



Universidad César Vallejo

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL  
TALENTO HUMANO**

La motivación y el clima organizacional en los trabajadores  
administrativos de una empresa de Lima, 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión del Talento Humano

**AUTORA:**

Ipanaque Castillo, Fiorella Betzabe (orcid.org/0000-0001-5765-8266)

**ASESORES:**

Mg. Vilcapoma Perez, César Robin (orcid.org/0000-0003-3586-8371)

Dr. Perez Saavedra, Segundo Sigifredo (orcid.org/0000-0002-2366-6724)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura y Comportamiento Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "La motivación y el clima organizacional en los trabajadores administrativos de una empresa de Lima, 2024", cuyo autor es IPANAQUE CASTILLO FIORELLA BETZABE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 08 de Agosto del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CESAR ROBIN VILCAPOMA PEREZ <b>DNI:</b> 09142246 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3586-8371	Firmado electrónicamente por: CVILCAPOMAP el 12-08-2024 10:07:31

Código documento Trilce: TRI - 0855727



**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, IPANAQUE CASTILLO FIORELLA BETZABE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La motivación y el clima organizacional en los trabajadores administrativos de una empresa de Lima, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
FIORELLA BETZABE IPANAQUE CASTILLO <b>DNI:</b> 76318983 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5765-8266	Firmado electrónicamente por: FIPANAQUECA el 08- 08-2024 12:10:55

Código documento Trilce: TRI - 0855729

## **Dedicatoria**

A mis padres y hermanos, por su amor y apoyo incondicional, y por el esfuerzo y sacrificio que hicieron a lo largo de este viaje académico. Su presencia y aliento han sido mi mayor fuente de inspiración.

A mis abuelos, quienes en vida me motivaban a seguir adelante y a ser el orgullo de ellos y de toda nuestra familia. Su amor y sabiduría siguen siendo un faro en mi vida.

## **Agradecimiento**

A Dios, que me ha sostenido en cada paso. Su luz ha iluminado mi camino y me ha dado la fortaleza necesaria para alcanzar mis metas.

A mis asesores, cuya experiencia y conocimientos fueron cruciales para la culminación satisfactoria de esta investigación. Su apoyo y orientación han sido invaluable.

A las personas que me respaldaron durante el tiempo de elaboración de mi investigación, gracias por su apoyo y por contribuir al éxito.

A toda mi familia, cuyo esfuerzo y confianza en mis capacidades han sido mi mayor fortaleza. Esta investigación no fue fácil, pero sus ánimos constantes, motivación y ayuda me permitieron alcanzar uno de mis sueños más anhelados. Estoy profundamente agradecida por su amor y apoyo incondicional.

## Índice de contenidos

Página

Carátula .....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	ii
Declaratoria de originalidad del autor .....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen .....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. METODOLOGÍA .....	11
III. RESULTADOS.....	14
IV. DISCUSIÓN .....	20
V. CONCLUSIONES.....	25
VI. RECOMENDACIONES .....	26
REFERENCIAS .....	28
ANEXOS.....	32

## Índice de tablas

	Página
<b>Tabla 1</b> Niveles para la variable Motivación.....	14
<b>Tabla 2</b> Niveles para la variable Clima Organizacional.....	14
<b>Tabla 3</b> Niveles para las dimensiones de la variable Motivación .....	15
<b>Tabla 4</b> Niveles para las dimensiones de la variable Clima Organizacional .....	15
<b>Tabla 5</b> Relación entre la Motivación con el Clima Organizacional .....	16
<b>Tabla 6</b> Relación entre la Motivación con la Realización Personal.....	17
<b>Tabla 7</b> Relación entre la Motivación con el Involucramiento Laboral .....	18
<b>Tabla 8</b> Relación entre la Motivación con las Condiciones Laborales .....	19

## Resumen

La presente investigación se alinea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) Alianzas para lograr los objetivos. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la Motivación con el Clima Organizacional en los trabajadores administrativos de una empresa de Lima. Se siguió un enfoque cuantitativo de tipo básico, con un alcance correlacional y un diseño no experimental de corte transversal, se empleó como técnica la encuesta, aplicando como instrumentos la escala de Motivación y el cuestionario del Clima Organizacional y se evaluó con una escala tipo Likert: 5 = Siempre, 4 = Casi siempre, 3 = A veces, 2 = Casi nunca, 1 = Nunca. Los instrumentos fueron aplicados a una muestra de 35 colaboradores, aplicando una investigación censal. Los resultados permitieron evidenciar que existe una correlación positiva baja entre la Motivación con el Clima Organizacional con un coeficiente de correlación de sig. de 0.221. Por lo cual se concluye, que a medida que aumenta la Motivación en los trabajadores, también se incrementa en un nivel bajo el Clima Organizacional.

Palabra clave: Motivación, condiciones laborales, ambiente laboral, organización.

## **Abstract**

This research is aligned with the Sustainable Development Goal (SDG) Partnerships to achieve the objectives. The objective of the research was to determine the relationship between Motivation and the Organizational Climate in the administrative workers of a company in Lima. A basic quantitative approach was followed, with a descriptive scope and a non-experimental cross-sectional design, the survey was used as a technique, applying the Motivation scale and the Organizational Climate questionnaire as instruments and it was evaluated with a Likert-type scale.: 5 = Always, 4 = Almost always, 3 = Sometimes, 2 = Almost never, 1 = Never. The instruments were applied to a sample of 35 collaborators, applying a census investigation. The results showed that there is a low positive correlation between Motivation and Organizational Climate with a correlation coefficient of sig. of 0.221. Therefore, it is concluded that as Motivation increases in workers, the Organizational Climate also increases at a low level.

Keywords: Motivation, working conditions, work environment, organization.

## I. INTRODUCCIÓN

Las empresas en diferentes sectores vienen estableciendo una serie de estrategias para mantener motivados a sus colaboradores, teniendo en cuenta la importancia del personal laboral para los procesos de gestión y calidad de servicio. Sin embargo, Arias (2023) planteó como principal problema el CO, un factor que impide que las organizaciones cumplan correctamente con sus objetivos. Entre los principales síntomas, se evidencian colaboradores abrumados, con altos niveles de estrés, teniendo como principal causa un mal trato por parte de los jefes o líderes de un área específica, los rumores o conflictos entre compañeros, lo cual genera como consecuencia que los colaboradores terminen desmotivados, con un bajo desempeño laboral y representado una fuerte amenaza para la empresa por una serie de renuncias constantes y rotación del personal.

El objetivo de desarrollo sostenible (ODS) las alianzas para lograr los objetivos están estrechamente vinculados con la M y el CO. Cuando se establecen condiciones de trabajo justas, se fomenta la M de los empleados y se crea un ambiente positivo, la empresa está mejor posicionada para lograr una mejor alianza que contribuye al desarrollo de la empresa.

En el contexto internacional, diversos estudios evidencian esta problemática. Un sondeo realizado en Argentina evidenció que un 78% de empresas vienen haciendo frente a una crisis laboral, a consecuencia de un mal CO, lo cual ha generado que un 69% de colaboradores perciban de forma no favorable el ambiente de trabajo el cual se desempeñan a diario (Gutiérrez et al., 2023). Por otro lado, Sáenz (2024) realizó un estudio para determinar los principales conflictos internos en diversas compañías en Chile, llegando a la conclusión, que un 77% de colaboradores manifiesta sentirse desmotivados al realizar sus actividades laborales, debido a un mal CO, lo cual afecta su desempeño y comunicación con los clientes. Finalmente, en Honduras un 57% de renuncias de trabajo han sido a causa de un mal CO, sobre todo en empresas del sector privado.

En el contexto nacional, un estudio realizado por el INEI determinó que un 58% de colaboradores que renunciaron a una empresa, tuvieron como principal razón un mal CO, una problemática que se evidencia de forma constante en diferentes lugares de

nuestro país. En Trujillo, un sondeo realizado por una Universidad Privada identificó que las empresas no le otorgan la relevancia que requiere el capital humano. Un 78% de colaboradores admitió que en algún momento fueron ofendidos por parte de sus jefes, además de obtener una baja remuneración que no corresponde con las actividades que realizan a diario (Silva, 2024).

Finalmente, en Arequipa, existe un porcentaje de empleados que no perciben muy a gusto en la empresa en donde se desempeñan, por los constantes cambios en el horario de trabajo y por el exceso en la jornada de actividades, lo cual corresponde a un 65% de un total de 1400 participantes de un estudio realizado a 15 empresas de la ciudad.

Un estudio realizado por la Institución Educativa ESAN reveló que el CO constituye uno de los componentes que afecta diversas empresas del Perú. Muchas organizaciones no incluyen al capital humano como un aspecto crucial para alcanzar el éxito. Esto es preocupante, ya que numerosas naciones vienen implementando estrategias para mantener motivados a los colaboradores, generando un clima positivo y una influencia más significativa en el rendimiento laboral (Gestión, 2023). Un mal CO, termina generando desconfianza y mal comportamiento dentro de una empresa. Para los trabajadores, esto termina convirtiéndose en un obstáculo en muchos casos, termina afectando su salud. Estas circunstancias pueden obstaculizar el desempeño de una organización, dado que, si los colaboradores experimentan un CO negativo, su desempeño laboral se verá afectado negativamente, lo que a su vez tendrá un impacto directo en la interacción con los stakeholders externos.

En el contexto local en la ciudad de Lima, se ha observado que existen altos niveles de colaboradores desmotivados debido a un mal CO. Esto se ha evidenciado particularmente en una empresa privada de Lima con 9 años de creación y un total de 35 trabajadores administrativos. A lo largo del tiempo, esta empresa ha experimentado constantes renuncias, quejas del personal, desmotivación entre los colaboradores y una notable falta de comunicación por parte del jefe. Estos factores han contribuido a generar un ambiente de trabajo poco propicio para el desempeño óptimo de los empleados. La desmotivación y el mal C.O no solamente afectan el bienestar, sino que pueden impactar negativamente en la productividad y el crecimiento. Ante esta situación, se optó por estudiar el vínculo entre la M y el

ambiente de la empresa. Se espera que, mediante la identificación y evaluación de los aspectos que afectan en el ambiente laboral, se puedan implementar estrategias efectivas para mejorar la comunicación, reducir las quejas y renuncias, y aumentar la M del personal. Esta investigación busca ofrecer una comprensión más detallada de cómo el clima de trabajo influye en la M de los empleados y cómo una mejora en dicho clima puede conducir a un entorno laboral más saludable y productivo.

La trascendencia social de esta investigación se encuentra en la influencia favorable que puede ejercer en el bienestar de los empleados que enfrentan un mal C.O. Al proporcionar información adecuada sobre el tema, las empresas pueden tomar medidas concretas para abordar esta problemática y optimizar las CL para sus empleados. Esto no solo beneficia a los trabajadores, sino que también puede tener un efecto positivo promoviendo un clima más saludable y productivo. Además, al destacar la importancia de este tema, se fomenta una cultura organizacional que valora el bienestar de sus empleados.

Teniendo en cuenta lo dicho anteriormente, se formuló la siguiente pregunta general: ¿Cuál es la relación entre la M y el CO en la muestra de estudio? Del mismo modo, se pudieron redactar las siguientes preguntas específicas: ¿Cuál es la relación entre la M y las dimensiones: RP, IL y CL?

La investigación tiene un valor teórico porque las definiciones, teorías y antecedentes del problema en estudio, tiene como principal aporte que han sido obtenidos de las principales bases de datos como MyLOFT, Scopus, etc. Por lo cual, se pretende ampliar la información teórica sobre estas variables, para que otros estudiantes o profesionales tengan un referente sobre este tema de investigación. Posee justificación práctica, porque ayudará en la solución los problemas que afrontan algunas empresas a causa de un mal CO, generando una estrategia de comunicación para que las empresas y otras instituciones constituyan proyectos que permitan mejorar dicha problemática. La investigación se justifica a nivel metodológica, debido a que se implementarán instrumentos tomados de otros estudios, lo cuales fueron adaptados y previamente validados antes de su aplicación.

El objetivo principal de la investigación es: Determinar la relación que existe entre la M con el CO en la muestra de estudio. Asimismo, se formularon los objetivos

específicos los cuales son: Determinar la relación que existe entre la M con las dimensiones: RP, IL y CL.

Dentro de los antecedentes, se tiene en el abordaje internacional a Kasmawati et al. (2022) quienes examinaron el impacto de la M.L y el C.O en el rendimiento de los 135 colaboradores de la oficina de educación de Bone Regency en Indonesia participaron en una encuesta para determinar la impresión de la satisfacción en el trabajo en el rendimiento. La encuesta indicó que el salario, la supervisión y el CO fueron factores que afectaron positiva y de forma considerable, el rendimiento de los empleados. Curiosamente, los resultados revelaron que el salario tenía el mayor impacto en el desempeño, seguido de la calidez, la supervisión y el apoyo. En última instancia, la técnica de la encuesta arrojó información valiosa sobre los elementos que impulsan el rendimiento de los colaboradores en esta oficina en particular.

Otro antecedente es el de Alase y Akinbo (2021) estudiaron la analogía entre las experiencias de M de los empleados y su rendimiento en el trabajo en Nigeria. Aplicando una técnica de encuesta, el enfoque cuantitativo utilizó un instrumento de cuestionario para recopilar información de una muestra de 206 trabajadores. Se contaron los resultados y se encontró que un salario competitivo es un elemento relevante en el desempeño de los colaboradores, además de que los horarios de trabajo flexibles son una influencia no monetaria significativa.

Lázaro (2020) estudió la relación entre el CO y la M de los compradores de una empresa Mexicana. En cuanto a su enfoque es cuantitativa dado que interpreta diversas concepciones según escalas tipo Likert. En términos de su alcance, se caracteriza como correlacional, ya que identifica factores relacionados con ambas variables. Este estudio fue no experimental y de diseño transversal. Se eligió unidad de análisis al comprador que frecuenta las tiendas de hardware y software. Para llevar a cabo este análisis, se empleó una muestra de 384 compradores provenientes de las 17 tiendas operativas en la localidad.

Adeniji et al. (2019) examinaron el efecto de las tácticas de recursos de los empleados en su rendimiento como dentro de la imagen general de las universidades privadas ubicadas en el suroeste de Nigeria. En una encuesta realizada a 443 líderes escolares y educadores, se descubrió que, en las universidades nigerianas, la

implementación de estrategias ingeniosas para los trabajadores condujo a una mejoría en su desempeño laboral y también contribuyó a la percepción pública del establecimiento.

En el abordaje nacional se consideró a Ramírez (2023) quien realizó un estudio de revisión sobre la M.L y su implica en el C.O de organizaciones en Lima. Para la recolección de información, el investigador llevó a cabo una evaluación tomando en cuenta a los principales pilares de estudios como Scopus y Scielo. Los resultados nos permitieron identificar que la M es un elemento importante logrando un mayor compromiso en los colaboradores sin embargo un mal clima de trabajo puede generar que esta variable se vea afectada y por ende genere inconvenientes en las organizaciones.

Montenegro (2022) en su estudio, el propósito fue examinar el efecto de administración de interacción dentro de la organización dentro de la identidad corporativa del personal administrativo de una compañía agroindustrial en La Libertad. Mediante la escala Likert se aplicó un instrumento cuestionario a 96 colaboradores administrativos en un estudio de diseño correlacional no experimental. El resultado indicó un coeficiente de 0,545, lo que apunta a una cronología afirmativa significativa entre la administración del intercambio de información dentro de la empresa y la identidad corporativa.

Arrascue (2022) en su disertación tuvo como propósito examinar la percusión del papel del liderazgo en el rendimiento de trabajo de los colaboradores del Centro de Recreación Jockey Club de Chiclayo. Para el estudio se encuestó a una muestra de 36 colaboradores, centrándose en el uso de un enfoque cuantitativo. Los resultados revelaron una falta de liderazgo efectivo en el lugar de trabajo, lo que resultaba en un desempeño laboral deficiente entre los colaboradores. Este déficit de liderazgo se considera la principal razón detrás de su baja productividad.

Delgado (2020) estudió la cronología entre la I.C y la M.L entre las enfermeras empleadas en un hospital del Callao. Utilizando un cuestionario como instrumento, 138 enfermeras participaron en un diseño de investigación correlacional, no experimental. Se entregaron dos cuestionarios a cada enfermera. Se concluyó que el grado de M es alto, por lo cual se pudo demostrar que el desempeño laboral de una

enfermera está directamente afectado por la identidad corporativa de su lugar de trabajo.

Salazar (2020) en su investigación, el propósito principal fue determinar cómo la M afecta el rendimiento de los empleados en Chiclayo. El estudio involucró una muestra de 44 individuos y utilizó una metodología transversal sin componentes experimentales para analizar datos cuantitativos. Finalmente, los investigadores descubrieron que la M estaba fuertemente relacionado con el desempeño laboral, una cronología que podría verse afectada por una variedad de factores externos, incluido el reconocimiento, el ambiente laboral y la remuneración.

Gonzales (2020) en su estudio tuvo como objetivo analizar el desempeño laboral de los empleados en Chiclayo. Utilizando un instrumento de cuestionario para medir variables, un estudio no experimental con 78 colaboradores adoptó un enfoque cuantitativo. Los hallazgos mostraron que la baja M, que afectaba el desempeño laboral, se presentaba en el 42,3% de los colaboradores. El estudio también reveló problemas en el nivel de rendimiento de los empleados.

Peralta (2019) en su estudio tuvo como propósito examinar cómo el C.O afecta en el rendimiento de los colaboradores en una empresa de tercerización ubicada en Lima. Utilizando la técnica de la encuesta, se obtuvieron datos de una muestra de 39 individuos para una investigación que empleó un diseño no experimental. El estudio encontró una analogía directa entre las dimensiones de las variables estudiadas y una gran cronología.

En cuanto a las teorías relacionadas con M, Chiavenato (2009) define como la fuerza que orienta a una persona a seleccionar y ejecutar una acción entre las distintas opciones disponibles en una situación específica.

McClelland (2021) expone que la teoría de las necesidades aprendidas se destaca como una de las primeras y más influyentes en el ámbito de la M laboral, tomando como referencia investigaciones previas sobre las necesidades humanas realizadas por otros investigadores (especialmente Murray (1938)) a través de la comparación entre ejecutivos de distintos tipos de empresas, concluyó que hay tres necesidades principales que son cruciales para nuestra M en el trabajo.

En particular, identificó tres fuentes principales de M: necesidad de logro, que se define como el anhelo de perfeccionamiento el propio rendimiento y ser eficiente, encontrando satisfacción en un balance adecuado entre la posibilidad de logro y el desafío; la necesidad de poder, que implica el anhelo de influir y ser reconocido; y la necesidad de afiliación, que se refiere al deseo de conexión, asociación y relaciones cercanas con otros.

Por lo tanto, la M, entendida como el sentimiento positivo hacia el propio trabajo que surge de evaluar sus características, debe considerar diversos factores que pueden tener repercusiones positivas o negativas en la organización. Estas repercusiones dependen percepción de los integrantes de la empresa es crucial. Entre los resultados positivos se encuentran el logro, el poder, la afiliación, la retención de personal, la productividad, la satisfacción, la adaptación y la innovación. Por otro lado, los resultados negativos pueden incluir la alta rotación, la falta de adaptación, el ausentismo, la escasez de innovación y la baja productividad.

Para asegurar una M efectiva, no basta con tener un gerente habilidoso en la comunicación asertiva; es crucial que los empleados también posean esta capacidad comunicativa. Por ende, los gerentes tienen la responsabilidad de promover y fomentar una comunicación eficaz entre los integrantes del equipo, previniendo así la aparición de conflictos internos y sus consecuentes impactos emocionales en el desempeño. Cuando todos en la empresa se comunican de manera asertiva, se incrementan las posibilidades de alcanzar grandes logros. Por tanto, un gerente competente debe ser capaz de comunicarse efectivamente y estar dispuesto a escuchar al personal.

A menudo, los empleados experimentan falta de compromiso con su trabajo debido al temor a expresarse y al estrés derivado de largas jornadas laborales. Es imperativo que los líderes empresariales mantengan la M de su equipo y fomenten actitudes positivas como el ejercicio del liderazgo, el trato cordial y una comunicación efectiva.

Un estudio realizado por la Institución Educativa ESAN en Perú reveló que las empresas tienden a descuidar la comunicación interna al elaborar estrategias, lo que representa una preocupación significativa. Muchas organizaciones no reconocen la

importancia de la comunicación interna como un aspecto fundamental para el éxito, a diferencia de otros países donde existe un enfoque más sólido en este aspecto, con áreas dedicadas. Además, en las empresas estatales en Perú, carecen de un enfoque elaborado de comunicación dentro de la organización (Gestión, 2023).

Paz (2020) menciona que es crucial asegurar que los empleados que carecen de compromiso con su trabajo puedan alcanzarlo, transformando su percepción en algo favorable. Es esencial que los trabajadores encuentren placer en las relaciones positivas que pueden construir dentro de la empresa.

Hoy en día, numerosas empresas se esfuerzan por mantener a su personal motivado para obtener ventajas significativas. No obstante, es esencial tener en cuenta que cada empleado desarrolla una percepción sobre su entorno laboral, la cual está estrechamente ligada al trato que recibe de sus colegas. Muchos experimentan un ambiente laboral negativo y un trato poco favorable por parte de sus superiores, lo que resulta en una sensación de insatisfacción en el lugar de trabajo.

En consecuencia, es fundamental destacar las actitudes de cada empleado en todas las empresas, con el fin de generar una M que les impulse a realizar sus tareas con energía y dedicación. La presencia de un buen CO es crucial, ya que está influenciado por las opiniones y valores que favorecen la satisfacción y el rendimiento en el entorno laboral. Es relevante destacar que este concepto engloba una variedad de elementos, como el liderazgo, la resolución de conflictos, los sistemas de incentivos y penalizaciones, el monitoreo y la supervisión, entre otros.

Como conclusión se puede mencionar que en una organización la M laboral debe darse por las relaciones positivas entre los trabajadores son esenciales, y la administración debe contemplar la opción de incorporar más colaboradores capaces de liderar eficazmente y aplicar métodos efectivos de control y comunicación en la empresa.

En cuanto a las teorías relacionadas con C.O, Olivera (2021) define a clima como los aspectos que influyen en el entorno de trabajo, el cual está relacionado con el estado emocional de cada colaborador y su forma de actuar ante determinadas situaciones. Entre las principales dimensiones de esta variable, podemos considerar la RP que es la forma específica en como los colaboradores sienten que tienen la

capacidad de poder realizar sus actividades con autonomía y pueden crecer profesionalmente en la empresa. Con respecto al IL, hacemos referencia a que tan involucrados pueden estar los colaboradores dentro de las elecciones realizadas en la empresa y finalmente las condiciones que permiten que realicen sus actividades con normalidad y puedan desarrollarse correctamente, en un ambiente favorable y con un buen clima de trabajo.

Es fundamental resaltar que el C.O es el desenlace de varios elementos que afectan en una empresa, como su diseño, estructura organizativa, jerarquías y métodos empleados, así como los procesos psicológicos de los trabajadores. Este clima se refleja en el carácter y el rendimiento de la empresa, describiendo así su comportamiento (Valdés, 2020).

Es importante precisar que C.O se define como la manera en que un individuo tiene de una institución específica, resultado de la interacción entre ambos, y es más una característica del individuo que de la organización en sí. Además, representa el ambiente interno y la atmósfera psicológica distintiva presente en cada organización (García & Ibarra, 2022).

El término "CO", introducido por Gellerman en 1960, ha cobrado relevancia en el campo de psicología industrial y organizacional durante los últimos años. Sin embargo, al explorar esta definición, se observa una falta de consenso en las teorías y metodologías que dificulta la elaboración de una explicación clara y precisa (García, 2020).

Un estudio en Colombia destaca que el país presenta un buen CO en Latinoamérica, posicionándose con un 15% frente a otros países. Ante esto Suárez (2014), experto en el tema afirma que, independientemente del tamaño de la empresa, es esencial que mantener un ambiente laboral favorable sea uno de sus principales objetivos. Por lo tanto, un mal CO deficiente perjudica claramente la sostenibilidad y la producción al crear problemas, aumentar la rotación de personal y obstaculizar la adquisición y retención de talento. (El empleo, 2021).

Una investigación llevada a cabo por la Universidad Complutense en Madrid reveló que un 70% de los colaboradores se encuentran descontentos con sus tareas diarias. Estos hallazgos ponen de manifiesto un problema significativo en algunas empresas,

ya que el 69% de los trabajadores expresaron insatisfacción con respecto al salario que reciben por sus tareas, además de eso una pésima situación organizacional. El estudio también reveló que muchos gerentes fallan en su comunicación y trato con los empleados, lo que afecta la positividad en el ambiente laboral (El Mundo, 2020).

Khalil et al. (2017) afirman que el C.O mejora cuando genera altos niveles de M laboral entre los trabajadores que integran la empresa, en caso contrario, al apreciar un C.O desfavorable o cuyos impactos en niveles bajos conducen a situaciones conflictivas, estados de ánimo, así como insatisfacción en el trabajo por parte de los involucrados.

La desmotivación causada por un mal CO suele originarse debido a la falta de comunicación efectiva, la ausencia de reconocimiento al trabajo bien hecho, la ausencia de claridad en los roles y responsabilidades, y la percepción de injusticia o favoritismo dentro de la organización. Estos factores pueden deteriorar la moral de los trabajadores repercutiendo en el rendimiento y el compromiso con la empresa.

La investigación consideró hipótesis, las cuales serán comprobadas mediante los métodos estadísticos establecidos. La hipótesis principal se propuso que: Existe una relación significativa entre la M. con el C. O. Las hipótesis específicas fueron: Existe relación directa y significativa entre la M con las dimensiones: RP, IL y CL.

## II. METODOLOGÍA

La investigación fue tipo básica con un enfoque cuantitativo, el cual tiene sustento en la recolección de datos numéricos. Según Hernández et al. (2018) investigación cuantitativa es aquella que facilita el uso de la estadística para la verificación de hipótesis que respondan a la pregunta de estudio. Tiene un nivel correlacional simple, porque solo se analizaron los componentes, sin la manipulación de los argumentos de los participantes, en este caso solo analizaremos las causas del problema para poder establecer una posible relación (Arias,2023). Tiene un diseño no experimental, dado que no modifica la realidad de los componentes, en este caso se recogerán los datos, para posteriormente establecer la relación entre ambas y determinar de esta manera el sentido de la investigación (Hernández et al.2018).

En referencia a la variable 1, M. es definida como el deseo o iniciativa de una persona por realizar una actividad, en este caso es la forma en como los colaboradores se preocupan por mantener, incentivar, potenciar, evolucionar o modificar su desempeño o conducta mediante estímulos (Chiavenato, 2009). Se consideró como dimensiones: ML, MP, MA.

Por su parte la variable 2, C.O; es un indicador en función a la forma en como el colaborador percibe el lugar en donde trabaja, el cual puede estar influenciado por una serie de acontecimientos que pueden resultar positivos o negativos, dependiendo el contexto de la situación (Olivera, 2021). Se consideró como dimensiones: RP, IL y las CL.

Con respecto a la población de estudio, se consideró como participantes a los administrativos de una empresa de Lima. Por otro lado, se realizó una investigación censal, considerando a los 35 trabajadores, los cuales son de ambos géneros y edades de 25 a 60 años. Es importante indicar que la investigación censal, según Martínez (2022) es aquella en donde por lo general, se trabaja con muestras pequeñas en donde tienen la posibilidad de participar. Por lo tanto, no se utilizó ni cálculo de muestra ni muestreo.

Para la investigación, se utilizó la técnica de la encuesta, la cual consiste en una herramienta que permite obtener datos mediante una serie de interrogantes a un grupo determinado de informantes, con la finalidad de encontrar respuestas hacia el

estudio abordado (Hernández et al. 2018). Como instrumento se utilizó el cuestionario, el cual está integrado por una serie de interrogantes abiertas con diferentes escalas, para medir la asociación entre las variables que forman parte del estudio (Díaz, 2018). Se utilizó la escala de M y el cuestionario del CO y se evaluó con una escala tipo Likert.

Para ambas variables, se emplearon instrumentos diseñados para medir M, según Chiavenato (2009), y CO por Olivera (2021). Cada cuestionario constaba de 18 ítems que representaban las dimensiones correspondientes a cada variable. Estos cuestionarios fueron adaptados por la investigadora y sometidos a una evaluación por juicio de expertos, que incluía un estadístico, un metodólogo y un especialista en el tema, quienes revisaron la pertinencia, claridad, relevancia y suficiencia de los ítems. La confiabilidad se comprobó mediante una prueba piloto realizada con 10 administrativos, resultando en valores de Alfa de Cronbach de 0.928 para M. y 0.880 para C.O, lo que refleja una alta fiabilidad de los instrumentos.

Para la obtención de datos, se empleó un formulario accesible para toda la muestra de estudio que cumplieran con los criterios de inclusión y así contribuir al estudio sobre M y CO. Antes de la implementación del formulario, se proporcionará a los colaboradores una explicación detallada sobre los objetivos del estudio, asegurando así una aplicación virtual informada y transparente.

En relación con los análisis de datos se organizaron y tabularon mediante tablas de frecuencia, lo cual facilitó una exploración y clasificación inicial. Luego, se empleó programa estadístico avanzado como SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), que posibilitó la realización de análisis descriptivos y pruebas estadísticas para examinar la relación entre las variables. En cuanto al análisis estadístico para la contrastación de hipótesis se consideró la utilización de la prueba de Rho de Spearman para determinar la realización entre ambas variables M y CO.

En lo que respecta a los aspectos éticos, la investigación se realizó siguiendo las directrices del formato APA, lo cual asegura una presentación consistente y facilita la evaluación por parte de otros expertos. Este énfasis en la uniformidad y la transparencia contribuye a la calidad y la fiabilidad del estudio. La integridad y la imparcialidad son principios fundamentales en cada fase del proceso investigativo. Se

busca evitar cualquier sesgo o distorsión durante la recolección y análisis de datos para garantizar resultados exactos y fiables. También se fomenta el respeto hacia colegas e investigadores, valorando la importancia de compartir conocimientos y colaborar. Además, se asegura la rigurosa observancia de las leyes y normativas aplicables, manteniendo la investigación dentro de los límites éticos y legales establecidos. Se tuvo como consideración la RCU N° 0470 sobre el código de ética, así como la Conducta responsable en investigación establecidos por CONCYTEC.

### III. RESULTADOS

#### Análisis descriptivo

En la siguiente información se presentaron los niveles de la variable M, revelando que el 82.9% de los sujetos de investigación calificaron esta variable como regular, el 11.4% como mala, y el 5.7% como bueno.

**Tabla 1**

*Niveles para la variable M*

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
<b>REGULAR</b>	29	82,9	82,9	82,9
<b>MALO</b>	4	11,4	11,4	11,4
<b>BUENO</b>	2	5,7	5,7	5,7
<b>Total</b>	35	100,0	100,0	100,0

En los siguientes datos se presentaron los niveles de la variable CO, indicando que el 85,7% de los sujetos de estudio la clasificaron como regular, el 8,6% como mala, y el 5,7% como buena.

**Tabla 2**

*Niveles para la variable CO*

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
<b>REGULAR</b>	30	85,7	85,7	85,7
<b>MALO</b>	3	8,6	8,6	94,3
<b>BUENO</b>	2	5,7	5,7	100,0
<b>Total</b>	35	100,0	100,0	

Los datos que muestran a continuación los niveles de los componentes de la variable M. En cuanto a la componente de ML, se observa que el 48,6% reportó un nivel negativo, el 28,6% un nivel regular y el 22,9% un nivel positivo. En el componente de MP, el 68,6% presentó un nivel negativo, el 28,6% un nivel regular y el 2,9% un nivel positivo. Por último, en el componente de MA, el 62,9% registró un nivel negativo, el 20% un nivel regular y el 17,1% un nivel positivo.

**Tabla 3**

*Niveles para las dimensiones de la variable M*

	M. L		M. P		M. A	
	N	%	N	%	N	%
<b>Negativo</b>	17	48,6	24	68,6	22	62,9
<b>Regular</b>	10	28,6	10	28,6	7	20,0
<b>Positivo</b>	8	22,9	1	2,9	6	17,1

En las siguientes evidencias se presentan los niveles de los componentes de la variable C.O. En el componente de RP, se observa que el 65,7% reportó un nivel negativo, el 20% un nivel regular y el 14,3% un nivel positivo. En cuanto al componente de IL, el 74,3% mostró un nivel negativo, el 14,3% un nivel regular y el 11,4% un nivel positivo. Finalmente, en el componente de CL, el 62,9% registró un nivel negativo, el 20% un nivel regular y el 17,1% un nivel positivo.

**Tabla 4**

*Niveles para las dimensiones de la variable CO*

	RP		IL		CL	
	N	%	N	%	N	%
<b>Negativo</b>	23	65,7	26	74,3	22	62,9
<b>Regular</b>	7	20,0	5	14,3	7	20,0
<b>Positivo</b>	5	14,3	4	11,4	6	17,1

## ANÁLISIS ESTADÍSTICO

### Prueba de hipótesis

#### Hipótesis general

Hi: Existe una relación significativa entre la M con el CO en los trabajadores administrativos de una empresa de Lima.

Ho: No existe una relación significativa entre la M con el CO en los trabajadores administrativos de una empresa de Lima.

En los datos siguientes se muestran los resultados indicando una correlación positiva baja de 0,221 entre la M y el CO en los sujetos de estudio. Esto lleva a aceptar la hipótesis alternativa.

Nivel de confianza de la investigación: 95%

Margen de error muestral: 5%

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

#### Tabla 5

*Relación entre la M con el CO*

<b>Correlaciones</b>			
		M	CO
M	Coeficiente de correlación	1.000	.221
	Sig. (bilateral)	.	.203
	N	35	35
CO	Coeficiente de correlación	.221	1.000
	Sig. (bilateral)	.203	.
	N	35	35

## Hipótesis Específicas

Hi: Existe relación directa y significativa entre la M con el RP en los trabajadores administrativos de una empresa de Lima.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la M con el RP en los trabajadores administrativos de una empresa de Lima.

En las siguientes evidencias se puede apreciar que se obtuvo un valor de sig. = 0.035 el cual es menor a 0,05. Según la regla de decisión, esto nos permite concluir que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis de investigación, la cual establece que existe una relación entre la M con la dimensión RP. Asimismo, el valor positivo de  $r = 0,358$  corrobora que esta es una relación directa. De igual manera, este valor de  $r$  indica que la relación es poco significativa y no fuerte como se había previsto.

**Tabla 6**

*Relación entre la M con la RP*

		Correlaciones	
		M	RP
M	Coefficiente de correlación	1.000	.358*
	Sig. (bilateral)	.	.035
	N	35	35
RP	Coefficiente de correlación	.358*	1.000
	Sig. (bilateral)	.035	.
	N	35	35

Hi: Existe relación directa y significativa entre la M con el IL en los trabajadores administrativos de una empresa de Lima.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la M con el IL en los trabajadores administrativos de una empresa de Lima.

En los siguientes datos se presentaron los resultados donde se obtuvo un valor de sig. = 0.665. Esto indica que existe una correlación positiva alta entre la M y el IL en los trabajadores administrativos, con un valor de  $r = 0.706$ . Además, el valor de significancia es menor a 0.05, lo cual nos permite concluir que hay suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula. Esto establece que la relación entre la M y el IL es positiva y significativa.

**Tabla 7**

*Relación entre la M con el IL*

<b>Correlaciones</b>			
		M	IL
M	Coeficiente de correlación	1.000	.706
	Sig. (bilateral)	.	.665
	N	35	35
	Coeficiente de correlación	.076	1.000
IL	Sig. (bilateral)	.665	.
	N	35	35

Hi: Existe relación directa y significativa entre la M con las CL en los trabajadores administrativos de una empresa de Lima.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la M con las CL en los trabajadores administrativos de una empresa de Lima.

En la siguiente información se presentaron los resultados obteniéndose un valor de sig. = 0.491, el cual es mayor a 0,05. Según la regla de decisión, esto nos permite concluir que no se puede aceptar la hipótesis de investigación que establece que existe una relación entre la M y la condición laboral de los trabajadores administrativos. El valor positivo de  $r = 0,120$  corrobora que, de haber una relación, esta sería directa. Sin embargo, este valor de  $r$  indica que la correlación es baja y no significativa, lo cual refuerza la conclusión de que no hay una relación estadísticamente significativa entre estas variables.

**Tabla 8**

*Relación entre la M con las CL*

		<b>Correlaciones</b>	
		M	CL
M	Coeficiente de correlación	1.000	.120
	Sig. (bilateral)	.	.491
	N	35	35
CL	Coeficiente de correlación	.120	1.000
	Sig. (bilateral)	.491	.
	N	35	35

#### IV. DISCUSIÓN

Con respecto a la variable M pudo definirse como la actitud que un colaborador muestra al realizar determinadas actividades, considerando una serie de aspectos específicos. En el estudio realizado, se observó que la mayoría de los colaboradores evaluaron esta variable como regular, representando el 82.9% de las respuestas. Un 11.4% de los encuestados consideró que la actitud era mala, mientras que solo el 5.7% la calificó como buena. Estos resultados reflejan una tendencia predominante hacia una percepción regular de la actitud, lo cual puede indicar áreas de mejora y desarrollo en las estrategias de motivación y compromiso dentro del equipo.

Los resultados son consistentes con la investigación de Delgado (2020), quien, en su estudio sobre la relación entre la IL y la M en un centro médico en el Callao, encontró hallazgos similares, que el grado de M es elevado entre los colaboradores, lo que demuestra que el desempeño laboral de las enfermeras participantes está directamente afectado por la identidad corporativa de su lugar de trabajo. Este vínculo sugiere un fuerte IL puede mejorar significativamente la M y, en consecuencia, la RP de los empleados.

Es importante, destacar que Paz (2020) menciona que es crucial asegurar que los empleados que carecen de compromiso con su trabajo puedan alcanzarlo, transformando su percepción en algo favorable. Es esencial que los trabajadores encuentren placer en las relaciones positivas que pueden construir dentro de la empresa.

Por otro lado, para lograr que una empresa tenga una buena reputación, es fundamental darle importancia al capital humano. El capital humano no solo se refiere a los empleados, sino también a su bienestar, desarrollo profesional y satisfacción laboral. Un equipo de trabajo motivado y comprometido puede ser un elemento clave en el logro del éxito de una organización. Es crucial reconocer que las disputas que puedan surgir dentro de la organización pueden generar un mal CO.

Estos conflictos pueden surgir por diversas razones, como diferencias personales, mala comunicación, falta de reconocimiento o desajustes en la carga de trabajo. Si no se gestionan adecuadamente, los conflictos pueden afectar la moral de

los empleados, disminuir su productividad y, en última instancia, dañar la reputación de la empresa.

Para prevenir y resolver estos conflictos, es esencial implementar políticas y prácticas que fomenten un ambiente de trabajo saludable y colaborativo. Esto incluye la creación de canales de comunicación abiertos y efectivos, el fomento de la empatía y el respeto mutuo, y la oferta de programas de formación y desarrollo que faciliten a los empleados el perfeccionamiento de sus habilidades interpersonales y de resolución de problemas.

Es fundamental que los líderes de la organización sirvan como ejemplo de estas conductas, fomentando un entorno en el que todos los empleados se sientan apreciados y escuchados. Asimismo, es esencial ofrecer programas de formación y desarrollo continuos que no solo ayuden a los empleados a mejorar sus habilidades técnicas, sino también a perfeccionar sus competencias interpersonales y su capacidad para resolver conflictos.

En relación con la variable CO, se observó que el 85,7% de los encuestados la clasificó como mala, el 8,6% como regular y el 5,7% como buena. Estos resultados coinciden con lo advertido por Arias (2023) quien afirma que el CO, es un factor que impide que las organizaciones cumplan correctamente con sus objetivos y genera como consecuencia que los colaboradores terminen desmotivados, con un bajo desempeño laboral y representado una fuerte amenaza para la empresa por una serie de renuncias constantes y rotación del personal.

Por otro lado, Kasmawati et al. (2022) examinaron el impacto de la M y el C.O en el desempeño de los colaboradores, se identificó que el C.O es uno de los factores que influyó de manera significativa en el desempeño de los empleados en la empresa en cuestión. El término "CO", introducido por Gellerman en 1960, ha cobrado relevancia en el departamento de psicología industrial y organizacional en los últimos años. Sin embargo, al explorar esta definición, se observa una falta de consenso en las teorías y metodologías que dificulta la elaboración de una explicación clara y precisa (García, 2020).

A partir de los hallazgos se evidencia que existe una correlación positiva baja entre la M. y el C.O en los administrativos en una empresa en Lima. Estos resultados

están relacionados con lo que afirma Salazar (2020) quien determinó cómo la M afecta el rendimiento laboral de los colaboradores en Chiclayo. El estudio concluyó que la M estaba estrechamente vinculado con el desempeño laboral, una relación que podría verse afectada por una variedad de factores externos, incluido el reconocimiento, el ambiente laboral y la remuneración. Ello es acorde con lo advertido por Ramírez (2023) quien estudio la M y su implicancia en el CO de organizaciones en Lima.

El primer objetivo de esta investigación es determinar la relación que existe entre la M. con el CO en los trabajadores administrativos de una empresa de Lima. Sin embargo, los resultados demuestran que existe una correlación positiva baja entre la M con el CO con un coeficiente de correlación de sig. de 0.221. Esto indica que a medida que aumenta la M. en los trabajadores, también se incrementa en un nivel bajo el C.O. Los resultados se relacionan con lo advertido inicialmente por Lázaro (2020) quien identificó una relación baja entre el CO y la M en los colaboradores de una empresa Mexicana, con una significancia de 0.289. Un mal CO, termina generando desconfianza y mal comportamiento dentro de una empresa. Para los trabajadores, esto termina convirtiéndose en un obstáculo en muchos casos, termina afectando su salud. Estas circunstancias pueden obstaculizar el rendimiento de una organización, ya que, si los empleados se sienten desmotivados, su desempeño laboral se verá afectado negativamente, lo que a su vez tendrá un impacto directo en la interacción con los stakeholders externos. Estos resultados coinciden con Arias (2023) quien afirma que el C.O, es un factor que impide que las organizaciones cumplan correctamente con sus objetivos y genera como consecuencia que los colaboradores terminen desmotivados, con un bajo desempeño laboral y representado una fuerte amenaza para la empresa por una serie de renuncias constantes y rotación del personal.

En cuanto al objetivo específico determinar la relación que existe entre la M. con la RP en los trabajadores administrativos de una empresa de Lima, los resultados demuestran una relación poco significativa y moderada con un coeficiente de correlación de sig. de 0.358. Esto indica que a medida que aumenta la M en los trabajadores, también se incrementa en un nivel moderado la RP en los colaboradores. Los hallazgos se relacionan con lo expuesto por Salazar (2020) quien

determinó cómo la M afecta el rendimiento laboral de los empleados en Chiclayo. El estudio concluyó en que la M estaba fuertemente relacionado con el desempeño laboral, una relación que podría verse afectada por una variedad de factores externos, incluido el reconocimiento, el ambiente laboral y la remuneración. También va acorde con lo advertido por Ramírez (2023) quien determinó que la M es un aspecto clave para lograr un mayor compromiso en los colaboradores de las empresas de Lima, sin embargo, un mal clima de trabajo puede generar que esta variable se vea afectada y por ende genere inconvenientes en las organizaciones.

En relación con el objetivo específico determinar la relación que existe una correlación positiva alta entre la M con el IL. en la muestra de estudio, los resultados demuestran una relación positiva alta con un grado de significancia de 0.706. Esto indica que a medida que aumenta la M. en los trabajadores, también se incrementa en un nivel alto el I.L en los colaboradores. Los hallazgos se relacionan con lo expuesto por Peralta (2019) quién encontró en la investigación una relación directa entre la M con el IL de los empleados en una empresa de tercerización ubicada en Lima. Con respecto al IL, hace referencia a que tan involucrados pueden estar los colaboradores dentro de las elecciones realizadas en la empresa y finalmente las condiciones que permiten que realicen sus actividades con normalidad y puedan desarrollarme correctamente, en un ambiente favorable y con un buen clima de trabajo (Olivera, 2021). Pero en lo que concuerda con el autor Gutiérrez et al (2023) menciona que el clima es un factor que viene afectando a diversos contextos. Un sondeo realizado en Argentina evidenció que un 78% de empresas vienen haciendo frente a una crisis laboral, a consecuencia de un mal C.O, lo cual ha generado que un 69% de colaboradores perciban de forma negativa el clima<sup>9</sup> de trabajo en el cual se desempeñan a diario. Por otro lado, Sáenz (2024) realizó un estudio para determinar los principales conflictos internos en diversas compañías en Chile, llegando a la conclusión, que un 77% de colaboradores manifiesta sentirse desmotivados al realizar sus actividades laborales, debido a un mal CO, lo cual afecta su desempeño y comunicación con los clientes. Finalmente, en Honduras un 57% de renuncias de trabajo han sido a causa de un mal CO, sobre todo en empresas del sector privado.

Referente al objetivo específico determinar la relación que existe una correlación positiva alta entre la M con la CL en los administrativos, los resultados

demuestran una relación positiva baja con un grado de significancia de 0.120. Esto indica que a medida que aumenta la M en los trabajadores, también se incrementa en un nivel bajo el CL en los colaboradores. Los hallazgos se relacionan con Salazar (2020) quien determinó que la M está fuertemente relacionado con el desempeño laboral, una cronología que podría verse afectada por una variedad de factores externos, incluido el reconocimiento, el ambiente laboral y la remuneración. Otro antecedente con el que podemos establecer la relación es el de Alase y Akinbo (2021) quienes estudiaron la analogía entre las experiencias de M de los empleados y su rendimiento en el trabajo en Nigeria. Se contaron los resultados y se encontró que un salario competitivo es un elemento relevante en el desempeño de los colaboradores, además de que los horarios de trabajo flexibles son una influencia no monetaria significativa.

## **V. CONCLUSIONES**

Se concluyó que existe una correlación positiva baja entre la M con el CO con un coeficiente de correlación de sig. de 0.221. Esto indica que a medida que aumenta la M en los trabajadores, también se incrementa en un nivel bajo el CO.

Se concluyó en que existe una correlación poco significativa y moderada con un coeficiente de correlación de sig. de 0.358 entre la M con la RP en el sujeto de estudio. Esto indica que a medida que aumenta la M en los trabajadores, también se incrementa en un nivel moderado la RP en los colaboradores.

Se concluyó que existe una correlación positiva alta entre la M con el IL en los administrativos de una empresa de Lima, con un grado de significancia de 0.706. Esto indica que a medida que aumenta la M en los trabajadores, también se incrementa en un nivel alto el IL en los colaboradores.

Se concluyó que existe una correlación positiva alta entre la M con la CL en los trabajadores administrativos, los resultados demuestran una relación positiva baja con un grado de significancia de 0.120. Esto indica que a medida que aumenta la M laboral en los trabajadores, también se incrementa en un nivel bajo el CL en los colaboradores.

## VI. RECOMENDACIONES

**Primera.** Se recomienda al gerente general adaptar e implementar estrategias que permitan mejorar y optimizar el desempeño de sus colaboradores, logrando mejorar y diversificar sus niveles de M en función de un buen clima de trabajo. Se sustenta en lo expuesto por Paz (2020) quien menciona que es crucial asegurar que los empleados que carecen de compromiso con su trabajo puedan alcanzarlo, transformando su percepción en algo favorable. Es esencial que los trabajadores encuentren placer en las relaciones positivas que pueden construir dentro de la empresa.

**Segunda.** Se recomienda al gerente general considerar el diagnóstico realizado en la investigación, que permita considerar en sus planes estratégicos como principales actores al capital humano. Se sustenta con Arias (2023) quien afirma que el CO, es un factor que impide que las organizaciones cumplan correctamente con sus objetivos y genera como consecuencia que los colaboradores terminen desmotivados, con un bajo desempeño laboral y representado una fuerte amenaza para la empresa por una serie de renuncias constantes y rotación del personal.

**Tercera.** Se recomienda al gerente general capacitar en relación con el CO y brindar un acompañamiento especializado en encontrar nuevas formas de trabajo para mejorar el desempeño de sus colaboradores. Se sustenta en el término "CO", introducido por Gellerman en 1960, ha cobrado relevancia en el campo de psicología industrial y organizacional durante los últimos años. Sin embargo, al explorar esta definición, se observa una falta de consenso en las teorías y metodologías que dificulta la elaboración de una explicación clara y precisa (García, 2020).

**Cuarta.** Se recomienda al gerente general compartir y fomentar el liderazgo en los colaboradores que permita brindar soluciones estratégicas a fin de evitar problemas en función a un mal CO. Se sustenta en la teoría de las necesidades aprendidas, la cual se destaca como una de las primeras y más influyentes en el ámbito de la M, tomando como referencia

investigaciones previas sobre las necesidades humanas realizadas por otros investigadores (especialmente Murray (1938) a través de la comparación entre ejecutivos de distintos tipos de empresas, concluyó que hay tres necesidades principales que son cruciales para nuestra M en el trabajo.

## REFERENCIAS

- Arias, J. (2023). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18 (1990).
- Bernasconi, A., Rodríguez-Ponce, E. (2018), Análisis exploratorio de las percepciones sobre los estilos de liderazgo, el clima académico y la calidad de la formación de pregrado, <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062018000300029>, *Formación Universitaria*, 11(3), 29-40.
- Blömeke, S., Houang, R., Hsieh, F., y Wang, T. (2017), Effects of job motives, teacher knowledge, and school context on beginning teachers' commitment to stay in the profession, *International Handbook of Teacher Quality and Policy*, ISBN: 978-1-31-571006-8, 374-387, Routledge.
- Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., y Cardona-Arbeláez, D. (2019), CO y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Azteca-Huacho, <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>, *Información Tecnológica*, 31(1), 141-148.
- Cantón, I., y Téllez, S. (2016), La satisfacción laboral y profesional de los profesores, ISSN: 1794 4449, *Revista Lasallista*, 13(1), 214-226.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw Hill
- Contreras, B., y Matheson, P. (1984), Una herramienta para medir CO: cuestionario de Litwin y Stringer, <https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle/11534/6158/000378306.pdf>, *Revista de Trabajo Social*, 27-37.
- Díaz, C. (2018). Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. Orientación intelectual de *Revista Universum*. *Revista General de Información y Documentación*, 28(1), 119-142. <https://revistas.ucm.es/index.php/RGID/article/view/60813/4564456547606>

- Duarte, M. (2015), Organisational and professional commitments: The influence in nurses organisational citizenship behaviours, <https://doi.org/10.1016/j.tekhne.2015.03.001>, TÉKHNE - Review of Applied Management Studies, 13(1), 1-10.
- Eliyana, A., y Ma'arif, S. (2019), Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance, <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>, European Research on Management and Business Economics, 25(3), 144-150.
- Flores, A., Lavín, J., y Castillo, L. (2021), El capital estructural y relacional en el desempeño organizacional del sector público en el estado de Tamaulipas (México): Un análisis factorial exploratorio y correlacional usando Rho de Spearman, <https://doi.org/http://doi.org/10.15174/au.2021.2810>, Acta Universitaria, 31, 1-16.
- González, A., y Pedraza, N. (2019), Análisis bibliométrico del capital humano, gestión del conocimiento, aprendizaje organizacional y competitividad educativa, Espacios, ISSN: 07981015, 40(26), 27.
- González, A., y Pazmiño, S. (2015), Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert, Revista Publicando, ISSN: 1390 9304, 2(1), 62-77.
- Gutiérrez, A., López, B., & Martínez, C. (2023). *Impacto del clima organizacional en la percepción de los trabajadores en empresas argentinas*. Instituto Argentino de Estudios Laborales.
- Guillén Céspedes, C. E., & Coronel Fernández, Z. (2024). Calidad de vida laboral y clima organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., y Sarstedt, M. (2017), A primer on partial least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM), 3ª Ed., 1-40, Sage Publication, Inc., ISBN: 978-1-5443-9640-8, California, Estados Unidos.

- Henseler, J., Ringle, C., y Sarstedt, M. (2015), A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling, <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.
- Hernández, H., Pascual-Barrera, A. (2018). Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión ambiental. *RIAA*, 9(1), 5.
- Hernández, R.; Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Hussain, A., Yusoff, R. (2019), The effect of transformational leadership on employee job performance through mediating role of organizational commitment in logistic sector of Pakistan, *International Journal of Supply Chain Management*, ISSN: 2050 7399, 8(4), 162-176.
- Ibarra-piza, S., Segredo-santamaría, S., Juarez-Hernandez, L., Tobon, S. (2018). Estudio de validez de contenido y confiabilidad de un instrumento para evaluar la metodología socioformativa en el diseño de cursos. *Revista espacios*, 39(53).
- Koopmans, L., Bernaards, C. (2011), Conceptual frameworks of individual work performance a systematic review, <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866.
- Lázaro, H. (2020). Factores que inciden en la motivación laboral y CO en colaboradores de productos informáticos en la ciudad de Huaraz, 2019. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3355066>
- Lopes-costa, J., y Muñoz-Canavate, A. (2015), Relational capital and organizational performance in the Portuguese Hotel Sector (NUTS II Lisbon), [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00839-4](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00839-4), *Procedia Economics and Finance*, 26(15), 64-7.

- Margherita, A. (2022), Human resource analytics: a systematization of research topics and directions for future research, <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2020.100795>, *Human Resource Management Review*, 32(2), 1-13.
- Martínez, M., y Fierro, E. (2018), Aplicación de la técnica PLS-SEM en la gestión del conocimiento: un enfoque técnico práctico, <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.336>, RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo, 8(16), 130-164.
- Minh, L. (2020), The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction, <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>, *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312.
- Nazir, O., y Islam, J. (2017), Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement: An empirical check, <https://doi.org/10.1108/SAJBS-04-2016-0036>, *South Asian Journal of Business Studies*, 6(1), 1-26.
- Olivera-Garay, Y., Leyva-Cubillas, L., & Napán-Yactayo, A. (2021). CO y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12.
- Pedraza, N. (2020), Capital humano, aprendizaje, satisfacción y compromiso en el desempeño de instituciones educativas, <https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>, RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo, 10(20), 1-29.
- Pedraza, N., y González, A. (2021), Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior, <https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.3>, *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(96), 1019-1040.

- Pino, R., Arévalo-Avecillas, D., y Padilla-Lozano, C. (2020), El liderazgo servidor y la satisfacción laboral en estudiantes de maestría en administración de empresas, <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000600205>, *Formación Universitaria*, 13(6), 205-216.
- Soria, A., Pedraza, N., y Bernal, I. (2019), El CO y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior, <https://doi.org/http://doi.org/10.15174/au.2019.2205>, *Acta Universitaria*, 29, 1-14.
- Sunarsih, N. (2017), Influence of organizational climate, motivation, and job satisfaction on employee performance, *Review of Integrative Business and Economics*, ISSN: 2304 1013, 6(1), 262-276.
- Sungu, L., Weng, Q., y Xu, X. (2019), Organizational commitment and job performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership, <https://doi.org/10.1111/ijsa.12256>, *International Journal of Selection and Assessment*, 27(3), 280-290.
- Tadampali, A., y Hadi, A. (2017), The effect of job satisfaction and organizational commitment on nurses' performance, <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7658>, *Humanities and Social Sciences Reviews*, 149, 55-57.
- Toropova, A., Myrberg, E., y Johansson, S. (2021), Teacher job satisfaction: The importance of school working conditions and teacher characteristics, <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>, *Educational Review*, 73(1), 71-97.
- Ur, H., y Kodikal, R. (2017), Impact of employee work related attitudes on job performance, *British Journal of Economics, Finance and Management Sciences*, ISSN: 2048 1250, 13(2), 93-105.
- Ramirez, Y. (2023). Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores del área administrativa de una IPRESS en Lima, 2023, con enfoque global.

Warr, P., Cook, J., y Wall, T. (1979), Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being, <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>, Journal of Occupational Psychology, 52, 129-148.

## ANEXOS

### ANEXO 01 Tabla de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Motivación	Chiavenato (2009). Se determina como el impulso que dirige a un individuo a elegir y llevar a cabo una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.	La operacionalización se realizará a través de sus 03 dimensiones evaluadas en la escala tipo Likert en 18 Ítems	Motivación por Logro	Desempeño	<b>ORDINAL</b>  Escala tipo Likert de 5 puntos:  5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
				Remuneración	
				Estabilidad laboral	
			Motivación de Poder	Liderazgo	
				Capacitación	
				Actitud	
			Motivación por Afiliación	Reconocimiento	
				Relaciones interpersonales	
				Trabajo en equipo	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Clima Organizacional	Según Olivera (2021) es la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.	La operacionalización se realizará a través de sus 03 dimensiones evaluadas en la escala tipo Likert en 18 Ítems	Realización Personal	Participación	ORDINAL  Escala tipo Likert de 5 puntos:  5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
				Reconocimiento	
				Formación y desarrollo	
			Involucramiento Laboral	Compromiso	
				Responsabilidad	
				Condiciones	
			Condiciones Laborales	Supervisión	
				Participación	
				Cultura	

## ANEXO 02: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE MOTIVACIÓN

#### DATOS INFORMATIVOS:

CARGO  SEXO  F  M  
EDAD  AÑOS DE SERVICIO

**INSTRUCCIONES:** La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa la Motivación de tu organización, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente.

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

N.º	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN POR LOGRO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Considera que el logro profesional dentro de la empresa cubre tus expectativas.					
2	Está de acuerdo con la remuneración que percibe.					
3	Busca usted superar los objetivos para que su salario aumente.					
4	El sueldo que recibe es de acuerdo con el mercado laboral.					
5	La renuncia de tus compañeros hace que no te sientas estable en la empresa.					
6	El jefe inmediato te da la oportunidad de ascender a cargos superiores.					
<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN DE PODER</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	Su jefe ejerce el liderazgo.					
8	Los trabajadores del área que perteneces ejercen el liderazgo, dan solución al problema.					
9	El área donde se desempeña le permite innovar, mejorar, brindar ideas.					

10	Alguna vez tuvo que delegar sus funciones.					
11	Cuenta con capacitaciones frecuentes para que la información que brinde sea correcta.					
12	Tus compañeros evidencian actitudes positivas ante la reunión por parte del supervisor.					
<b>DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN POR AFILIACIÓN</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	Tu jefe reconoce el trabajo que realizas.					
14	El jefe hace reuniones grupales para que discutan sobre sus metas.					
15	El trabajo en equipo mejora las condiciones de trabajo.					
16	La relación que mantiene con su jefe inmediato es fluida.					
17	Las relaciones interpersonales en el área donde trabajas son óptimas.					
18	Tiene buena relación con sus compañeros de trabajo.					

**GRACIAS POR TU VALIOSA COLABORACIÓN**

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

### DATOS INFORMATIVOS:

CARGO

SEXO  F  M

EDAD

AÑOS DE SERVICIO

**INSTRUCCIONES:** La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa el Clima Organizacional de tu organización, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los cuadros correspondiente a la escala siguiente.

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

N.º	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: REALIZACIÓN PERSONAL</b>						
1	Existen oportunidades de progresar.					
2	Se participa en definir los objetivos y las acciones de lograrlo.					
3	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
4	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
5	Se reconocen los logros en el trabajo.					
6	El jefe se interesa por el éxito del trabajador.					
<b>DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>						
7	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
8	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
9	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.					
10	Hay clara definición de misión, visión y valores.					
11	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					

12	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					
<b>DIMENSIÓN 3: CONDICIONES LABORALES</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
14	Tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.					
15	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.					
16	Se cuenta la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
17	Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
18	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					

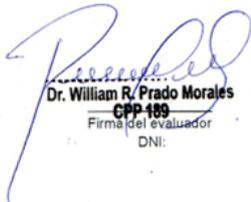
**GRACIAS POR TU VALIOSA COLABORACIÓN**

La prueba piloto de ambas variables se visualizó a través del siguiente enlace:

<https://forms.gle/d9MAjncduZd9VVTo7>

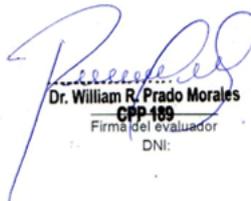
## ANEXO 03: FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

<b>Nombre del instrumento</b>	MOTIVACION
<b>Objetivo del instrumento</b>	El objetivo del instrumento es medir la variable Motivación a través de las siguientes dimensiones: motivación de logro, motivación de poder y motivación por afiliación y determinar la validez del contenido mismo.
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	PRADO MORALES, WILLIAM REYNALDO
<b>Documento de identidad</b>	18189528
<b>Años de experiencia en el área</b>	5 años+
<b>Máximo Grado Académico</b>	Doctor
<b>Nacionalidad</b>	Perú
<b>Institución</b>	Universidad Privada Cesar Vallejo
<b>Cargo</b>	Docente
<b>Número telefónico</b>	949659781
<b>Firma</b>	 Dr. William R. Prado Morales CPP-189 Firma del evaluador DNI:
<b>Fecha</b>	12/06/2024

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO



<b>Nombre del instrumento</b>	CLIMA ORGANIZACIONAL
<b>Objetivo del instrumento</b>	El objetivo del instrumento es medir la variable Motivación a través de las siguientes dimensiones: motivación de logro, motivación de poder y motivación por afiliación y determinar la validez del contenido mismo.
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	PRADO MORALES, WILLIAM REYNALDO
<b>Documento de identidad</b>	18189528
<b>Años de experiencia en el área</b>	5 años+
<b>Máximo Grado Académico</b>	Doctor
<b>Nacionalidad</b>	Perú
<b>Institución</b>	Universidad Privada Cesar Vallejo
<b>Cargo</b>	Docente
<b>Número telefónico</b>	949659781
<b>Firma</b>	 Dr. William R. Prado Morales CPP-189 Firma del evaluador DNI:
<b>Fecha</b>	12/06/2024



### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

<b>Nombre del instrumento</b>	MOTIVACION
<b>Objetivo del instrumento</b>	El objetivo del instrumento es medir la variable Motivación a través de las siguientes dimensiones: motivación de logro, motivación de poder y motivación por afiliación y determinar la validez del contenido mismo.
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Mg. César Fernando Romero Vásquez
<b>Documento de identidad</b>	18084012
<b>Años de experiencia en el área</b>	10 años
<b>Máximo Grado Académico</b>	Maestro
<b>Nacionalidad</b>	Peruana
<b>Institución</b>	Universidad César Vallejo
<b>Cargo</b>	Docente
<b>Número telefónico</b>	987564321
<b>Firma</b>	 CÉSAR FERNANDO ROMERO VÁSQUEZ DNI N° 18084012
<b>Fecha</b>	14/06/2024

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

<b>Nombre del instrumento</b>	CLIMA ORGANIZACIONAL
<b>Objetivo del instrumento</b>	El objetivo del instrumento es medir la variable Motivación a través de las siguientes dimensiones: motivación de logro, motivación de poder y motivación por afiliación y determinar la validez del contenido mismo.
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Mg. César Fernando Romero Vásquez
<b>Documento de identidad</b>	18084012
<b>Años de experiencia en el área</b>	10 años
<b>Máximo Grado Académico</b>	Maestro
<b>Nacionalidad</b>	Peruana
<b>Institución</b>	Universidad César Vallejo
<b>Cargo</b>	Docente
<b>Número telefónico</b>	987564321
<b>Firma</b>	 CÉSAR FERNANDO ROMERO VÁSQUEZ DNI N° 18084012
<b>Fecha</b>	14/06/2024

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

<b>Nombre del instrumento</b>	MOTIVACION
<b>Objetivo del instrumento</b>	El objetivo del instrumento es medir la variable Motivación a través de las siguientes dimensiones: motivación de logro, motivación de poder y motivación por afiliación y determinar la validez del contenido mismo.
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Mg. Oscar Veliz LLuncor
<b>Documento de identidad</b>	45841580
<b>Años de experiencia en el área</b>	10 años
<b>Máximo Grado Académico</b>	Maestro
<b>Nacionalidad</b>	Peruana
<b>Institución</b>	Universidad Tecnológica del Perú
<b>Cargo</b>	Docente
<b>Número telefónico</b>	944183019
<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	14/06/2024

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

<b>Nombre del instrumento</b>	CLIMA ORGANIZACIONAL
<b>Objetivo del instrumento</b>	El objetivo del instrumento es medir la variable Motivación a través de las siguientes dimensiones: motivación de logro, motivación de poder y motivación por afiliación y determinar la validez del contenido mismo.
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Mg. Oscar Veliz LLuncor
<b>Documento de identidad</b>	45841580
<b>Años de experiencia en el área</b>	10 años
<b>Máximo Grado Académico</b>	Maestro
<b>Nacionalidad</b>	Peruana
<b>Institución</b>	Universidad Tecnológica del Perú
<b>Cargo</b>	Docente
<b>Número telefónico</b>	944183019
<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	14/06/2024

## ANEXO 04: ANÁLISIS COMPLEMENTARIO

Coeficiente de Alfa de Cronbach de Cuestionario de Motivación

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	18

Coeficiente de Alfa de Cronbach de Cuestionario de Clima Organizacional

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	18

## ANEXO 05: CONSENTIMIENTO INFORMADO UCV



### DECLARACIÓN JURADA: USO DE DATOS PÚBLICOS

Apellidos y nombres	Ipanaque Castillo Fiorella Betzabe
DNI	76318983
Código de estudiante	7003110744
Filial	Lima Norte
Programa	Maestría en Gestión del Talento Humano
Modalidad	Semipresencial
Grupo	1
Docente asesor	Mg. César Robin Vilcapoma Pérez

Declaró que la información que utilizaré para el desarrollo de mi trabajo de investigación titulado La Motivación y el Clima Organizacional en los trabajadores administrativos de una empresa de Lima, 2024 son datos obtenidos de encuestas anónimas; por tanto, no requiero tener la autorización de las personas ni institución correspondiente. Asumo la responsabilidad de la veracidad de lo expuesto.

Los Olivos, 24 de Julio del año 2024

Firma:

DNI: 76318983

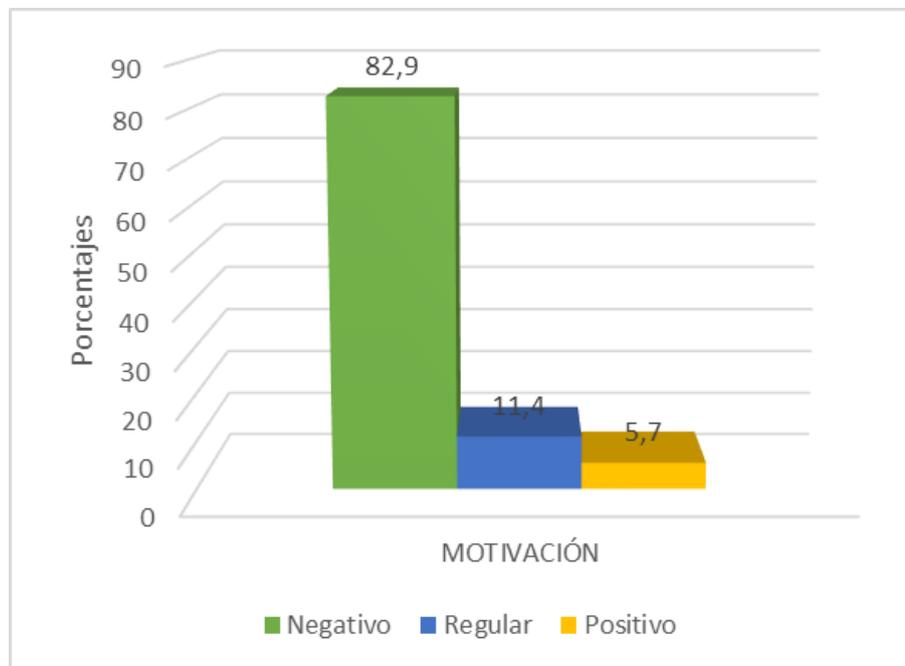


Huella digital

## ANEXO 09: OTRAS EVIDENCIAS

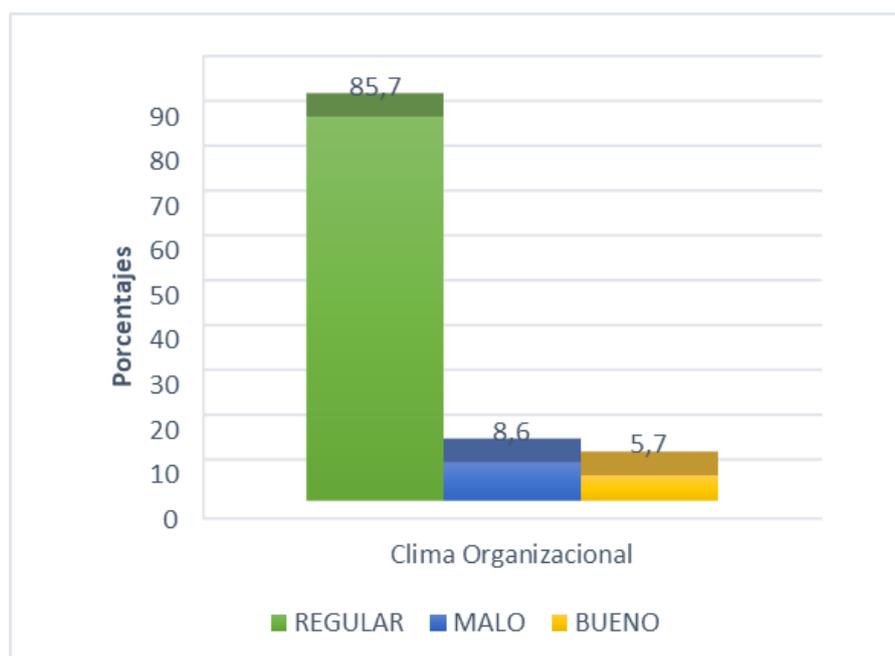
**Figura 1**

Niveles para la variable Motivación



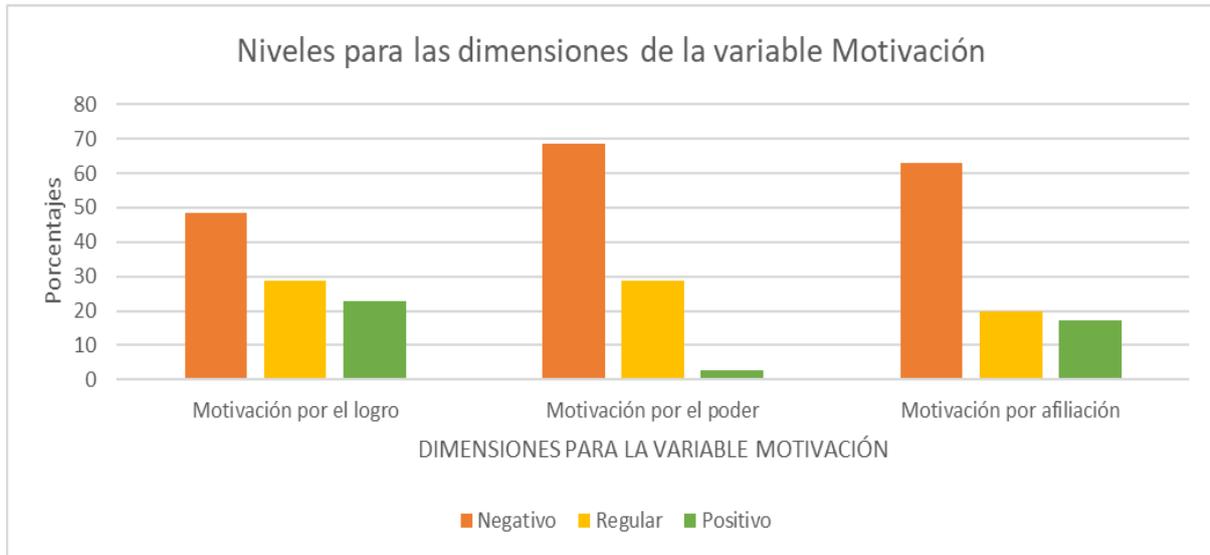
**Figura 2**

Niveles para la variable Clima Organizacional



**Figura 3**

*Niveles para las dimensiones de la variable Motivación*



**Figura 4**

*Niveles para las dimensiones de la variable Clima Organizacional*

