose en crear un ambiente de trabajo que promueva el bienestar y la motivación de los empleados. La investigación contribuirá al campo de la gestión empresarial, proporcionando una comprensión más profunda de cómo el clima organizacional afecta la motivación laboral, lo que es esencial para el éxito y la sostenibilidad de la empresa.

1.5. Delimitantes de la investigación

La delimitación o el alcance de la investigación se refiere a la extensión o cobertura que esta tendrá en términos de espacio geográfico, período temporal y perfil sociodemográfico del objeto de estudio. (Bernal, 2010, P.109).

1.5.1. Delimitación teórica

La delimitación teórica se refiere a definir los límites y el alcance de la investigación en términos de las teorías y conceptos que se emplearán para enfrentar el problema de investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La investigación se orientó en determinar la relación que existe entre clima organizacional y la motivación laboral, según la teoría de los autores citados.

1.5.2. Delimitación temporal

Es crucial definir el período de tiempo, ya sea hacia el pasado o hacia el futuro, durante el cual se llevará a cabo el estudio del evento, situación, fenómeno o población investigados. (Bernal, 2010).

La presente investigación se desarrolló durante el periodo del 2023, lo cual contribuye a garantizar que los datos y resultados obtenidos sean relevantes y reflejen adecuadamente la situación actual o el periodo específico de interés.

1.5.3. Delimitación espacial

Se refieren a las delimitaciones del área geográfica donde se llevará a cabo una investigación. Estas investigaciones pueden concentrarse en una parte específica de una ciudad, una ciudad completa, una región, un país, un continente, entre otros. (Bernal, 2010).

Para llevar a cabo el estudio de investigación. Se tuvo acceso a la información de la empresa Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C. ubicada en sus locales de la Av. Circunvalación 2010-San Luis y Av. Mariscal Domingo Nieto 169-Ate.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.2. Internacionales

López, (2021). “*Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la universidad politécnica salesiana sede Guayaquil*”. Tesis para optar el Título de Maestría, Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador. Objetivo: Explorar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil. Metodología: Encuesta paramétrica a 55 colaboradores, abordando aspectos demográficos, características del clima organizacional (comunicación, motivación, liderazgo y trabajo en equipo) y el desempeño laboral. Enfoque correlacional con datos cuantitativos y escala de Likert. Análisis estadístico con el programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS) de International Business Machines (IBM). Conclusiones: Se encontró una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Un clima organizacional favorable se traduce en un mejor rendimiento laboral, por lo que se propone un plan de mejora para fortalecer el clima organizacional y asegurar un desempeño laboral eficiente y una atención satisfactoria al cliente. Recomendaciones: Desarrollar un programa de mentoring interno que permita la transferencia de conocimientos y mejores prácticas entre el personal más experimentado y los nuevos colaboradores. Este antecedente aplicó el programa SPSS de IBM y obtuvo resultados de chi-cuadrado para contrastar hipótesis y determinar la relación entre variables categóricas u ordinales, lo que puede enriquecer la metodología de nuestra investigación; también el usó del coeficiente Rho de Spearman para analizar la correlación entre variables a fin de medir la relación entre diferentes aspectos, como el clima organizacional y el desempeño

laboral. Se plantea hipótesis nula y alternativa relacionadas con la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo de la UPS sede Guayaquil, con un criterio de decisión basado en el grado de significancia observado.

Guirado, (2019). “Estudio sobre la motivación laboral: Una aplicación de la teoría de la expectativa de Vroom”. Tesis para optar el Título de Doctorado, Universidad Católica San Antonio de Murcia en España. Objetivo: Investigar las teorías fundamentales de la motivación laboral, con un enfoque específico en la Teoría de la Expectativa de Vroom (1964). Metodología: Análisis histórico desde la filosofía clásica hasta la psicología para comprender el proceso motivacional en el entorno laboral. Dos estudios empíricos utilizando modelado de ecuaciones estructurales (PLS-SEM) para validar un modelo de investigación basado en la teoría de Vroom. Conclusiones: Los resultados destacan la influencia predominante de la motivación intrínseca sobre la extrínseca y proponen medidas para mejorar ambos tipos de motivación en consonancia con los objetivos empresariales, respaldando así la utilidad de la Teoría de la Expectativa de Vroom para comprender y mejorar la motivación laboral. Recomendaciones: Desarrollar un sistema de gestión del desempeño que vincule claramente los esfuerzos individuales con los resultados organizacionales, fortaleciendo así la percepción de instrumentalidad de los empleados. Este antecedente aporta una fundamentación de la Teoría de la Expectativa (VIE) y destaca la importancia de las recompensas intrínsecas y extrínsecas en la motivación laboral. Estos conceptos pueden ayudar a desarrollar un marco conceptual detallado para nuestra tesis, permitiendo estructurar la investigación y establecer relaciones claras entre variables. La importancia de comprender las preferencias de los empleados puede inspirar el diseño de un enfoque metodológico sólido para el estudio. Este antecedente aporta una fundamentación de la Teoría de la Expectativa

(VIE) y destaca la importancia de las recompensas intrínsecas y extrínsecas en la motivación laboral. Estos conceptos pueden ayudar a desarrollar un marco conceptual detallado para nuestra tesis, permitiendo estructurar la investigación y establecer relaciones claras entre variables. La importancia de comprender las preferencias de los empleados puede inspirar el diseño de un enfoque metodológico sólido para el estudio.

Gajardo & Navarro, (2018), "Análisis comparativo del clima organizacional en Banco Estado y la Agencia de Aduana Juan León". Tesis para optar el Título Profesional de Administrador de Negocios Internacionales y el Grado de Licenciado en Negocios Internacionales, Universidad de Valparaíso Viña del mar, Chile. Objetivo: Analizar los climas organizacionales de dos empresas: Banco Estado y la Agencia de Aduana Juan León, con el fin de describirlos y compararlos. Metodología: el estudio utilizó un enfoque comparativo, con métodos mixtos (cualitativos y cuantitativos). Emplearon técnicas como encuestas, entrevistas o análisis de documentos para recopilar datos sobre el clima organizacional en ambas empresas. Conclusiones: El estudio resalta la importancia crítica del liderazgo en la formación del clima organizacional, sugiriendo que un liderazgo más participativo podría mejorar significativamente el ambiente laboral, especialmente en Banco Estado. También que el clima laboral en Banco Estado tiende a ser más autoritario, mientras que en la Agencia Juan León es más participativo. Recomendaciones: La implementación de proyectos piloto en departamentos específicos de Banco Estado, donde se apliquen prácticas de liderazgo participativo, y se midan los resultados en términos de mejora del clima organizacional. Este antecedente aporta a nuestra tesis destacando la importancia de aspectos clave como el liderazgo efectivo, la promoción del trabajo en equipo, el desarrollo de planes de crecimiento y la satisfacción laboral en relación con la identificación institucional. Estos hallazgos pueden servir como base para

formular recomendaciones específicas destinadas a mejorar el clima organizacional y el desempeño laboral en la UPS sede Guayaquil. Además, ofrece una perspectiva detallada sobre las percepciones y experiencias de los empleados en diferentes áreas, lo que puede ayudar a identificar oportunidades de mejora y estrategias para fortalecer el ambiente laboral y la productividad del personal administrativo

Peralta, (2017), “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Caja de la Banca Privada” Tesis para optar el Título Profesional de Psicología, Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia. Objetivo: Medir la relación entre el Clima Organizacional, con sus 14 dimensiones, y la Satisfacción Laboral, con sus 4 factores, en el personal de enfermería de la Clínica regional de la Caja de Salud de la Banca Privada en La Paz. Metodología: la investigación adopta un enfoque cuantitativo, con un tipo de estudio descriptivo y correlacional, y un diseño no experimental. La población del estudio está compuesta por 74 profesionales de enfermería, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. Conclusiones: el estudio probablemente abordó la relación encontrada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral; también, en el personal de enfermería analizando cómo las diferentes dimensiones del clima organizacional se relacionan con los factores de satisfacción laboral; también el personal de enfermería tiene un papel muy importante dentro de las instituciones de salud y es relevante medir constantemente el Clima Organizacional para observar falencias antes de que estas influyan de manera negativa, ya que las condiciones del Clima Organizacional son esenciales para la satisfacción laboral del profesional en enfermería y repercuten en la calidad del servicio que ofrecen a la población. Recomendaciones: El desarrollo de programas de capacitación y desarrollo profesional para el personal de enfermería, enfocados en las áreas que se identifiquen como críticas

para la mejora del clima organizacional y la satisfacción laboral. Este antecedente aporta a nuestra tesis, identificando correlaciones significativas entre diferentes dimensiones del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, como la motivación, la estabilidad laboral, la comunicación y la distribución de recursos. Esto proporciona una comprensión detallada de cómo estos factores se relacionan en el contexto específico de la institución estudiada. Además, demuestra una correlación positiva considerable entre las condiciones del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral. Este hallazgo respalda la hipótesis planteada en nuestra investigación y subraya la importancia de mantener un ambiente laboral favorable para promover la satisfacción y el bienestar del personal de enfermería.

Vargas, (2022), “Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: caso Empresa “General Concept” Tesis para la obtención del grado de Licenciatura P.E.T.A.E.N.G. Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia. Objetivo: El estudio se enfoca en la motivación laboral como una herramienta fundamental para aumentar y mejorar el desempeño de los empleados, reconociendo su importancia en el rendimiento organizacional. Asimismo, busca explorar cómo la motivación efectiva de los trabajadores puede abordar una preocupación constante de los administradores en cualquier organización. Metodología: Se realizó una revisión de la literatura sobre las teorías de motivación, con especial énfasis en el modelo de Herzberg sobre factores motivadores e higiénicos. También, se empleó métodos de recolección de datos como encuestas o entrevistas a los empleados de "General Concept" para evaluar su nivel de motivación y desempeño actual. Conclusiones: Se podría incluir la implementación de una estrategia de comunicación de puertas abiertas para mejorar la relación entre empleados y jefes, la organización de talleres participativos y la realización de actividades recreativas fuera del horario laboral para fomentar el compañerismo.

Además, la importancia de diferenciar entre factores motivadores y de higiene en el diseño de incentivos, así como la necesidad de una administración efectiva para lograr la competitividad en un entorno globalizado. Recomendaciones: La empresa "General Concept" implemente un programa integral de motivación laboral que combine elementos tanto de los factores motivadores como de los factores de higiene, según el modelo de Herzberg; por ejemplo, un sistema de reconocimiento y recompensas que vaya más allá de lo monetario, incluyendo oportunidades de crecimiento profesional y personal. Este antecedente proporciona a la tesis un enfoque metodológico relevante, ya que se centra en estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral del personal de una empresa. Se destaca la importancia de la motivación en el ambiente laboral y se proponen acciones concretas como: aplicación de incentivos, reconocimientos, promoción de la investigación académica y premios a los mejores trabajadores. Estas estrategias pueden ser útiles para diseñar un plan de mejora en nuestra investigación sobre el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral.

2.1.3. Nacionales

A nivel nacional se cuenta con las siguientes investigaciones como antecedentes:

Diaz & Ruiz, (2021), "Clima laboral y motivación laboral en una clínica de salud ocupacional, Jesús maría – Lima, 2019". Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología. Universidad Privada del Norte, Perú.

Objetivo: Determinar la correlación entre el clima laboral y la motivación laboral en los colaboradores de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019. Metodología: La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y diseño no experimental. Se trabajó con una población 119 colaboradores, para lo cual se aplicó los cuestionarios: Escala de clima laboral de Sonia Palma y Escala de motivación de Lucy

Cerna. Se concluyó que existía una significativa relación entre el clima organizacional y la motivación de los trabajadores de la clínica. También, se pudo concluir que existía una alta relación entre la comunicación interna y la motivación de los colaboradores de la clínica. Finalmente, el estudio obtuvo un puntaje adecuado que parte desde, si existe una relación alta y significativa (Rho de Spearman de 0.82 y $p < 0.01$) por lo que está dentro de un adecuado nivel de confiabilidad con cada una de las dimensiones de la variable uno. Dicho antecedente aporta para la presente investigación la metodología de estudio ya que utilizaron un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y diseño no experimental, proporcionando coeficientes y niveles de significancia que refuerzan la validez de sus conclusiones. Además, demuestran una relación alta y significativa entre el clima organizacional y motivación laboral, lo que subraya la importancia de un buen clima organizacional para la motivación de los colaboradores.

Barrientos, (2020), “Motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa corporación estratégica, chilca – 2020”, Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas. Universidad Autónoma del Perú, Perú. Ejecutó su investigación no experimental con corte transversal. La muestra estuvo conformada por 20 colaboradores, cuyo objetivo fue identificar la relación entre el clima y la motivación laboral. Se encontró que, en las dimensiones de clima organizacional, la dimensión de recompensa con un 55% y las dimensiones de relaciones interpersonales y cooperación con un 65% y 70% correspondientemente tienen puntajes altos. Así como la motivación, el 45% de trabajadores percibió un nivel medio. Concluyendo que las variables se correlacionan positivamente según la demostración censal de Pearson con un nivel de significancia de 0,000 ($< 0,05$). De acuerdo al objetivo general, se recomienda a la empresa mejorar la forma en cómo se motiva a los

trabajadores mediante un plan de motivación laboral con la finalidad de promover el desarrollo de un clima organizacional óptimo, en razón de que se halló que existe relación entre la motivación laboral y el clima organizacional. Este antecedente se considera como referente en la muestra censal, considerando que nuestro trabajo tiene la misma cantidad de muestra censal. Además, se puntualizó que se aplicó un cuestionario, el cual se demostró que fue el instrumento de recolección; así mismo, es bueno detallar que la técnica aplicada más conveniente a este tipo de estudio fue la encuesta.

Cordova, (2022), “Clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de una universidad privada. Lima - Perú 2022”, Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración. Universidad, Perú. Objetivo Determinar la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional de los trabajadores administrativos de una Universidad Privada de Lima - Perú 2022, en el cual se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional, y de diseño de investigación no experimental. En conclusión, se indica que si hay una relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de una universidad privada. Lima- Perú 2022. Con un criterio de Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor = $0,00 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas. Se concluyó que mediante el trabajo se determinó en la hipótesis general encontrándose una relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de una Universidad Privada de lima Perú 2022 pues el chi – cuadrado de Pearson = 24,729 por lo cual se entiende que dado a los criterios de significancia indica que existe relación estadísticamente significativa. Se recomienda a la jefatura de la institución, dada la

conclusión, tener muy en cuenta al clima organizacional y la motivación laboral para una sinergia constante y elocuente al funcionamiento de la misma. Este antecedente aporta para la presente investigación la metodología de estudio, ya que utilizaron un enfoque cuantitativo de tipo correlacional y diseño no experimental, proporcionando coeficientes y niveles de significancia que refuerzan la validez de sus conclusiones. Así mismo, realizó dos cuestionarios empleando resultados de escala ordinal, los cuales obtuvieron coeficientes de 0,898 para la variable clima organizacional y 0,783 para la variable de estudio motivación, con la que usó el con la correlación de Pearson por medio del SPSS

Palomino, (2021), “Clima organizacional y motivación laboral en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco en pandemia covid19 – 2021”, Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología. Universidad Autónoma de Ica, Perú. Objetivo: Determinar la relación que existe del clima organizacional y motivación laboral en los trabajadores del Consorcio Educativo Carrión Cusco – 2021. Metodología: El estudio fue de tipo básica, descriptiva correlacional, de corte transversal y de diseño no experimental, la población. La muestra de estudio fue de 87 colaboradores que corresponde a la muestra aleatoria simple probabilística de la población de todo el consorcio. Según las encuestas realizadas y los datos obtenidos y procesados durante la realización de esta investigación, se concluyen que ambas variables, el clima organizacional y la motivación laboral, actualmente tienen relación directa según el coeficiente de relación Rho de Spearman $r_s=0.330$, esto debido a la problemática de la nueva realidad mundial que 104 estamos atravesando, esto en cumplimiento de las nuevas normas labores, este resultado se debe a que no existe una interacción física real entre los colaboradores, esta nueva realidad afecta a lo que es el comportamiento normal dentro de la empresa, por tanto la toma de dimensiones no es a

la acostumbrada en otros tiempos. Se recomienda generar trato igualitario en todos los niveles y aumentar la participación en la toma de decisiones empresariales. Dicho antecedente aporta para la investigación que una adecuada motivación laboral en los trabajadores depende básicamente de un adecuado clima organizacional. Además contar con una metodología de enfoque cuantitativo, el nivel de la investigación es correlacional, de corte transversal y diseño no experimental.

Díaz & Gastulo, (2020), “El clima organizacional y la motivación laboral en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2022”, Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas, Perú. Objetivo: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2022. Metodología: de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional y de diseño de investigación no experimental. En conclusión, existe una relación media positiva entre las variables en base a los resultados y trabajos previos estudiados. Se puede deducir que la realidad problemática en estudio se caracteriza por ser una organización pequeña, donde los colaboradores tienen lazos cercanos de coordinación y camaradería entre los diversos peldaños organizacionales; por lo cual, los factores ambientales del clima organizacional son muy cercanos y pueden impactar de manera negativa o positiva la predisposición de la motivación en los colaboradores. Se recomienda que la gerencia de recursos humanos debe destinar presupuesto para el desarrollo de actividades que mejoren la sensación de clima organizacional con el fin de obtener comportamientos positivos que encaminen esfuerzos hacia el logro de los objetivos organizacionales. Entre las actividades, se debe implementar una política de premiaciones para los trabajos destacados, se debe impulsar el desarrollo de la innovación a través de talleres y capacitaciones; también, fortalecer el

sentido de trabajo en equipo, unidad y coordinación en los colaboradores a través de eventos de integración y actividades lúdicas. Dicho antecedente aporta en la investigación se demuestra que el reconocimiento no se relaciona con la motivación laboral; en este sentido, es necesario que la organización implemente una política de reconocimiento y premiación a sus colaboradores. Además, se obtuvo como referencia del aporte la técnica de la recolección de datos que es la encuesta y su análisis en la escala de Likert.

2.2. Bases teóricas

Dentro de este marco teórico y considerando la naturaleza del problema de investigación, presentamos las teorías que abordaron y respaldaron nuestras dos variables.

2.2.1. Variable 1: Clima Organizacional

Teoría del Clima organizacional

Existen múltiples teorías y perspectivas respecto al clima organizacional que abordan distintos autores, cada una con sus propias características y áreas de interés.

La Teoría del Clima Organizacional de Litwin y Stringer proporciona un marco valioso para comprender cómo las percepciones de los empleados sobre el entorno de trabajo y otras variables afines impactan en su motivación, comportamiento y desempeño. Litwin y Stringer propusieron que el clima organizacional comprende los efectos subjetivos percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores y otros factores ambientales basados en las actividades, las creencias, los valores, la motivación de los colaboradores dentro de una organización.

Olaz & Ortiz, (2022), nos indican que “Litwin y Stringer en 1968 profundizan aún más en el estudio del clima, analizando las vinculaciones existente entre el clima y otras

variables afines, como las creencias, los valores, la motivación y el sentido de pertenencia a la organización”. P. 97.

Esta teoría, fue desarrollada en la década de 1960. Posteriormente, Litwin refinó y aclaró su concepto, argumentando que el clima era “el resumen del patrón total de expectativas y valores de incentivo que existen en un medio organizacional dado” Fernandez, (2007) P. 355.

Dimensiones de clima organizacional

Litwin y Stringer como se citó en Llaneza, (2006), afirman que una de las técnicas destacadas para estudiar el clima organizacional es la propuesta por estos dos autores en 1978, la cual emplea un cuestionario aplicado a los miembros de una organización. En ella, postulan la presencia de nueve dimensiones que describen el clima dentro de una empresa específica. Asimismo, Litwin y Stringer desarrollaron un cuestionario experimental basado en la teoría de la motivación de McClelland para identificar las percepciones subjetivas de los individuos y su comportamiento dentro de la organización. Las dimensiones consideradas fueron: estructura organizacional del trabajo, responsabilidad, recompensa, riesgo, apoyo y calidez, estándares, conflicto e identidad – lealtad.

Cada una de estas dimensiones está asociada con determinadas características o propiedades de la organización.

En esta investigación, se tomó solo tres dimensiones para evaluar nuestras variables.

Según la Escuela de Administración de Negocios, (2015), esto es lo que significa cada dimensión:

- **Conflicto**

Se refiere al grado de aceptación de las opiniones y discrepancias, así como la habilidad para enfrentar y resolver problemas tan pronto como surjan.

La manera en que los líderes abordan los problemas y gestionan las discrepancias afecta la percepción general que los colaboradores tienen sobre la gestión de conflictos en la organización.

- **Identidad**

Se define como el sentimiento de conexión y pertenencia a la empresa.

Evoca el sentimiento de pertenencia hacia la organización. Este factor indica qué tan involucrados están los trabajadores con los objetivos de la empresa y qué tan orgullosos se sienten de formar parte de esta.

- **Estructura**

Representa la percepción que los miembros de una organización tienen sobre la cantidad de reglas, procedimientos, los niveles jerárquicos, trámites y otras limitaciones que enfrentan en el desarrollo de sus tareas. Se mide según el grado en que la organización enfatiza las formalidades, el cumplimiento de estándares, normativas, entre otros aspectos.

Esta dimensión abarca todas las normas, procesos y niveles de jerarquía dentro de una organización. La estructura de una empresa puede influir en la percepción que los colaboradores tienen sobre su lugar de trabajo.

Desarrollo del concepto del clima organizacional

De acuerdo a lo investigado por (García, et al., 2020), las primeras ideas sobre el clima organizacional fueron presentadas en términos de la noción de atmósfera; no obstante, además del contexto, la idea de un clima específico depende de la percepción de los

individuos que experimentan dicho ambiente. Por lo tanto, tanto la persona como el entorno son elementos esenciales en la formación del clima organizacional.

Según García, (2009), el concepto de Clima Organizacional fue introducido por primera vez en la psicología industrial/organizacional por Gellerman en 1960. Debido a su relativa novedad, no existe una unificación de definiciones y metodologías que permitan una definición clara y distintiva. Las descripciones varían desde factores organizacionales puramente objetivos, como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo. Esto ha llevado a que los investigadores se enfoquen más en el aspecto metodológico que en alcanzar un consenso sobre su definición, sus fundamentos teóricos y su papel en el desarrollo organizacional.

Existe un consenso en afirmar que el clima organizacional influye en los resultados individuales debido a su impacto en los empleados según sus percepciones.

El clima organizacional surge de la noción de que las personas operan en entornos complejos y dinámicos, ya que las organizaciones consisten en individuos, grupos y colectividades que producen diversos comportamientos que afectan dicho entorno.

De acuerdo con Méndez, (2006), señala que el origen del clima organizacional se encuentra en la sociología, donde la teoría de las relaciones humanas resalta la importancia del individuo en su función laboral y su participación en un sistema social.

Definiciones según autores

Podemos conceptualizar el clima organizacional desde diversas perspectivas. Cada autor lo define según su visión individual sobre su origen y las situaciones que lo determinan, lo cual resulta en diferentes ideas sobre cómo se forma el clima organizacional.

Mendéz, (2006), analiza las definiciones de varios autores quienes coinciden en que el clima organizacional es el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social, los cuales están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como por el ambiente o entorno interno.

Chiavenato, (2009) sostiene que el clima organizacional es el conjunto de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y tiene una influencia significativa en su comportamiento.

Chiavenato, (2011) añade además que el clima organizacional se refiere al ambiente interno de la organización y está estrechamente relacionado con la motivación de sus miembros, destacando los aspectos del entorno que estimulan diversas motivaciones entre ellos.

Tipos de clima organizacional

Schneider y otros autores proponen que, dentro de las organizaciones, hay una diversidad de climas que emergen como consecuencia de las distintas interacciones que los empleados llevan a cabo simultáneamente en el entorno laboral (García et al. 2020).

- Climas estratégicos

Son las percepciones sobre las prácticas y políticas alineadas con los objetivos organizacionales. Dentro de estos climas tenemos al clima de seguridad, de servicio al cliente y de gestión de cambio estratégico.

- Los climas de apoyo

Son climas referidos a percepciones sobre las relaciones entre empleados y el bienestar de los mismos, como lo climas de apoyo gerencial y de relaciones de equipo.

- Clima de seguridad

Se refiere a la percepción de los empleados acerca de las acciones implementadas por la organización y las decisiones tomadas por los directivos en relación con las medidas de seguridad y protección en el lugar de trabajo. Esto incluye el entrenamiento proporcionado a los empleados y los riesgos asociados con sus tareas diarias. Además, se señala que el clima de seguridad se relaciona con las percepciones sobre las condiciones de seguridad dentro de la organización. Esto abarca aspectos como las prácticas laborales, el estilo de trabajo, la capacitación del personal y la higiene industrial. Estos elementos pueden influir en las expectativas y juicios de los empleados respecto a ciertos patrones, políticas y procedimientos en el lugar de trabajo.

- Clima de comunicación

El clima de comunicación se considera una subdivisión del clima organizacional, que se centra en las prácticas y los flujos de comunicación. Este término se refiere a la eficacia del ambiente comunicativo interno de la organización, que es percibido de manera subjetiva por los miembros de la misma. Incluye las percepciones sobre los mensajes y eventos comunicativos que tienen lugar dentro de la organización.

- Clima de tipo autoritario

Autoritarismo explotador: Se trata de un clima organizacional en el que los líderes de la empresa carecen de confianza en sus empleados. Las decisiones son tomadas de manera unilateral por los directivos, sin tener en cuenta las contribuciones de los empleados. La atmósfera percibida en este entorno laboral es de temor y desconfianza.

Se evidencia una escasa comunicación en este entorno, donde prevalece principalmente la comunicación vertical descendente. La dirección se comunica mediante directrices e instrucciones específicas.

Autoritarismo paternalista: En este contexto, los líderes de la organización muestran una confianza complaciente hacia los trabajadores. Aunque la mayoría de las decisiones son tomadas por los directivos, ocasionalmente otras dependencias pueden tener participación en ellas. Se motiva a los trabajadores mediante recompensas y, en ocasiones, también mediante castigos.

- Clima de tipo participativo

Consultivo: En este tipo de clima organizacional, los directivos cuentan con la confianza de sus trabajadores. Aunque la mayoría de las decisiones son tomadas por los directivos, los subalternos pueden tener participación en algunas decisiones específicas. Se utilizan recompensas, castigos ocasionales y otras formas de motivación para incentivar a los trabajadores. Además, se busca satisfacer sus necesidades de prestigio y estima. Este clima se caracteriza por un ambiente dinámico, donde la gestión se lleva a cabo mediante la fijación de objetivos a alcanzar

Participación en grupo: Los directivos confían en sus empleados, lo que se traduce en una toma de decisiones organizada e integrada en todos los niveles. Tanto los directivos como los empleados colaboran como un equipo para alcanzar las metas y objetivos de la organización, los cuales están alineados con la planeación estratégica.

- Clima ético

El clima ético se define como la manifestación de los valores, comportamientos, prácticas y políticas éticas que definen la experiencia dentro de la organización. En consecuencia, el clima ético se forma considerando la percepción individual de los colaboradores y se manifiesta en su comportamiento dentro de la organización.

- Clima de flexibilidad

El clima de flexibilidad se define como las percepciones colectivas sobre la disposición y capacidad de los gerentes para adaptar los recursos de la organización a diversas situaciones. En entidades con un alto grado de clima de flexibilidad, los gerentes actúan y hablan en representación de la empresa, siendo agentes que dan sentido y comunican las prácticas organizacionales establecidas. Ejemplifican un liderazgo flexible, adaptándose al entorno laboral cambiante y transmitiendo eficazmente la información a los empleados, lo que es apoyado y recompensado.

- Clima afectivo

La experiencia humana de las emociones implica tres procesos fundamentales: la vivencia y manifestación de las emociones, la utilización de las emociones con propósitos funcionales y la regulación de las emociones para prevenir resultados negativos; todos los cuales son intrínsecamente sociales. En este entorno, las personas son conscientes de las emociones de los demás y adaptan o controlan sus propias emociones para alcanzar metas sociales, como sonreír para transmitir calidez a otra persona.

2.2.2. Variable 2: Motivación laboral

Teoría de la motivación laboral

Teoría de la equidad

Esta teoría es planteada por Jhon Stacy Adams quien propone que el factor más destacado de la motivación es la valoración personal.

Plantea que los individuos comparan sus aportaciones y resultados en el trabajo con las de otros y luego responden para eliminar cualquier desigualdad. Además de desear

una compensación por su trabajo, los empleados también buscan justicia, lo cual aumenta su motivación.

A lo largo de la historia, la teoría de la equidad se ha enfocado principalmente en la justicia o equidad distributiva, que se refiere a la percepción que tiene el trabajador sobre la cantidad y distribución de las recompensas entre los individuos. Sin embargo, cada vez se presta más atención a la equidad desde la perspectiva de la justicia organizacional, que se define como la percepción general de lo que es justo en el lugar de trabajo. Los empleados consideran que sus organizaciones son justas cuando creen que los resultados que obtienen y la forma en que se les otorgan son justos. Un aspecto fundamental de la justicia organizacional es la percepción individual de lo que constituye la justicia. En otras palabras, en términos de justicia organizacional, lo que se considera justo o equitativo es subjetivo y depende de la percepción de cada persona. Lo que una persona puede considerar injusto, otra puede percibirlo como completamente apropiado.

Dimensiones de la motivación laboral

En la Teoría de la Equidad de John Stacy Adams, mencionada por Robbins y Jugde, (2009) tomamos como dimensiones las siguientes:

1. Equidad distributiva:

Es la justicia percibida por el trabajador en cuanto a la cantidad y asignación de recompensas entre los individuos.

Esta dimensión se refiere a la percepción de justicia en la distribución de recompensas entre los individuos. Se evalúa si los esfuerzos y contribuciones de una persona son comparables a las recompensas que recibe en relación con los demás en el mismo entorno laboral. Por ejemplo, si dos empleados realizan el mismo trabajo, esperan recibir una compensación similar.

2. Equidad procesal:

Es la justicia que se percibe en el proceso utilizado para determinar la distribución de las recompensas. Dos elementos clave de la justicia de procedimiento son el control del proceso y las explicaciones.

Esta dimensión se centra en la percepción de justicia en los procedimientos utilizados para determinar la distribución de recompensas. Incluye aspectos como la transparencia en la toma de decisiones, la participación en el proceso de toma de decisiones y la equidad en la aplicación de políticas y normas. Por ejemplo, los empleados esperan que los criterios de promoción sean claros y consistentes para todos.

3. Equidad de interacción

Grado que es percibido cuando alguien es tratado con dignidad y respeto.

Ejemplo: cuando me comunicó el aumento, mi supervisor fue muy amable y gentil.

Se refiere a la percepción de justicia en las interacciones sociales y en las relaciones laborales. Esto incluye cómo las personas se sienten tratadas por sus superiores, compañeros de trabajo y la organización en general. La equidad de interacción implica evaluar si las relaciones y el trato recibido en el entorno laboral son justos y equitativos.

Estas dimensiones de equidad son fundamentales para comprender cómo las personas evalúan la justicia en el entorno laboral y cómo estas percepciones afectan su motivación, satisfacción laboral y comportamiento en el trabajo. La gestión efectiva de la equidad requiere una atención cuidadosa a estas dimensiones y la implementación de prácticas y políticas que fomenten la equidad tanto en la distribución de recompensas como en los procedimientos utilizados en el lugar de trabajo.

Primeras teorías sobre la motivación

Robbins, en 1996, nos habla sobre las primeras teorías de la motivación.

- Jerarquía de las necesidades

La teoría de la motivación más reconocida es la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow. En esta teoría, Maslow plantea que en todo individuo existe una jerarquía de cinco necesidades fundamentales:

1. Necesidades fisiológicas: incluyen el hambre, la sed, el abrigo, el sexo y otras necesidades corporales básicas.
2. Necesidades de seguridad: comprende la búsqueda de seguridad y protección contra daños físicos y emocionales.
3. Necesidades sociales: engloban los afectos, la sensación de pertenencia, la aceptación y la amistad.
4. Necesidades de estima: involucran factores internos como el respeto hacia uno mismo, la autonomía y los logros personales, así como factores externos como el estatus, el reconocimiento y la atención de los demás.
5. Necesidades de autorrealización: se refieren al impulso de alcanzar el potencial máximo de uno mismo, crecer personalmente y experimentar la satisfacción personal.

La teoría de las necesidades se basa en el principio de que la motivación del comportamiento humano radica en el propio individuo: la motivación de sus acciones y comportamiento surge de las fuerzas que existen dentro de él. Algunas de estas necesidades son conscientes; mientras que otras son inconscientes. La teoría de la motivación más famosa es la teoría de Maslow, que se basa en la jerarquía de las necesidades humanas (Chiavenato, 2011, p. 43).

Estas necesidades se encuentran en una jerarquía, donde las necesidades más básicas deben ser satisfechas antes de que las necesidades de orden superior puedan surgir y motivar el comportamiento humano.

- Las teorías X y Y de McGregor

Douglas McGregor es conocido por su formulación de dos conjuntos de hipótesis conocidas como Teoría X y Teoría Y, que ofrecen perspectivas contrastantes sobre la naturaleza humana. En resumen, la Teoría X adopta una visión negativa de las personas, sugiriendo que tienen poca ambición, evitan el trabajo y necesitan ser supervisadas de cerca para ser productivas. Por otro lado, la Teoría Y parte de una perspectiva más positiva, sugiriendo que las personas pueden autodirigirse, asumir responsabilidades y encontrar el trabajo tan natural como el ocio. McGregor favoreció la Teoría Y, pues creía que reflejaba mejor la verdadera naturaleza de los trabajadores, abogando así para que los administradores liberen el potencial creativo y productivo de sus empleados mediante prácticas de gestión adecuadas. Robbins & Judge (2009).

- Teoría X

Este supuesto refleja la perspectiva de la Teoría X de McGregor, la cual sostiene que los empleados tienen una aversión natural al trabajo, son perezosos, evitan las responsabilidades y necesitan ser controlados y dirigidos de cerca para ser productivos.

Según la Teoría X, los cuatro supuestos sustentados por los administradores son los siguientes:

- Los empleados tienen una aversión inherente al trabajo y tienden a evitarlo siempre que sea posible.

- Dado que los empleados no disfrutaban del trabajo, es necesario coaccionarlos, controlarlos o amenazarlos con sanciones para que alcancen sus metas laborales.

- Los empleados tienden a evitar asumir responsabilidades y prefieren recibir una dirección formal en la medida de lo posible.

- La mayoría de los trabajadores priorizan la seguridad por encima de otros aspectos relacionados con el trabajo y muestran poco interés en el crecimiento o la ambición profesional.

- Teoría Y

Este supuesto refleja la perspectiva de la Teoría Y de McGregor, que sostiene que los empleados son intrínsecamente motivados, creativos, buscan asumir responsabilidades y pueden dirigirse a sí mismos.

Estos cuatro supuestos positivos enumerados por McGregor son conocidos como la Teoría Y:

- a) Los empleados pueden considerar el trabajo tan natural como el descanso o el juego.
- b) Las personas ejercerán autodirección y autocontrol si están comprometidas con los objetivos.
- c) La persona promedio puede aprender a aceptar e incluso buscar asumir responsabilidades.
- d) La capacidad de tomar decisiones innovadoras está ampliamente distribuida en toda la población y no es exclusiva de aquellos en posiciones de liderazgo.

- La teoría de los dos factores de Herzberg

Herzberg propuso su Teoría de los Dos Factores, donde sostiene que la motivación en el trabajo depende de dos conjuntos de factores: los factores de higiene (o insatisfacción) y los factores motivadores. Los factores de higiene están relacionados con las condiciones del ambiente de trabajo y con la ausencia de satisfacción como el salario, las políticas de

la empresa y las relaciones interpersonales. Mientras que los factores motivadores están relacionados con la satisfacción intrínseca del trabajo, como el reconocimiento, la responsabilidad y el crecimiento profesional.

a) Los factores higiénicos:

Según Herzberg, se relacionan con el entorno y las condiciones que rodean al individuo en su trabajo. Estos factores abarcan aspectos físicos y ambientales del empleo como el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el estilo de supervisión, el clima de las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de desarrollo, entre otros.

Estos factores corresponden a la motivación ambiental y son los elementos que las organizaciones suelen utilizar para motivar a los empleados. Sin embargo, los factores higiénicos tienen una influencia limitada en la conducta de los empleados. La palabra "higiene" refleja su naturaleza preventiva y profiláctica, indicando que su función principal es evitar la insatisfacción y las posibles amenazas al equilibrio laboral. Si estos factores higiénicos son óptimos, solo logran prevenir la insatisfacción, ya que su influencia en la satisfacción es limitada y de corta duración. Sin embargo, si son deficientes, pueden causar insatisfacción, por lo que se los conoce como factores de insatisfacción. Estos incluyen aspectos como las condiciones de trabajo y el bienestar, las políticas de la organización y la administración, las relaciones con el supervisor y la competencia técnica del mismo, el salario y la remuneración, la seguridad en el puesto y las relaciones con los colegas. Los factores higiénicos forman el contexto del puesto de trabajo.

b) Los factores motivacionales:

Se refieren al contenido del puesto de trabajo; es decir, a las tareas y responsabilidades asociadas al mismo. Estos factores generan un efecto de satisfacción a largo plazo y contribuyen a un aumento significativo de la productividad por encima de los niveles normales. El concepto de motivación incluye sentimientos de logro, crecimiento y reconocimiento profesional, los cuales se manifiestan en la ejecución de tareas desafiantes y significativas en el trabajo. Si los factores motivacionales son óptimos, incrementan la satisfacción; si son deficientes, la disminuyen. Por esta razón, se los conoce como factores de satisfacción. Estos factores conforman el contenido mismo del puesto de trabajo e incluyen la delegación de responsabilidad, la libertad para decidir cómo llevar a cabo una tarea, las oportunidades de ascenso, el aprovechamiento pleno de las habilidades personales, el establecimiento de objetivos y su evaluación, la simplificación del puesto de trabajo por parte del empleado, y la ampliación o enriquecimiento del mismo, ya sea de manera horizontal o vertical.

- La teoría de las tres necesidades de McClelland

La teoría de las necesidades de McClelland se centra en tres necesidades principales: realización, poder y afiliación, las cuales se definen de la siguiente manera:

- Necesidad de realización: esta necesidad se refiere al impulso de sobresalir y alcanzar logros de acuerdo con ciertas normas establecidas, así como el deseo de luchar por el éxito en las tareas emprendidas.
- Necesidad de poder: se refiere al deseo de influir en el comportamiento de otras personas, llevándolas a actuar de manera diferente a como lo harían naturalmente y obtener cierto grado de control o dominio sobre ellas.

- Necesidad de afiliación: esta necesidad implica el anhelo de establecer y mantener relaciones interpersonales amistosas, cercanas y gratificantes con los demás, buscando la aceptación y el apoyo emocional dentro del grupo social.

Concepciones y definiciones

Según Robbins y Coulter (2014), “...la motivación son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo”.

La motivación es un término genérico que abarca una variedad de impulsos, deseos, necesidades y fuerzas que influyen en el comportamiento de una persona. Este término representa una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que determinan la intensidad y la dirección de la acción en una situación específica. Gutierrez, (2016).

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Clima organizacional

Litwin y Stringer, en 1968, conceptuaron el clima organizacional como lo menciona en su libro Fernandez, (2007):

“Son las percepciones que los individuos compartían sobre los efectos que la estructura y el sistema de sanciones de la organización tenían sobre su motivación”. p. 355

2.3.2. Motivación laboral

Según Jhon Stacy Adams (1963), la motivación laboral se basa en la teoría de la equidad y se define en el libro del autor Koontz, Et. al. (2012):

“Es el juicio subjetivo del individuo sobre lo justa que es la recompensa que recibe en términos de recursos y en comparación de las recompensas de otros” p. 397.

2.4. Definición de términos

2.4.1. Clima organizacional

1) Organización:

Según Sotelo & Arrieta (2018). es un grupo organizado compuesto por al menos dos individuos que colaboran para alcanzar un objetivo o una serie de metas compartidas. Igualmente, se trata de un conjunto de personas que colaboran entre sí mediante la distribución de tareas con el fin de lograr un propósito común.

2) Clima:

Condiciones o circunstancias de un ambiente intelectual, político, social, etc. (Real Academia Española, 2023).

3) Percepción:

Proceso que las personas llevan a cabo para elegir, estructurar, comprender y reaccionar ante la información proveniente de su entorno (Sotelo & Arrieta, 2018).

4) Liderazgo:

“Arte o proceso de influir en las personas para que participen con disposición y entusiasmo hacia el logro de las metas del grupo” (Koontz, Et. al, 2012, p. 413).

5) Misión

Es la que explica la razón de ser de la organización: para qué existe. Define el negocio al que se dedica la organización en todas sus dimensiones, las necesidades que cubren

con sus productos y servicios, el mercado en el que opera y la imagen pública de la empresa u organización. Responde a la pregunta: ¿Para qué existe la empresa? (León & Díaz, 2019).

6) Visión

La visión empresarial es una descripción del futuro deseado que la empresa busca lograr. Su propósito es orientar, supervisar y motivar a toda la organización hacia ese estado aspiracional. La estrategia empresarial es el medio para alcanzar esta visión. La visión actúa como una fuente de inspiración, comprometiendo y motivando a todos los miembros de la empresa hacia su realización. (León & Díaz, 2019).

7) Valores

Son un conjunto de normas y directrices que rigen la administración de la organización. Estas normas representan la filosofía fundamental de la institución y son la base de su cultura corporativa (León & Díaz, 2019).

8) Estructura

Gan y Berbel (2011) mencionan que: “Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, tramites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo” (p. 196).

9) Identidad

Gan y Berbel (2011) mencionan que:

Es el sentimiento de pertenencia a la organización, el cual es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización o de ser ajenos a los mismos (p. 197).

2.4.2. Motivación laboral

1) Motivación

Es un concepto amplio que abarca diversos impulsos, deseos, necesidades y fuerzas similares. Cuando se dice que los gerentes motivan a sus subordinados, implica que realizan acciones con la expectativa de satisfacer esas necesidades y deseos, y así inducirlos a actuar de la manera deseada (Koontz y otros, 2012).

2) Teoría de la equidad

La motivación está influenciada por la percepción subjetiva que tiene el individuo sobre la equidad de la recompensa que recibe en relación con los recursos y en comparación con las recompensas de otros (Koontz, Et. al, 2012, P. 397).

3) Recompensa

Gan y Berbel (2011) mencionan que: “Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo y viceversa” (p. 196).

4) Equidad

Consiste en la toma de decisiones justas en el momento adecuado, y trato amigable entre jefes y subordinados. (León, S. & Díaz, P., 2019, P. 6).

5) Políticas

Son afirmaciones o juicios generales que guían el proceso de reflexión y la toma de decisiones. (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012).

6) Mentoring

El proceso por el cual un mentor asume la responsabilidad de guiar y desarrollar a una persona con poca experiencia o conocimientos dentro de una organización, proporcionándole orientación y apoyo para mejorar sus habilidades y conocimientos. (Piqueras, 2024).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

H₁: Existe una relación significativa positiva entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.

H₀: No Existe una relación significativa positiva entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.

3.1.1. Hipótesis específica

H_{E1}: Existe relación significativa positiva entre el conflicto y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.

H_{E2}: Existe relación significativa positiva entre la identidad y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C. San Luis, Lima, 2023.

H_{E3}: Existe relación significativa positiva entre la estructura y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.

3.2. Operacionalización de variables

Tabla 1
Operacionalización de las variables de investigación

VARIABLE 1	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	METODO Y TECNICA
<p>Independiente: CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>CONCEPTO:</p> <p>Fernández, (2007): “Son las percepciones que los individuos compartían sobre los efectos que la estructura y el sistema de sanciones de la organización tenían sobre su motivación”. p.355.</p>	<p>Ambiente interno que predomina dentro de una organización y que influye en las percepciones, actitudes y comportamientos de sus miembros. Dicho ambiente está determinado por diversas dimensiones, como la estructura, la identidad, el conflicto, entre otras, según la propuesta de Litwin y Stringer.</p>	<p>X₁: CONFLICTO</p> <p>X₂: IDENTIDAD</p> <p>X₃: ESTRUCTURA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Percepción de conflictos interpersonales. ○ Percepción de conflictos de roles. ○ Percepción de conflictos de valores. ○ Identificación con la empresa. ○ Claridad de la misión y visión. ○ Sentido de pertenencia. ○ Claridad de las políticas y procedimientos. ○ Percepción de la comunicación organizacional. ○ Sentimiento de equidad en las oportunidades de desarrollo. ○ Percepción de equidad en la distribución de recompensas y beneficios. 	<p>Ítems 1,2,3</p> <p>Ítem 4,5,6</p> <p>Ítem 7,8,9</p>	<p>Método: estadístico cuantitativo Escala de Likert: 1,2,3,4,5</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Totalmente en desacuerdo. ● En desacuerdo ● Indeciso. ● De acuerdo. ● Totalmente de acuerdo.
<p>Dependiente: MOTIVACION LABORAL</p> <p>CONCEPTO:</p> <p>Koontz, Et. al. (2012): “Es el juicio subjetivo del individuo sobre lo justa que es la recompensa que recibe en términos de recursos y en comparación de las recompensas de otros” p. 397</p>	<p>Impulso interno que lleva a los empleados a alcanzar sus metas y objetivos laborales dentro de una organización. Esta motivación puede ser influenciada por diversos factores, incluyendo la percepción de equidad en el lugar de trabajo. Como son la equidad distributiva, la equidad procesal y la equidad de interacción. Estas dimensiones de equidad pueden afectar la motivación de los empleados al influir en su percepción de equidad y satisfacción en el trabajo.</p>	<p>Y₁: EQUIDAD DISTRIBUTIVA</p> <p>Y₂: EQUIDAD PROCESAL</p> <p>Y₃: EQUIDAD INTERACCIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Percepción de equidad en la asignación de recursos. ○ Percepción de equidad en las decisiones de promoción y ascenso. ○ Percepción de transparencia en los procesos de toma de decisiones. ○ Percepción de imparcialidad en los procedimientos disciplinarios. ○ Percepción de voz y participación en la toma de decisiones. ○ Percepción de respeto y cortesía en las interacciones laborales. ○ Percepción de tratamiento justo y equitativo en las relaciones con el personal. ○ Percepción de apoyo y ayuda mutua entre compañeros. 	<p>Ítems 1,2,3</p> <p>Ítem 4,5,6</p> <p>Ítem 7,8,9</p>	<p>Método: estadístico cuantitativo Escala de Likert: 1,2,3,4,5</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Totalmente en desacuerdo. ● En desacuerdo. ● Indeciso. ● De acuerdo. ● Totalmente de acuerdo.

Fuente: *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, además que no tiene un objetivo más allá de la obtención de nuevos conocimientos.

Supo & Zacarias, (2020) mencionan que “El conocimiento es la finalidad únicamente de la investigación pura o básica”. p.46

Tiene un enfoque cuantitativo debido a permite la evaluación exacta e imparcial de variables y fenómenos, empleando métodos y técnicas estadísticas para recolectar, analizar y dar sentido a datos numéricos, lo cual simplifica la obtención de resultados específicos y comprobables.

La investigación es de diseño no experimental, transversal. No experimental debido a que los sucesos se toman tal como aparecen en su contexto natural, con la finalidad de analizarlos.

(Hernández y otros, 2014) indican que “La investigación no experimental es sistemática y empírica en la que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido.” p.153.

Transversal ya que “Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”, Hernández & Baptista, (2014) p.154.

Según Supo & Zacarias (2020), Los estudios transversales se limitan a la investigación pura o básica. En un estudio transversal, todas las variables, incluida la variable de estudio, son medidas una única vez. En este contexto, cuando se realiza comparaciones entre estas mediciones, se suele denominar entre muestras independientes, aunque el término adecuado sería entre grupos independientes.

La investigación fue de nivel correlacional, dado que se describe las variables clima organizacional y motivación laboral y, luego se examina las relaciones que tienen estas dos variables entre sí.

La investigación correlacional “Tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubica en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables”. Hernández & Baptista, (2014), (p.93).

4.2. Método de investigación

El proyecto de investigación hará uso del método deductivo, el cual está fundamentado según Bernal, (2010), Este método de razonamiento implica derivar conclusiones generales para llegar a explicaciones específicas. El proceso comienza con el análisis de postulados, teoremas, leyes, principios, etc., que tienen una aplicación universal y una validez comprobada para, luego, aplicarlos a situaciones o hechos particulares.

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).

La investigación tiene una población de 20 colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C.

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 muestra a su vez.

Se tomó en cuenta esto “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

La investigación será realizada en las oficinas de San Luis y Ate, en Lima, de la empresa Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C.

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, ya que tomamos los datos de la población. Se aplica directa y personalmente (cara a cara).

4.5.2. Instrumentos

El cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos del proyecto de investigación. (Bernal, 2010) p.250.

Según (Hernández, et. al, 2014), un cuestionario está formado por una serie de preguntas destinadas a medir una o más variables. Debe estar alineado con la formulación del problema y las hipótesis establecidas.

El presente trabajo tiene como instrumento el cuestionario del clima organizacional y motivación laboral dirigido a los colaboradores de la empresa Repuestos y Lubricantes Laval Sociedad Anónima Cerrada, San Luis, Lima, 2023.

La escala empleada fue la de Likert, que consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que exprese su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el participante obtiene una puntuación respecto de la afirmación y al final su puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones. (Hernández, et. al, 2014).

4.6. Análisis y procesamiento de datos

Para procesar los datos, se llevó a cabo la evaluación y análisis de los cuestionarios, utilizando encuestas directas para marcar, diseñadas para la población censal y basadas en las variables de investigación y sus dimensiones. En cuanto a los estadísticos descriptivos, la información se consolidó en tablas de distribución de frecuencias para tabular las respuestas obtenidas de los cuestionarios resueltos. Posteriormente, se presentaron los resultados y se realizó el análisis de datos utilizando fórmulas a través del software IBM SPSS Statistic V25.

Además, para evaluar la validez del instrumento, se empleó el alfa de Cronbach, el cual demostró que el instrumento era fiable, con un coeficiente de 0.858, con 18 ítems indicando un buen nivel de fiabilidad. Los valores del Alfa de Cronbach pueden oscilar entre 0 y 1, siendo los valores más próximos a 1 indicativos de una mayor fiabilidad. Generalmente, un valor superior a 0.8 se considera que muestra una buena consistencia interna, garantizando así que los resultados obtenidos sean coherentes y consistentes. Además, para la estadística inferencial se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, cuya fórmula permite obtener conclusiones sobre las

variables y dimensiones de la investigación, ya que el objetivo es identificar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral.

4.7. Aspectos éticos en 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.

Se consideró el consentimiento informado de los encuestados, respetando la confidencialidad de sus respuestas que fueron proporcionadas de manera anónima.

V. RESULTADOS

5.1. Opinión de expertos

Tabla 2

Validación del instrumento con opinión de expertos

N°	Grado académico	APELLIDOS Y NOMBRES	%	OPINION DE EXPERTO
1	Dr.	Corilla Córdor Margot Cecilia.	93.5 %	Procede su Aplicación.
2	Dr.	Angulo Pominao William Peter.	96.8 %	Procede su Aplicación.
3	Dr.	Delgado Estrada Felipe Lizardo.	94.1 %	Procede su Aplicación.

Fuente: *Elaboración propia.*

En la tabla 2, se muestra la opinión de los expertos, la cual fue calificada como “Procede su aplicación”, por lo que corresponde ahora dar validez a los datos. Esto será medido a través de la prueba de Alfa de Cronbach.

5.1. Resultados descriptivos

5.1.1. Datos sociodemográficos

Tabla 3

Edad de los colaboradores

		Fre- cuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	30 a 40	8	40	40	40
	41 a 50	9	45	45	85
	51 a más	3	15	15	100
	Total	20	100	100	

Fuente: *Elaboración propia en SPSS.*

Se puede observar que, del total de encuestados, el mayor porcentaje es de 45%, el cual está conformado por colaboradores de 41 a 50 años y el 15% están en el rango de 51 a más años.

Tabla 4

Género de los colaboradores encuestados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	MASCULINO	14	70	70	70
	FEMENINO	6	30	30	100
	Total	20	100	100	

Fuente: *Elaboración propia en SPSS.*

Se puede observar que, del total de encuestados, el mayor porcentaje es de 70%, el cual está conformado por colaboradores de sexo masculino y el 30% son del sexo femenino.

Tabla 5

Segmentación de los colaboradores encuestados

		Fre- cuencia	Porcen- taje	Porcen- taje Válido	Porcen- taje acumu- lado
Válido	DIRECTIVO	2	10%	10	10
	ADMINISTRATIVO	5	25%	25	35
	OPERATIVO	13	65%	65	100
	Total	20	100	100	

Fuente: *Elaboración propia en SPSS.*

Se puede observar que, del total de encuestados, el mayor porcentaje es de 65%, el cual está conformado por personal operativo y el 10% es personal directivo.

5.2. Prueba de confiabilidad

Para el caso, se ha optado por el uso de la prueba de alfa de Cronbach, de ambas variables, teniendo una confiabilidad de 0,858, siendo buena.

Para la variable clima organizacional, tenemos una confiabilidad de 0,720 , y para la variable Motivación Laboral, fue de 0,725 obteniendo una aceptable confiabilidad.

Tabla 6*Confiabilidad del clima organizacional y motivación laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,858	18

Fuente: *Elaboración propia en SPSS.*

La tabla 6 muestra que la escala tiene un coeficiente alfa de Cronbach de 0,858 y consta de un total de 18 ítems. Esto sugiere que la escala mide de manera confiable el constructo o fenómeno que pretende evaluar

Tabla 7*Clima organizacional*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,720	9

Fuente: *Elaboración propia en SPSS.*

La tabla N° 7 muestra un Alfa de Cronbach de 0.720 para 9 ítems e indica que el cuestionario tiene una consistencia interna aceptable. Esto sugiere que los ítems están suficientemente correlacionados entre sí para medir el mismo constructo de manera confiable.

Tabla 8

Motivación laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,725	9

Fuente: *Elaboración propia en SPSS.*

La tabla 8 muestra un Alfa de Cronbach de 0.725 para 9 ítems. Indica que el cuestionario tiene una consistencia interna aceptable. Esto sugiere que los ítems están suficientemente correlacionados entre sí y miden el mismo constructo de manera confiable.

5.1. Presentación de tablas de frecuencia de la variable 1:

Clima organizacional

Preguntas:

DIMENSION CONFLICTO

Tabla 9

Percepción de conflictos interpersonales

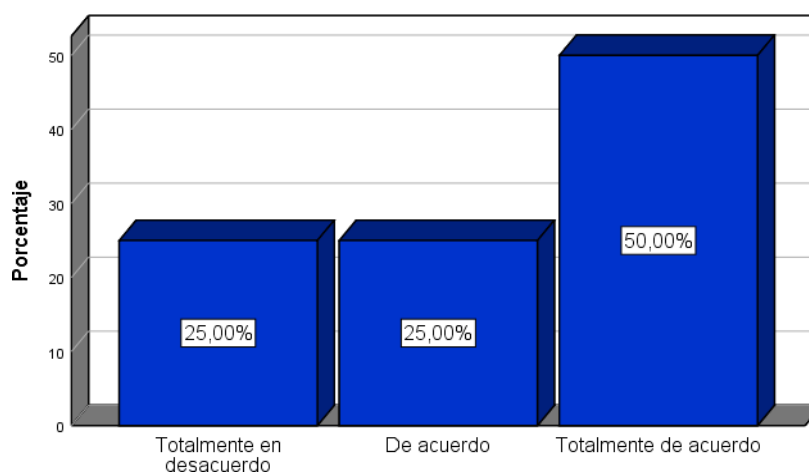
En mi equipo de trabajo, se presentan conflictos frecuentes entre los compañeros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	25,0	25,0	25,0
	De acuerdo	5	25,0	25,0	50,0
	Totalmente de acuerdo	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia en SPSS.*

Figura 1

Percepción de conflictos interpersonales



En la tabla N° 9 y la figura N°1, se muestra las respuestas a la pregunta: “en mi equipo de trabajo, se presentan conflictos frecuentes entre los compañeros”. Los encuestados respondieron: un 25% estuvo totalmente en desacuerdo, igual que las respuestas de acuerdo, así mismo, la repuesta “totalmente de acuerdo” llegó a 50%.

Tabla 10

Percepción de conflictos de roles

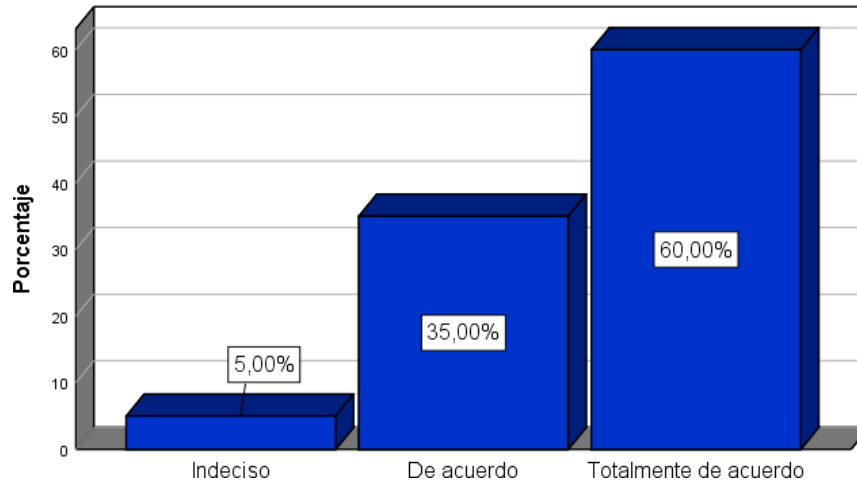
A veces, me resulta confuso saber cuáles son mis funciones específicas en la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	1	5,0	5,0	5,0
	De acuerdo	7	35,0	35,0	40,0
	Totalmente de acuerdo	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia en SPSS.*

Figura 2

Percepción de conflictos de roles



En la tabla N°10 y la figura N° 2, se muestra las respuestas a la pregunta: “a veces, me resulta confuso saber cuáles son mis funciones específicas en la empresa”. Los encuestados respondieron: “Indeciso” un 5%, mientras que las respuestas “de acuerdo” llegaron a 35% y la respuesta de “totalmente de acuerdo” llegaron a un 60%.

Tabla 11

Percepción de conflictos de valores

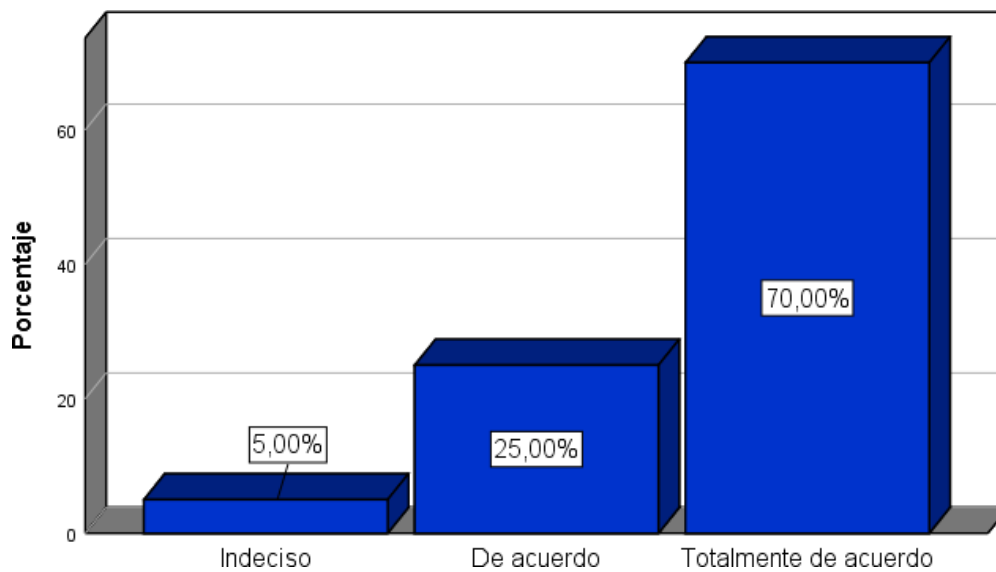
En la empresa, a menudo se presenta discrepancias entre los valores personales y los valores promovidos por la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	1	5,0	5,0	5,0
	De acuerdo	5	25,0	25,0	30,0
	Totalmente de acuerdo	14	70,0	70,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia en SPSS.*

Figura 3

Percepción de conflictos de valores



En la tabla N° 11 y la figura N° 3, se muestra las respuestas a la pregunta: “En la empresa, a menudo se presentan discrepancias entre los valores personales y los valores promovidos por la organización”. Los encuestados respondieron: “Indeciso” un 5%, mientras que las respuestas “de acuerdo” llegaron a 25% y la respuesta de “totalmente de acuerdo” llego a un 70%.

DIMENSION IDENTIDAD

Tabla 12

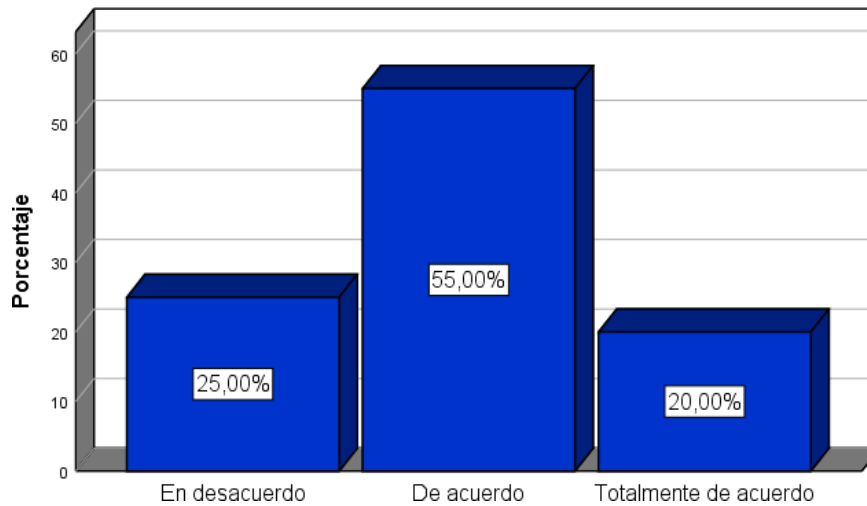
Identificación con la empresa

		Me siento orgulloso/a de formar parte de esta empresa			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	25,0	25,0	25,0
	De acuerdo	11	55,0	55,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia en SPSS.*

Figura 4

Identificación con la empresa



En la tabla N° 12 y la figura N° 4, se muestra las respuestas a la pregunta: “Me siento orgulloso/a de formar parte de esta empresa”. Los encuestados respondieron “en desacuerdo” un 25%; mientras que la repuesta “de acuerdo” llegó a 55% y la respuesta “totalmente de acuerdo” llegaron a un 20%.

Tabla 13

Claridad de la misión y visión

Comprendo e interpreto adecuadamente la misión y visión de la empresa

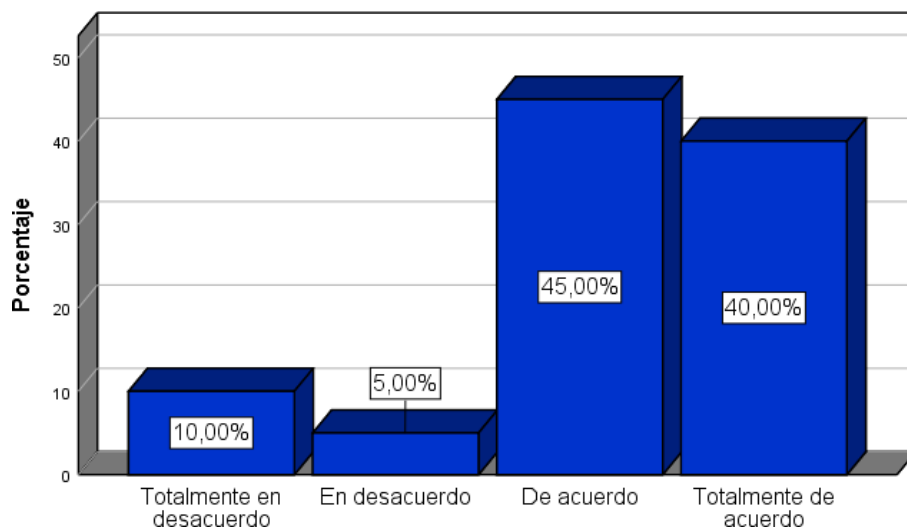
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	1	5,0	5,0	15,0
	De acuerdo	9	45,0	45,0	60,0

Totalmente de acuerdo	8	40,0	40,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia en SPSS.*

Figura 5

Claridad de la misión y visión



En la tabla N° 13 y la figura N° 5, se muestra las respuestas a la pregunta “Comprendo e interpreto adecuadamente la misión y visión de la empresa”. Los encuestados respondieron: “totalmente en desacuerdo” un 10%; mientras que las respuestas “en desacuerdo” llegaron a 5%. Así mismo, la repuesta “de acuerdo” llegó a 45 y la respuesta “totalmente de acuerdo” a un 40%.

Tabla 14

Sentido de pertenencia

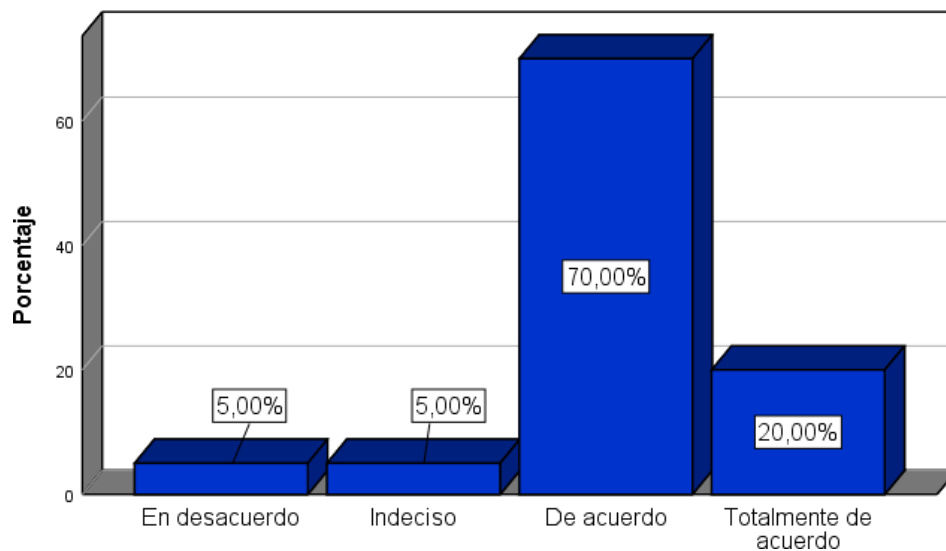
Me considero parte importante del equipo de trabajo en esta empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	Indeciso	1	5,0	5,0	10,0
	De acuerdo	14	70,0	70,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia en SPSS.*

Figura 6

Sentido de pertenencia



En la tabla N° 14 y la figura N° 6. mostramos las respuestas a la pregunta: “Me considero parte importante del equipo de trabajo en esta empresa”. Se aprecia que los encuestados

respondieron: “en desacuerdo” un 5%; mientras que las respuestas “indeciso” llegaron a 5%, así mismo, la repuesta “de acuerdo” llegó a 70% y la respuesta “totalmente de acuerdo” llegó a un 20%.

DIMENSION ESTRUCTURA

Tabla 15

Claridad de las políticas y procedimientos

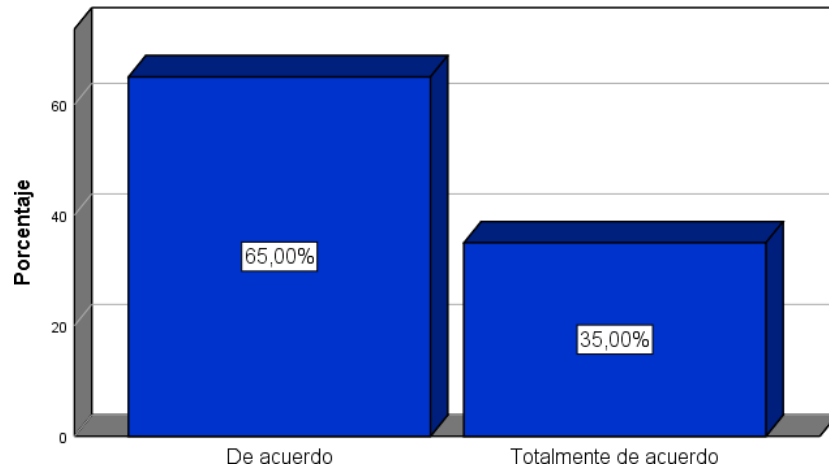
Las políticas y procedimientos de la empresa son claros y fácilmente comprensibles

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	13	65,0	65,0	65,0
	Totalmente de acuerdo	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia en SPSS.*

Figura 7

Claridad de las políticas y procedimientos



En la tabla N° 15 y en la figura N° 7, mostramos las respuestas a la afirmación: “Las políticas y procedimientos de la empresa son claros y fácilmente comprensibles”. Los encuestados respondieron: “de acuerdo” una 65%, mientras que la respuesta “totalmente de acuerdo” llegó a 35%.

Tabla 16

Percepción de la comunicación organizacional

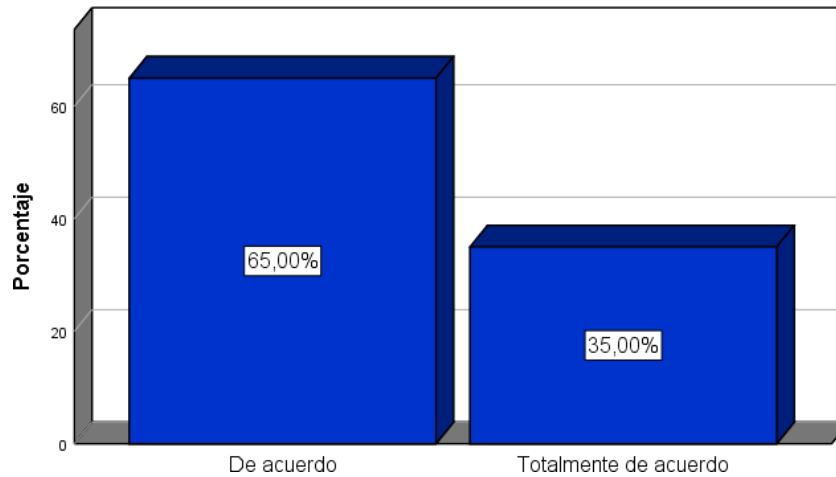
La comunicación en la empresa es efectiva y fluida

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	13	65,0	65,0	65,0
	Totalmente de acuerdo	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia en SPSS.*

Figura 8

Percepción de la comunicación organizacional



En la tabla N°16 y la figura N° 8 mostramos las respuestas a la pregunta: “La comunicación en la empresa es efectiva y fluida”, a la cual los encuestados respondieron: “de acuerdo” un 65% y la respuesta “totalmente de acuerdo” llegaron a un 35%.

Tabla 17

Sentimiento de equidad en las oportunidades de desarrollo

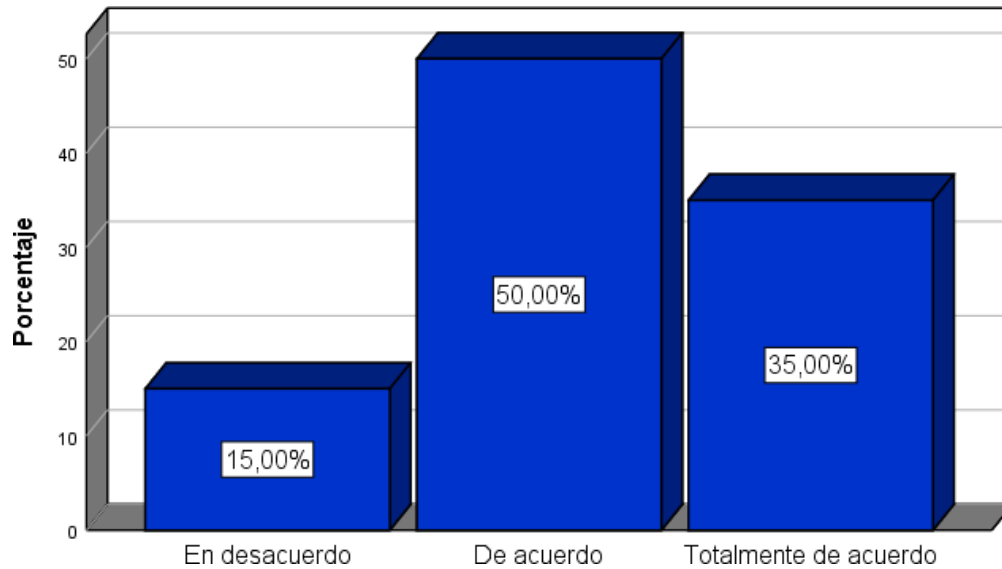
Siento que todos los empleados tienen las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional en la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	15,0	15,0	15,0
	De acuerdo	10	50,0	50,0	65,0
	Totalmente de acuerdo	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia en SPSS.*

Figura 9

Sentimiento de equidad en las oportunidades de desarrollo



En la tabla N°17 y la figura N°9 se muestran las respuestas a la pregunta: “Siento que todos los empleados tienen las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional en la empresa”. Al respecto, los encuestados respondieron: “de acuerdo” un 50% y la respuesta “totalmente de acuerdo” llegaron a un 35%, asimismo la respuesta en “desacuerdo” llegó a un 15%

5.2. Presentación de tablas de frecuencia de la variable 2: Motivación laboral

Tabla 18

Percepción de equidad en la distribución de recompensas y beneficios

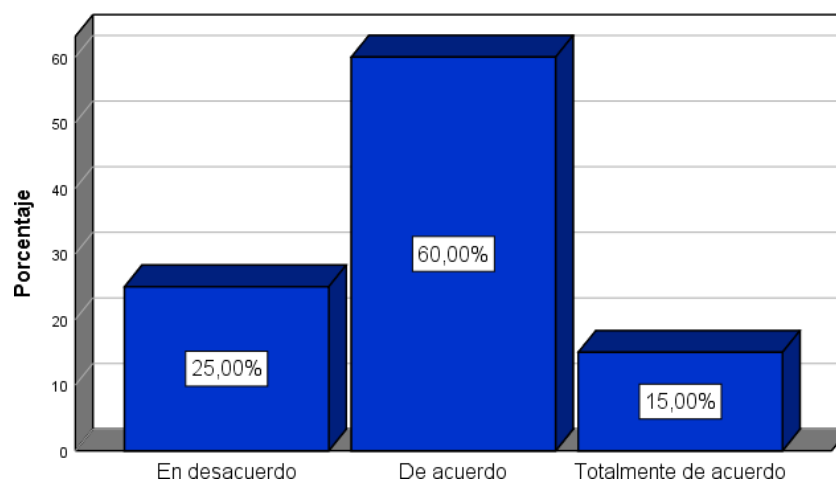
Las recompensas y beneficios en esta empresa se distribuyen de manera justa y equitativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	25,0	25,0	25,0
	De acuerdo	12	60,0	60,0	85,0
	Totalmente de acuerdo	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia en SPSS.*

Figura 10

Percepción de equidad en la distribución de recompensas y beneficios



En la tabla N°18 y la figura N°10 mostramos las respuestas a la pregunta: “Las recompensas y beneficios en esta empresa se distribuyen de manera justa y equitativa”, los encuestados respondieron “de acuerdo” un 60% y la respuesta “en desacuerdo” llegó a un 25%, asimismo, la respuesta “en desacuerdo” alcanzó un 15%.

Tabla 19

Percepción de equidad en la asignación de recursos

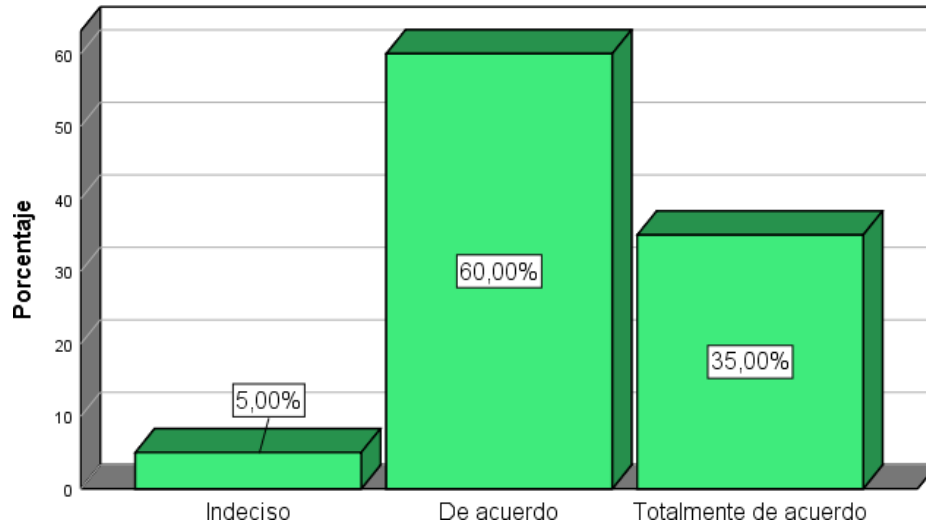
Los recursos y oportunidades en esta empresa se distribuyen de manera justa y equitativa entre todos los colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	1	5,0	5,0	5,0
	De acuerdo	12	60,0	60,0	65,0
	Totalmente de acuerdo	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia en SPSS.*

Figura 11

Percepción de equidad en la asignación de recursos



En la tabla N°19 y la figura N°11 se muestra las respuestas a la pregunta: “Los recursos y oportunidades en esta empresa se distribuyen de manera justa y equitativa entre todos los colaboradores”. Observamos que los encuestados respondieron “de acuerdo” un 60% y la respuesta “totalmente de acuerdo” llegó a un 35%, asimismo la respuesta “indeciso” fue de un 5%.

Tabla 20

Percepción de equidad en las decisiones de promoción y ascenso

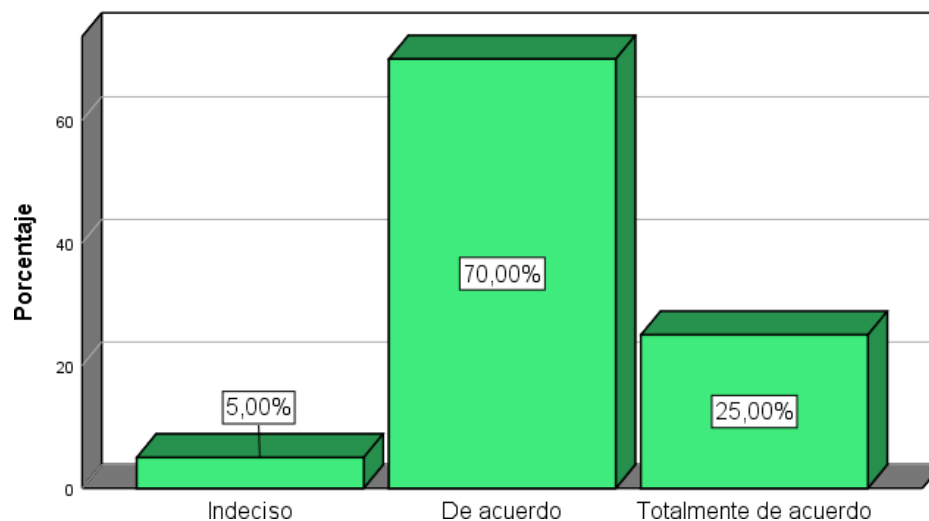
Las decisiones de promoción y ascenso en esta empresa se toman de manera justa y oportuna considerando la experiencia, el desempeño y mérito de los colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indeciso	1	5,0	5,0	5,0
	De acuerdo	14	70,0	70,0	75,0
	Totalmente de acuerdo	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia en SPSS.*

Figura 12

Percepción de equidad en las decisiones de promoción y ascenso



En la tabla N°20 y la figura N°12 se muestra las respuestas a la pregunta: “Las decisiones de promoción y ascenso en esta empresa se toman de manera justa y oportuna

considerando la experiencia, el desempeño y mérito de los colaboradores”. Sobre el particular, los encuestados respondieron “de acuerdo” un 70% y la respuesta “totalmente de acuerdo” alcanzó a un 25%, asimismo la respuesta “indeciso” llegó a un 5%.

Tabla 21

Percepción de transparencia en los procesos de toma de decisiones

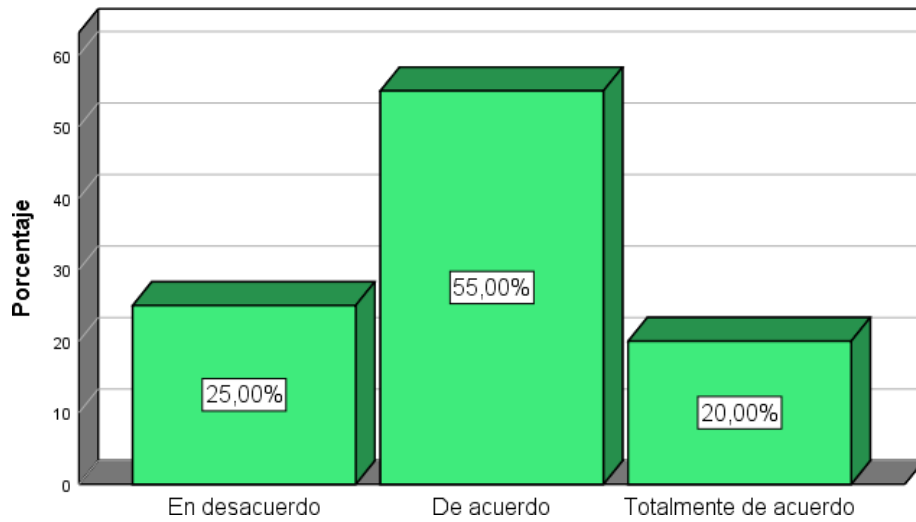
Los procesos de toma de decisiones en esta empresa son transparentes y claros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	25,0	25,0	25,0
	De acuerdo	11	55,0	55,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia en SPSS.*

Figura 13

Percepción de transparencia en los procesos de toma de decisiones



En la tabla N° 21 y la figura N° 13 se muestra las respuestas a la pregunta “Los procesos de toma de decisiones en esta empresa son transparentes y claros.”, a la cual los encuestados respondieron “de acuerdo” un 55% y “Totalmente de acuerdo” llegó un 20%, asimismo, la respuesta “en desacuerdo” fue de un 25%.

Tabla 22

Percepción de imparcialidad en los procedimientos disciplinarios

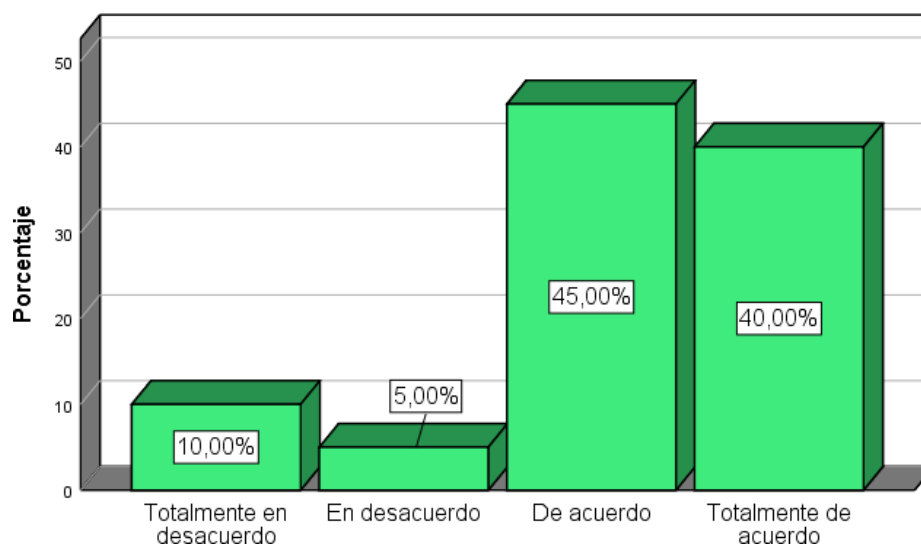
Los procedimientos disciplinarios en esta empresa se aplican de manera imparcial, justa y de acuerdo a lo establecido legalmente, para todos los colaboradores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	1	5,0	5,0	15,0
	De acuerdo	9	45,0	45,0	60,0
	Totalmente de acuerdo	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia en SPSS.*

Figura 14

Percepción de imparcialidad en los procedimientos disciplinarios



En la tabla N°22 y la figura N°14 se muestra las respuestas a la pregunta: “Los procedimientos disciplinarios en esta empresa se aplican de manera imparcial, justa y de acuerdo a lo establecido legalmente, para todos los colaboradores.”. Los encuestados respondieron: “de acuerdo” un 45%, la respuesta “totalmente de acuerdo” llegó a un 40%, asimismo, la respuesta “totalmente en desacuerdo” llegó a un 10% y en “desacuerdo” un 5%.

Tabla 23

Percepción de voz y participación en la toma de decisiones

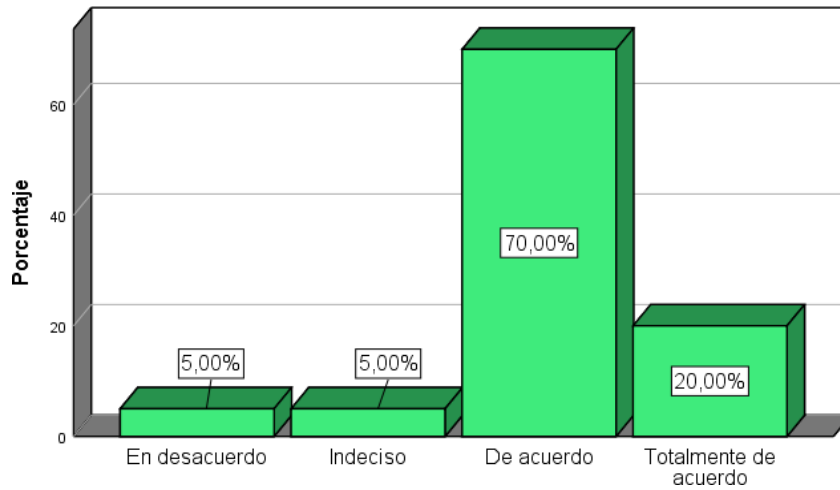
Se nos da la oportunidad de expresar nuestras opiniones y sugerencias para ser consideradas en la toma de decisiones que nos afectan en esta empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	Indeciso	1	5,0	5,0	10,0
	De acuerdo	14	70,0	70,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia en SPSS.*

Figura 15

Percepción de voz y participación en la toma de decisiones



En la tabla N°23 y Figura N°15 se muestra las respuestas a la pregunta: “Se nos brinda la oportunidad de expresar nuestras opiniones y sugerencias, las cuales deben ser tomadas en cuenta al momento de tomar decisiones que nos afectan en esta empresa.” Los encuestados que respondieron “en desacuerdo” alcanzaron el 5% y las respuestas “indeciso” alcanzaron el 5%. Las respuestas “de acuerdo” alcanzaron el 70% y las respuestas “totalmente de acuerdo” alcanzaron el 20%.

Tabla 24

Percepción de respeto y cortesía en las interacciones laborales

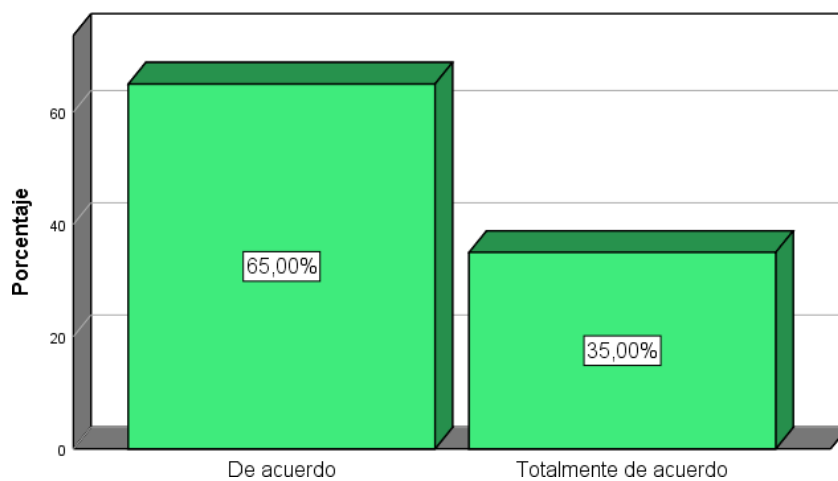
En esta empresa, las interacciones entre colegas y superiores se caracterizan por el respeto y la cortesía, predominando el principio de la unidad de mando.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	13	65,0	65,0	65,0
	Totalmente de acuerdo	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia en SPSS.*

Figura 16

Percepción de respeto y cortesía en las interacciones laborales



La tabla N° 24 y la Figura N° 16 muestran las respuestas a la pregunta: “En esta empresa, las interacciones entre colegas y superiores se caracterizan por el respeto y la cortesía, prevaleciendo el principio de unidad de liderazgo”. La proporción de encuestados que respondieron "de acuerdo" alcanzó el 65%, mientras que la proporción de encuestados que respondieron "totalmente de acuerdo" alcanzó el 35%.

Tabla 25

Percepción de tratamiento justo y equitativo en las relaciones con el personal

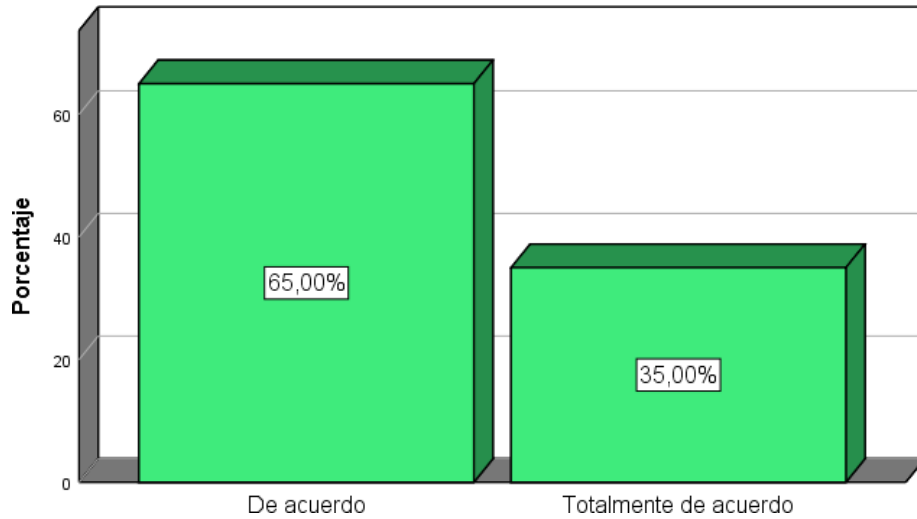
En mi experiencia personal, recibo un trato justo y equitativo por parte de mis superiores y compañeros de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	13	65,0	65,0	65,0
	Totalmente de acuerdo	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia en SPSS.*

Figura 17

Percepción de tratamiento justo y equitativo en las relaciones con el personal



La tabla N° 25 y la Figura N° 17 muestran las respuestas a la pregunta: “En mi experiencia personal, mis superiores y colegas me tratan de manera justa y equitativa. La proporción de encuestados que respondieron “de acuerdo”. respondieron alcanzó el 65%, mientras que la proporción de encuestados que respondieron “totalmente de acuerdo” fue de 35%.

Tabla 26

Percepción de apoyo y ayuda mutua entre compañeros

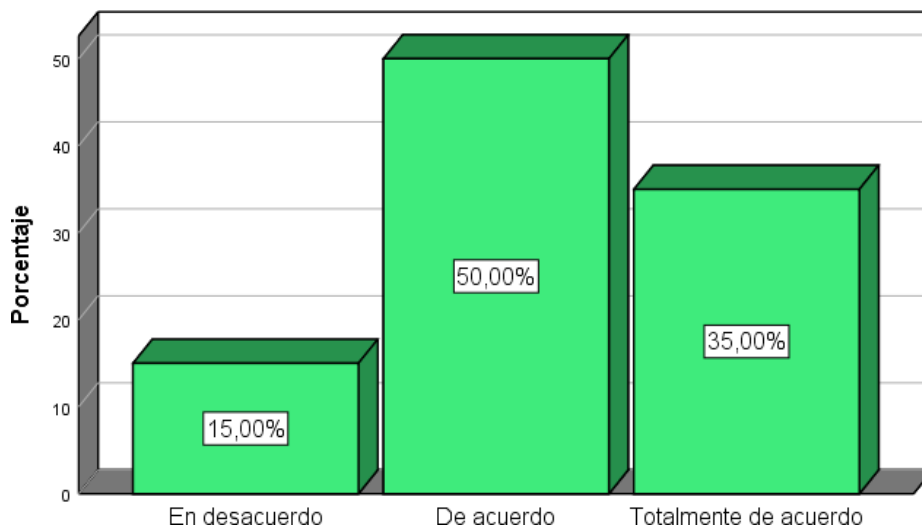
En esta empresa, existe un ambiente de apoyo y ayuda mutua entre los compañeros de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	15,0	15,0	15,0
	De acuerdo	10	50,0	50,0	65,0
	Totalmente de acuerdo	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia en SPSS.*

Figura 18

Percepción de apoyo y ayuda mutua entre compañeros



La tabla N° 26 y la Figura N° 18 muestran las respuestas a la pregunta: “En esta empresa existe un ambiente de apoyo y ayuda mutua entre colegas. El número de encuestados que

respondieron “en desacuerdo” respondieron”. alcanzó el 15%, mientras que el número de respuestas “de acuerdo” alcanzó el 50% y el número de respuestas “totalmente de acuerdo” fue del 35%.

5.3. Resultados Inferenciales

Hipótesis General

H₀: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.

H₁: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.

Nivel de significación:

El nivel de significación es $\alpha = 0.05$

Nivel de confiabilidad = 95%

La decisión se da si:

El nivel de significancia $p < \alpha$, en ese caso se rechaza H₀.

El nivel de significancia $p > \alpha$, en ese caso no se rechaza H₀.

5.3.1. Pruebas estadísticas

Para la presente investigación, se usó Rho de Spearman por ser una prueba estadística no paramétrica de escala ordinal.

Tabla 27*Correlación entre el clima organizacional y la motivación laboral*

			Correlaciones	
			Clima Organizacional	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,791**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	,791**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

Fuente: *Elaboración propia en SPSS.*

En la tabla N° 27 se muestra los resultados para probar la hipótesis de la relación entre clima organizacional y motivación laboral. La prueba Rho de Spearman obtuvo un resultado de 0,791**, produciendo una fuerte correlación positiva, y obtuvo $\rho = 0,000$ ($\rho < 0,01$); por tanto, se decidió rechazar la hipótesis nula. Esto muestra que existe evidencia significativa que confirma que existe una fuerte correlación positiva entre el clima organizacional y la motivación laboral en la muestra estudiada.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre el conflicto y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.

H₁: Existe relación significativa entre el conflicto y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.

Tabla 28

Contrastación de la primera hipótesis específica

		Correlaciones		Conflicto	Motivación
				de 1,000	Laboral de 1,000
Rho de Spearman	Conflicto	Coefficiente de correlación	de	1,000	,352
		Sig. (bilateral)		.	,129
		N		20	20
	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	de	,352	1,000
		Sig. (bilateral)		,129	.
		N		20	20

Fuente: *Elaboración propia en SPSS.*

En la tabla N° 28 se muestran los resultados de probar la hipótesis sobre la relación entre conflicto y motivación laboral. La prueba Rho de Spearman arrojó un resultado de 0,352, estableciendo una correlación positiva moderada, y se obtuvo $\rho = 0,129$ ($\rho > 0,01$); por tanto, se acepta la hipótesis nula. Esto indica que, al nivel de significancia utilizado, no hay evidencia suficiente para respaldar una correlación significativa entre el conflicto y la motivación laboral en la muestra estudiada.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa positiva entre la identidad y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C. San Luis, Lima, 2023.

H₁: Existe relación significativa positiva entre la identidad y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C. San Luis, Lima, 2023.

Tabla 29*Contrastación de la segunda hipótesis específica*

		Correlaciones		
			Identidad	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Identidad	Coefficiente de correlación	de 1,000	,864**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	de ,864**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		20	20	

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

Fuente: *Elaboración propia en SPSS.*

En la tabla N° 29 se muestra los resultados al probar la hipótesis sobre la relación entre identidad y motivación laboral. La prueba Rho de Spearman arrojó un resultado de 0,864**, demostrando una correlación positiva muy fuerte, y se obtuvo $\rho = 0,000$ ($\rho < 0,01$); por tanto, se decide rechazar la hipótesis nula. Esto indica evidencia significativa de que existencia de una relación positiva y muy fuerte entre identidad y motivación laboral en la muestra estudiada.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre la estructura y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.

H₁: Existe relación significativa entre la estructura y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.

Tabla 30

Contrastación de la tercera hipótesis específica

		Estructura		Motivación Laboral	
Rho Spearman	de Estructura	Coefficiente de correlación	de 1,000	,643**	
		Sig. (bilateral)	.	,002	
		N	20	20	
	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	de ,643**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,002	.	
		N	20	20	

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

Fuente: *Elaboración propia en SPSS.*

En la tabla N° 30 se muestran los resultados al probar la hipótesis sobre la relación entre estructura y motivación laboral. La prueba Rho de Spearman obtuvo un resultado de 0,643**, produciendo una correlación positiva de moderada a fuerte, y obtuvo $\rho = 0,002$ ($\rho < 0,01$); por tanto, se decidió rechazar la hipótesis nula. Esto muestra que existe evidencia significativa que confirma la existencia de una correlación positiva de moderada a fuerte entre estructura y motivación laboral en la muestra estudiada.

5.4. Otro tipo de resultados estadísticos, de acuerdo a la naturaleza del problema y la hipótesis

5.4.1. Prueba de normalidad

H₀: Los datos tienen una distribución normal

H₁: Los datos no tienen una distribución normal.

Tabla 31

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA ORGANIZACIONAL	,246	20	,003	,816	20	,002
MOTIVACION LABORAL	,198	20	,038	,895	20	,034

Fuente: *Elaboración propia en SPSS.*

Estas pruebas evalúan si los datos de las variables “clima organizacional” y “motivación laboral” siguen una distribución normal. En general, se desea que los valores “p” asociados sean mayores que un nivel de significancia (generalmente 0,05) para reflejar

que los datos provienen de una distribución normal. Sin embargo, los valores de “p” en ambos casos están por debajo de 0,05, lo que indica que los datos de ambas variables no siguen una distribución normal.

Figura 19

Gráfico Q-Q normal de la variable *Clima organizacional*

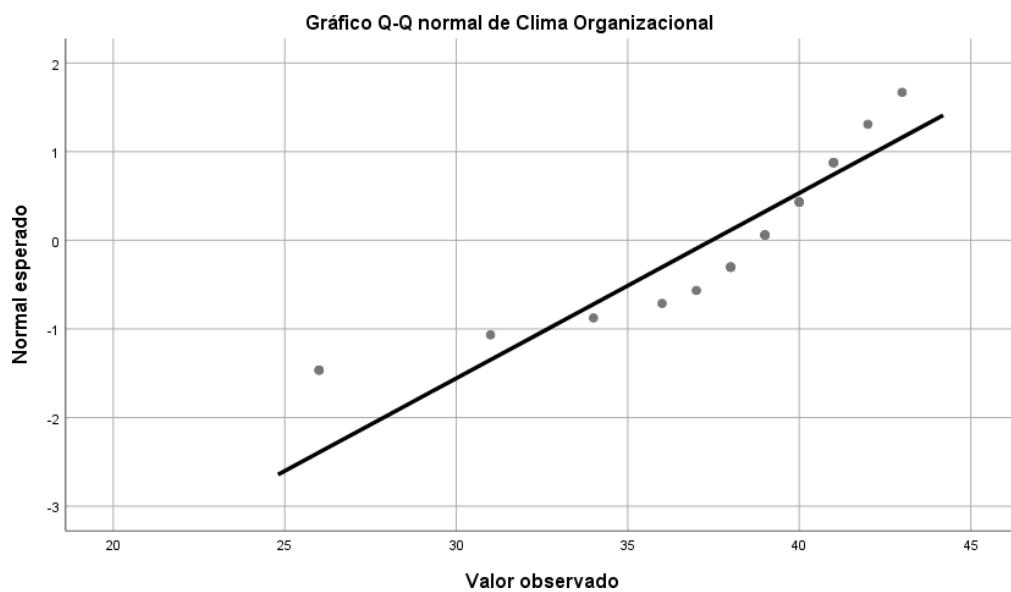


Figura N° 19: se observa que los puntos no siguen una dirección lineal, pues la mayoría está fuera de la recta esto ayuda que la variable “clima organizacional” no se distribuya normalmente.

Figura 20

Gráfico Q-Q normal de la variable Motivación laboral

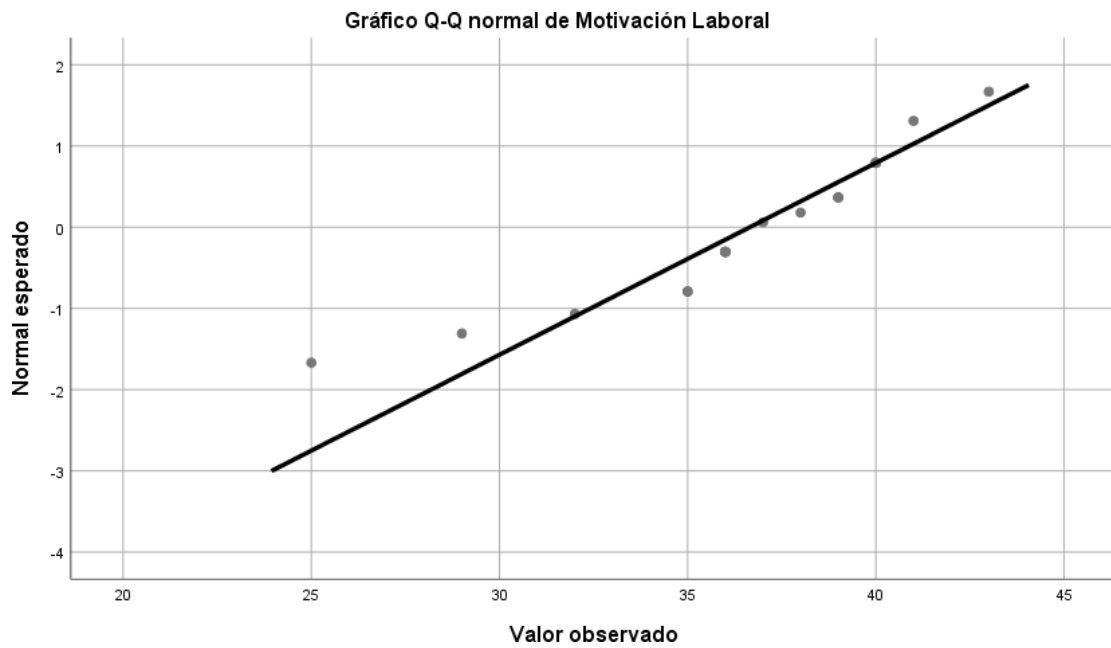


Figura N° 20: lo mismo que en el gráfico anterior. En la presente gráfica los puntos están fuera de la recta, lo cual indica que la variable “motivación laboral” no se distribuye normalmente.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

Hipótesis de investigación (H_G)

H_0 : "No existe influencia significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.

H_1 : "Existe influencia significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.

Tabla 32

Resultados de la prueba de Rho Spearman de la correlación entre Clima organizacional y la Motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.

		Correlaciones		
			Clima Organizacional	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,791**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	,791**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		20	20	

Fuente: *Elaboración propia en SPSS.*

Según el coeficiente de Rho de Spearman, las variables muestran una correlación positiva alta y significativa resultado 0.791^{**} $p = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, concluyendo que existe correlación directa entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023

Hipótesis de investigación (H₁)

H₀:” No existe influencia significativa entre el conflicto y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.

H₁: “Existe influencia significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.

Tabla 33*Coefficiente de correlación Hipótesis 1*

			Conflicto	Motivación
			de	Laboral
Rho de	Conflicto	Coefficiente	de 1,000	,352
Spearman		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,129
		N	20	20
	Motivación	Coefficiente	de ,352	1,000
	Laboral	correlación		
		Sig. (bilateral)	,129	.
		N	20	20

Fuente: *Elaboración propia en SPSS.*

Según el coeficiente de Rho de Spearman las variables muestran una correlación positiva moderada, resultando 0.352^{**} , $\rho = 0.129$ ($\rho > 0.05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, concluyendo que no existe correlación significativa entre el conflicto y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.

Hipótesis de investigación (H_2)

H_0 :” No existe influencia significativa entre la identidad y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.

H₁: “Existe influencia significativa entre el identidad y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.

Tabla 34

Coefficiente de correlación Hipótesis 2

			Identidad	Motivación Laboral
Rho Spearman	de Identidad	Coefficiente de correlación	1,000	,864**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	,864**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

Fuente: *Elaboración propia en SPSS.*

Según el coeficiente de Rho de Spearman, las variables muestran una correlación positiva muy fuerte de 0.864**, $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, concluyendo que existe correlación significativa entre la identidad y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.

Hipótesis de investigación (H₃)

H₀:” No existe influencia significativa entre la estructura y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.

H₁: “Existe influencia significativa entre la estructura y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.

Tabla 35

Coefficiente de correlación Hipótesis 3

			Estructura	Motivación
			de	Laboral
Rho de	Estructura	Coefficiente	de 1,000	,643**
Spearman		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	20	20
	Motivación	Coefficiente	de ,643**	1,000
	Laboral	correlación		
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	20	20

Fuente: *Elaboración propia en SPSS.*

Según el coeficiente de Rho de Spearman, las variables muestran una correlación moderada fuerte de 0.643**, $\rho = 0.002$ ($\rho < 0.05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, concluyendo que existe correlación significativa

entre la estructura y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.

7.2. Contrastación de los resultados con otros estudios

Después de visualizar los resultados, ahora vamos a compararlos con las investigaciones reportadas en los antecedentes. En cuanto a la hipótesis general de investigación, se reporta que, sí existe una relación significativa entre clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023. Esto es debido a que el Rho de Spearman tuvo como resultado 0.791**, estableciéndose correlación positiva y moderada y se obtuvo $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Esto se puede contrastar con los resultados de Diaz & Ruiz (2021), quien menciona que sí existe una relación directa y significativa al obtener un valor de (Rho Spearman de ,859 y p -valor = $0.000 < 0.05$) quien concluyó que, a mejor percepción del clima, tendrán una mejor motivación laboral en los colaboradores. Asimismo, comprobamos que existe una relación alta de 85.6% entre ambas variables.

Por otro lado, en cuanto a la primera hipótesis específica esta investigación reporta que no existe relación significativa entre el conflicto y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023. Esto es debido a que el Rho de Spearman tuvo como resultado 0.352** estableciéndose correlación positiva y moderada y se obtuvo $\rho = 0.129$ ($\rho > 0.05$); por tanto, se acepta la hipótesis nula. Esto indica que, al nivel de significancia utilizado, no hay evidencia suficiente para respaldar una correlación significativa entre el conflicto y la motivación laboral en la muestra estudiada. Al contrastarlo con los resultados de Palomino (2021), se verifica que no existe relación entre los aspectos de cohesión del equipo con la motivación laboral (Rho de Spearman tuvo como resultado -,021

significancia bilateral 0,912). Se concluyó que siendo una empresa pequeña los trabajadores mantienen lazos cercanos de amistad y coordinación en los diferentes niveles de la organización, por lo cual los factores ambientales del clima organizacional son muy cercanos y pueden impactar de manera negativa o positiva en la predisposición de la motivación en los colaboradores.

Además, en cuanto a la segunda hipótesis específica, esta investigación reporta que sí existe relación significativa positiva entre la identidad y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C. San Luis, Lima, 2023, debido al (Rho de Spearman tuvo como resultado 0.864** estableciéndose correlación positiva muy fuerte y se obtuvo $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$). Esto se puede contrastar con los resultados de Barrientos (2020), quien menciona que sí existe correlación positiva directa entre la dimensión beneficios y recompensas y la variable motivación laboral; asimismo, se concluyó que a mayor beneficios y recompensas existe un mejor clima organizacional. Se toma la hipótesis alterna como verdadera y se descarta la hipótesis nula.

En cuanto a la tercera hipótesis específica, se observa que existe una correlación positiva de moderada a fuerte, y obtuvo $\rho = 0,002$ ($\rho < 0,01$) entre la estructura y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023. Esto puede observarse en un estudio que la motivación laboral y clima organizacional en la cual se recomienda a la jefatura correspondiente tener en consideración la estabilidad de vida de cada uno de sus colaboradores ya que ellos formaran en el transcurso de tiempo un buen clima organizacional (Córdova 2022).

7.3. Responsabilidad ética

Según el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, (2019), en el Código Nacional de la Integridad Científica, todo investigador debe mostrar integridad ética mostrando veracidad con todos los datos, métodos y resultados relevantes de la investigación, que esté justificada acorde también a lo planteado y establecido por cada institución.

En esta investigación, se considera la plena responsabilidad por toda la información presentada en esta tesis, dando fe de tener conocimiento de las directivas y reglamentos establecidos por la Universidad Nacional del Callao, incluyendo el código de ética de investigación reglamentado. Se mantuvo la integridad y respeto se mantuvo hacia los integrantes y entidades de las cuales se pudo obtener alguna información, asegurando y ratificando la seguridad y fiabilidad de los datos recopilados.

IX. CONCLUSIONES

1. En la hipótesis general se concluye que existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral (Sig.=0,000; Rho= 0,791), estableciéndose correlación significativa y moderada, esto quiere decir que, al tener un clima organizacional favorable, también la motivación laboral es favorable; de esta manera, se cumple el objetivo que es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral.
2. En la hipótesis específica 1, se concluye que no existe relación significativa entre la dimensión conflicto y la motivación laboral (Sig.=0,129; Rho= 0,352), estableciéndose correlación positiva débil pero no significativa. Esto quiere decir que existen conflictos internos que ciertos colaboradores perciben dentro de su clima, ocasionando que no haya significancia en esta dimensión.
3. En la hipótesis específica 2, se concluye que existe relación significativa entre la identidad y la motivación laboral (Sig.=0,000; Rho= 0,864), estableciéndose una correlación significativa muy fuerte. Esto quiere decir que la mayoría de colaboradores tiene identidad para con la empresa.
4. En la hipótesis específica 3, se concluye que existe relación significativa entre la estructura y la motivación laboral (Sig.=0,002; Rho= 0,643), estableciéndose correlación significativa moderada fuerte. Esto quiere decir que algunos colaboradores consideran como buena su estructura dentro de la empresa.

X. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la gerencia o área encargada de gestión del talento de la empresa Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., medir el clima mediante encuestas anuales con la finalidad de identificar las percepciones de cada colaborador sobre su ambiente de trabajo y que los trabajadores sean escuchados, sus necesidades atendidas, el clima organizacional mejore y, como resultado, se sientan más motivados al desempeñar sus tareas.
2. Se recomienda a los líderes de cada área de la empresa Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., realizar actividades de integración que permitan interrelacionarse y conocerse como compañeros, a fin de apoyarse ante situaciones complejas dentro de su entorno laboral, permitir establecer una comunicación efectiva y generar vínculos de confianza que ayuden a solucionar conflictos dentro de la empresa.
3. Se recomienda a los líderes de cada área de la empresa Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., mantener y seguir incentivando a sus colaboradores, buscando estrategias que ayuden a generar confianza y, así, alcanzar las metas y objetivos personales y organizacionales de la empresa.
4. Se recomienda al área operativa de la empresa Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C. seguir reforzando las reglas y procedimientos que existen en la empresa; así mismo, mejorar la estructura, capacitando al personal para que pueda brindar mejor soporte a los clientes.

XI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguirre, D. (2023). Estrategias que contribuyan a un óptimo ambiente laboral organizacional. *Revista latinoamericana de ciencias sociales y humanidades*, 4(2), 312. <https://doi.org/doi.org/10.56712/latam.v4i2.612>

Barrientos, O. (2020). *Motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa corporación estratégica, Chilca – 2020 [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]*. Repositorio Universidad Autónoma del Perú. Archivo digital., Lima.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1260>

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía y ciencias sociales*. Pearson.

https://drive.google.com/file/d/17UjjIITEBpqPrcm4A0HeFvoC10cNRrBk/view?usp=drive_link

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw-Hill.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos, El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.

<https://drive.google.com/drive/folders/1yzYVvxqmR50G5NfQdqkMrR9bQ3Wm3aVf>

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2019). *Código Nacional de la Integridad Científica*.

<https://www.gob.pe/institucion/concytec/informes-publicaciones/1326710-codigo-nacional-de-la-integridad-cientifica>

Cordova, J. (2022). Clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de una universidad privada. Lima - Perú 2022. [Tesis de Pregrado,

Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92734>

Diaz, C., & Gastulo, N. (2023). *El clima organizacional y la motivación laboral en: Garage clínica automotriz, Chiclayo 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]. Archivo digital.

<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/8051>

Diaz, E., & Ruiz, C. (2021). *Clima laboral y motivación laboral en una clínica de salud ocupacional, Jesús María – Lima, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Archivo digital.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28031/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Escuela de Administración de Negocios [ESAN]. (21 de Julio de 2015). *Conexión Esan Las nueve dimensiones del clima organizacional*.

<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/nueve-dimensiones-clima-organizacional>

Fernandez, T. (2007). *Distribución del conocimiento escolar: clases sociales, escuelas y sistema educativo en América Latina*. El colegio de México.
https://books.google.com.pe/books?id=0qvMN_9Z4ckC&newbks=0&printsec=frontcover&pg=PA355&dq=teor%C3%ADa+del+clima+organizacional+de+litwin+y+stringer&hl=es&redir_esc=y#v=onepage&q=teor%C3%ADa%20del%20clima%20organizacional%20de%20litwin%20y%20stringer&f=false

Gan, F., & Berbel, G. (2007). *Manual de Recursos Humanos*. Editorial UOC.
https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

García, M., Vesga, J., & Gómez, C. (2020). *Clima organizacional: Teoría y práctica*. Editorial Universidad Católica de Colombia.
<https://doi.org/https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>

- García, S., M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración* (42), 43-61.
<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- González, M. (2017). *Justicia organizacional, calidad de vida laboral y salud de los trabajadores*. [Tesis Doctorado, Universidad de Huelva]. Archivo digital.
<https://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/15224>
- Grande, J. (2019, 5 de diciembre). *Motivación laboral: entre lo que dice y hace el líder*. *El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/87239-motivacion-laboral-entre-lo-que-dice-y-hace-el-lider>
- Guirado, D. (2019). *Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la Teoría de la expectativa de Vroom*. [Tesis Doctorado, Universidad Católica San Antonio de Murcia]. Archivo digital.
<https://repositorio.ucam.edu/handle/10952/4220>
- Gutiérrez, O. (2016). *Fundamentos de administración de empresas*. Pirámide.
https://drive.google.com/file/d/1PztVgg33C5SPCE2GtJLYST8SDeXd4IrO/view?usp=drive_link
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
https://drive.google.com/file/d/1o7wDrL3BmGMxl49pl1bn6AXM_HAFb4tX/view?usp=sharing
- Juarez, B. (2022). *El Economista*.
<https://www.economista.com.mx/capitalhumano/El-80-de-las-personas-en-la-region-no-se-siente-comprometida-con-su-trabajo-20220727-0093.html>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración, Una perspectiva global y empresarial*. McGraw-Hill.
https://drive.google.com/file/d/1nlqTJZnNIeVhoV2Eju6gJ9_wLq00oxxo/view

- León, M., & Díaz, E. (2019). *Recursos humanos y dirección de equipos en restauración*. Paraninfo.
- https://www.google.com.pe/books/edition/Recursos_humanos_y_direcci%C3%B3n_de Equipos/NaiXDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=teor%C3%ADa+del+clima+organizacional+de+litwin+y+stringer&pg=PA203&printsec=frontcover
- López, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la universidad politécnica salesiana sede guayaquil*. [Tesis Maestría, Universidad Politécnica Salesiana]. Archivo digital. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Méndez, C. (2006). *Clima Organizacional en Colombia El IMCOC: un metodo de analisis para su intervención*. Centro Editorial Universidad del Rosario. https://books.google.com.pe/books?id=qipFxpVbK1AC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Narváez, L. (2014, 9 de setiembre). *Ipsos*. <https://www.ipsos.com/es-pe/ante-una-alta-rotacion-de-colaboradores-aumente-el-valor-de-su-propuesta>
- Navarro, J., & Gajardo, N. (2018). *Análisis comparativo del clima organizacional en Banco Estado y la Agencia de Aduana Juan León*. [Informe de Practica Profesional Para Licenciado, Universidad de Valparaiso Chile]. Archivo Digital. <https://repositoriobibliotecas.uv.cl/serveruv/api/core/bitstreams/c66a8e62-be58-48b8-9507-515dda79331a/content>
- Noguera, F. (2017). *La Inteligencia Emocional y el Comportamiento Creativo e Innovador de los empleados del Sector Terciario en las PYMEs de España*. [Tesis Doctorado, Universidad Católica San Antonio de Murcia]. Archivo Digital. <https://repositorio.ucam.edu/handle/10952/2524>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U. <https://drive.google.com/file/d/1AxfoKQeUjJqp0jbpTZcLWgs-weCaY1zx/view?usp=sharing>

Olaz, Á., & Ortiz, P. (2022). *Cómo lograr un buen clima laboral: Diagnóstico, medición y gestión para organizaciones*. ESIC.

https://books.google.com.pe/books?id=RyFhEAAAQBAJ&newbks=0&printsec=frontcover&pg=PA106&dq=como+lograr+un+buen+clima+laboral&hl=es&redir_esc=y#v=onepage&q=como%20lograr%20un%20buen%20clima%20laboral&f=false

Organizacion Internacional de Trabajo. (2022). *Panorama laboral 2022: América Latina y el Caribe*. <https://www.ilo.org/es/publications/panorama-laboral-2022-de-america-latina-y-el-caribe>

Palomino, A. (2021). *Clima organizacional y motivación laboral de los colaboradores del consorcio educativo Carrión - Cusco en pandemia COVID19 – 2021*. [Universidad Autónoma de Ica]. Archivo Digital. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1664>

Peralta, H. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Caja de la Banca Privada*. [Tesis de Licenciado, Universidad Mayor San Andrés]. Archivo Digital.

<https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/11211/PMHG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Piqueras, C. (2024). *Mentoring Empresarial*. Profit Editorial.

https://www.google.com.pe/books/edition/Mentoring_empresarial/L4EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=mentoring+libros&printsec=frontcover

Real Academia Española. (2023). *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/clima>

Ríos, L., Saldaña, C., Alejandría, C., & Fasanando, T. (2022). Factores relacionados con el clima organizacional. *Revista Amazónica de Ciencias Económicas*, 2 (1), e455.

<https://doi.org/https://doi.org/10.51252/race.v2i1.455>

Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. Pearson.

https://drive.google.com/file/d/1E4AedkPhCjSpMUepXWDSdRCFwh2HnpKh/view?usp=drive_link

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson.

<https://drive.google.com/drive/folders/1yzYVkxqmR50G5NfQdqkMrR9bQ3Wm3aVf>

Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. [Tesis Maestría, Universidad Andina

Simón Bolívar]. Archivo Digital.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%c3%b3n.pdf>

Sotelo, J., & Arrieta, D. (2018). *El Capital Humano y su impacto en la calidad organizacional*. UJED.

https://www.google.com.pe/books/edition/El_capital_humano_y_su_impacto_en_la_cal/uB_LDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=teor%C3%ADa+del+clima+organizacional+de+litwin+y+stringer&pg=PA141&printsec=frontcover

Supo, J., & Zacarias, H. (2020). *Metodología de la Investigación Científica Para las Ciencias de la Salud, las Ciencias Sociales y las Ingenierías*. McGrawHill.

<https://drive.google.com/drive/folders/1yzYVkxqmR50G5NfQdqkMrR9bQ3Wm3aVf>

Vargas, M., M. (2022). *Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional : caso Empresa “General Concept”*. [Tesis Licenciatura, Universidad Mayor de San Andre]. Archivo Digital.

<https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/29376/PT-3009.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Willis Towers Watson [WTW]. (2022, 21 de julio). *Encuesta Global de Actitudes de Beneficios 2022 – América Latina*. <https://www.wtwco.com/es-ar/insights/2022/04/infographic-more-than-half-of-employees-open-to-leaving-employer>

ANEXOS

Tabla 36

Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.	Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.	X: CLIMA ORGANIZACIONAL	X1: Conflicto	Tipo
					Básica
					Nivel
Específicos	Específicos	Específicos		X2: Identidad	Relacional
¿Qué relación existe entre el conflicto y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023?	Determinar la relación que existe entre el conflicto y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.	Existe relación significativa entre el conflicto y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.			Diseño
					No experimental / Transversal / Correlacional
			X3: Estructura	Método	
				Deductivo	
				Técnica	
¿Qué relación existe entre la identidad y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis Lima, 2023?	Determinar la relación que existe entre la identidad y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.	Existe relación significativa entre la identidad y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C. San Luis, Lima, 2023.	Y: MOTIVACIÓN LABORAL	Y1: Equidad Distributiva	Encuesta
					Instrumento
					Cuestionario (Escala de Likert)
¿Qué relación existe entre la estructura y la motivación laboral de los colaboradores de Repuestos y lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023?	Determinar la relación que existe entre la estructura y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.	Existe relación significativa entre la estructura y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa de Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C., San Luis, Lima, 2023.		Y2: Equidad Procesal	Población
					Censal 20 colaboradores
					Muestreo probabilístico
			Y3: Equidad de Interacción		

Fuente: *Elaboración propia.*

Consentimiento Informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA USO EXCLUSIVAMENTE ACADÉMICO

El que suscribe: Laval Yanavilca Yanavilca, representante legal de la empresa Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C. Por medio del presente documento, brindo el consentimiento para que los bachilleres María Elena Buitrón Agustín, Delia Carolina García de la Flor y Fiorela Melitza Ramos Torres. Elaboren la investigación "Clima Organizacional y Motivación Laboral de los colaboradores de la empresa Repuestos y Lubricantes Laval Sociedad Anónima Cerrada, San Luis-2024" en la empresa Repuestos y Lubricantes Laval S.A.C. 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 notificado 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




San Luis, 21. marzo del 2024

Ficha de Cuestionario

Cuestionario de Clima Organizacional

Instrucciones

A continuación, presentamos una serie de afirmaciones sobre clima organizacional. Responda de manera sincera a cada una de ellas, marcando con un aspa (X), según el grado con el cual se sienta identificada en cada frase. No hay respuesta buena ni mala; todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas. La información que proporcione es confidencial y sólo será utilizada con fines educativos.

Considere que la mínima puntuación corresponde al numeral 1 (Totalmente en desacuerdo) y la máxima puntuación al numeral 5 (Totalmente de acuerdo).

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
	CONFLICTO					
1	En mi equipo de trabajo, se presentan conflictos frecuentes entre los compañeros.					
2	A veces, me resulta confuso saber cuáles son mis funciones específicas en la empresa.					
3	En la empresa, a menudo se presentan discrepancias entre los valores personales y los valores promovidos por la organización.					

IDENTIDAD						
4	Me siento orgulloso/a de formar parte de esta empresa.					
5	-Comprendo e interpreto adecuadamente la misión y visión de la empresa.					
6	Me considero parte importante del equipo de trabajo en esta empresa.					
ESTRUCTURA						
7	Las políticas y procedimientos de la empresa son claros y fácilmente comprensibles.					
8	La comunicación en la empresa es efectiva y fluida.					
9	Siento que todos los empleados tienen las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional en la empresa.					

Otros anexos necesarios de acuerdo a la naturaleza del problema

Cuestionario de Motivación Laboral

Instrucciones

A continuación, se presenta una serie de afirmaciones sobre clima organizacional. Responda, de manera sincera a cada una de ellas, marcando con un aspa (X), el grado con el cual se sienta identificado con cada frase. No hay respuesta buena ni mala; todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas. La información que proporcione es confidencial y sólo será utilizada con fines educativos.

Considere que la mínima puntuación corresponde al numeral 1 (Totalmente en desacuerdo) y la máxima puntuación al numeral 5 (Totalmente de acuerdo).

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

VARIABLE 2: MOTIVACION LABORAL

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	EQUIDAD DISTRIBUTIVA					
1	Las recompensas y beneficios en esta empresa se distribuyen de manera justa y equitativa.					
2	Los recursos y oportunidades en esta empresa se distribuyen de manera justa y equitativa entre todos los colaboradores.					
3	Las decisiones de promoción y ascenso en esta empresa se toman de manera justa y oportuna considerando la experiencia, el desempeño y mérito de los colaboradores.					

EQUIDAD PROCESAL						
4	Los procesos de toma de decisiones en esta empresa son transparentes y claros.					
5	Los procedimientos disciplinarios en esta empresa se aplican de manera imparcial, justa y de acuerdo a lo establecido legalmente, para todos los colaboradores.					
6	Se nos da la oportunidad de expresar nuestras opiniones y sugerencias para ser consideradas en la toma de decisiones que nos afectan en esta empresa.					
EQUIDAD DE INTERACCIÓN						
7	En esta empresa, las interacciones entre colegas y superiores se caracterizan por el respeto y la cortesía, predominando el principio de la unidad de mando.					
8	En mi experiencia personal, recibo un trato justo y equitativo por parte de mis superiores y compañeros de trabajo.					
9	En esta empresa, existe un ambiente de apoyo y ayuda mutua entre los compañeros de trabajo.					

Instrumentos Validados



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Unidad de Investigación



INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor (es) del Instrumento
ANGULO POMINAO WILLIAM PETER	FCA - UNAC	OPINIÓN DE EXPERTO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ GARCIA DE LA FLOR DELIA CAROLINA ▪ BUITRÓN AGUSTÍN MARÍA ELENA ▪ RAMOS TORRES FIORELA MELITZA
Título del Estudio: CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE REPUESTOS Y LUBRICANTES LAVAL SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, SAN LUIS, LIMA, 2023			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Coloque X el porcentaje, según intervalo

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL	
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				95		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																					95	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																					98	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																					98	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones en cantidad y calidad)																					98	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en la VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																					98	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico – científicos																					99	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																					95	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					95	
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la ciencia																					97	
PROMEDIO																					96.8		

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

Bellavista, 11 de junio del 2024	43590201		994643705
Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono



OBSERVACIONES

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

FECHA: 11 de junio del 2024

Firma de Experto



INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor (es) del Instrumento
CORILLA CONDOR MARGOT CECILIA	FCA - UNAC	OPINIÓN DE EXPERTO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ GARCIA DE LA FLOR DELIA CAROLINA ▪ BUITRÓN AGUSTÍN MARÍA ELENA ▪ RAMOS TORRES FIORELA MELITZA
Título del Estudio: CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE REPUESTOS Y LUBRICANTES LAVAL SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, SAN LUIS, LIMA, 2023			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Coloque X el porcentaje, según intervalo

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB OTAL
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				90	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																					95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																					95
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																					95
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones en cantidad y calidad)																					90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en la VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																					90
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico – científicos																					95
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																					95
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					95
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la ciencia																					95
PROMEDIO																				93.5		

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

Bellavista, 11 de junio del 2024	07880150		965938182
Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono



OBSERVACIONES

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

FECHA: 11 de junio del 2024

Firma de Experto



INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor (es) del Instrumento
DELGADO ESTRADA FELIPE LIZARDO	FCA - UNAC	OPINIÓN DE EXPERTO	<ul style="list-style-type: none">▪ GARCIA DE LA FLOR DELIA CAROLINA▪ BUITRÓN AGUSTÍN MARÍA ELENA▪ RAMOS TORRES FIORELA MELITZA
Título del Estudio: CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE REPUESTOS Y LUBRICANTES LAVAL SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, SAN LUIS, LIMA, 2023			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Coloque X el porcentaje, según intervalo

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL																									
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100																										
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																					90																									
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																								95																						
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																									96																					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																									95																					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones en cantidad y calidad)																									94																					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en la VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																									90																					
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico – científicos																										95																				
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																										95																				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																										96																				
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la ciencia																										95																				
PROMEDIO																																															94.1

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

Bellavista, 11 de junio del 2024	10318408		954147828
Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono



OBSERVACIONES

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

FECHA: 11 de junio del 2024

Firma de Experto

Constancia de aprobación del proyecto.



CONSTANCIA DE PROYECTO PRELIMINAR DE TESIS N° 032-2024-EPA-UIFCA

El Director (e) y el Comité Directivo de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, suscriben:

HACEN CONSTAR QUE:

Los Bachilleres:

- * GARCIA DE LA FLOR, Delia Carolina
- * BUITRÓN AGUSTÍN, María Elena
- * RAMOS TORRES, Fiorela Melitza

Han presentado su Proyecto Preliminar de tesis para la titulación por modalidad de Tesis con Ciclo de tesis titulado: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE REPUESTOS Y LUBRICANTES LAVAL SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, SAN LUIS, LIMA, 2023”, el cual se encuentra **APROBADO** en la facultad de Ciencias Administrativas, según lo indicado en el Art. 83° inc. (d) del reglamento de Grados y títulos aprobados con resolución N° 150-2023-CU del 15 de junio 2023.

Se expide la presente **CONSTANCIA** a la solicitud de los interesados para realizar los trámites correspondientes para su inscripción al ciclo de tesis.

Atentamente,

Bellavista, 06 de junio del 2024



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
UNIDAD DE INVESTIGACION FCA

DR. SANTIAGO RODOLFO AGUILAR LOYAGA
DIRECTOR (e) UI-FCA-UNAC

Base de datos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	PP6	PP7	PP8	PP9	SUMA1	SUMA2	DIM1	DIM2	DIM3
1	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	41	40	14	14	13
2	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	40	37	15	13	12
3	1	4	4	2	1	4	4	4	2	2	5	5	2	1	4	4	4	2	26	29	9	7	10
4	1	5	4	2	5	5	5	5	2	2	4	5	2	5	5	5	5	2	34	35	10	12	12
5	1	4	5	2	2	4	5	4	4	2	5	4	2	2	4	5	4	4	31	32	10	8	13
6	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	38	41	12	13	13
7	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	40	43	12	14	14
8	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	36	15	12	12
9	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	41	40	14	13	14
10	1	5	5	2	1	2	4	4	2	2	4	4	2	1	2	4	4	2	26	25	11	5	10
11	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	42	39	15	12	15
12	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	36	15	12	12
13	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	41	40	14	14	13
14	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	36	15	12	12
15	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	40	39	14	13	13
16	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	36	35	11	12	13
17	4	5	5	2	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	5	4	5	38	36	14	10	14
18	1	4	5	4	5	5	5	4	4	2	5	4	4	5	5	5	4	4	37	38	10	14	13
19	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	38	36	14	11	13
20	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	43	40	15	14	14