

NOMBRE DEL TRABAJO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE INNOVA DIGITAL SOLUTIONS S.A.C. DE

AUTOR

LUCERO ALEXIA RODRÍGUEZ SOTO / BRIGITTE ERMELINDA ROMAN CARDOZA

RECUENTO DE PALABRAS

27711 Words

RECUENTO DE CARACTERES

151215 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

115 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

3.3MB

FECHA DE ENTREGA

Nov 21, 2023 4:44 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 21, 2023 4:46 PM GMT-5

● **18% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 17% Base de datos de Internet
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 0% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



UNIVERSIDAD NACIONAL
TECNOLÓGICA DE LIMA SUR

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN
EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTELS**
(Art. 45° de la ley N° 30220 – Ley)

Autorización de la propiedad intelectual del autor para la publicación de tesis en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur (<https://repositorio.unfels.edu.pe>), de conformidad con el Decreto Legislativo N° 822, sobre la Ley de los Derechos de Autor, Ley N° 30035 del Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, Art. 10° del Rgto. Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales en las universidades – RENATI Res. N° 084-2022-SUNEDU/CD, publicado en El Peruano el 16 de agosto de 2022; y la RCO N° 061-2023-UNTELS del 01 marzo 2023.

TIPO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

- 1). TESIS () 2). TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL ()

DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: RODRIGUEZ SOTO LUCERO ALEXIA
D.N.I.: 73988426
Otro Documento:
Nacionalidad: PERUANA
Teléfono: 922741449
e-mail: lurodriguezs1096@gmail.com

DATOS ACADÉMICOS

Pregrado

Facultad: FACULTAD DE INGENIERÍA Y GESTIÓN
Programa Académico: TESIS
Título Profesional otorgado: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Postgrado

Universidad de Procedencia:
País:
Grado Académico otorgado:

Datos de trabajo de investigación

Título: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE INNOVA DIGITAL SOLUTIONS S.A.C. DEL DISTRITO DE BARRANCO - LIMA"
Fecha de Sustentación: 01 DE DICIEMBRE DEL 2023
Calificación: APROBADO POR UNANIMIDAD
Año de Publicación: 2024

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

A través de la presente, autorizo la publicación del texto completo de la tesis, en el Repositorio Institucional de la UNTELS especificando los siguientes términos:

Marcar con una X su elección.

- 1) Usted otorga una licencia especial para publicación de obras en el REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR.

Si autorizo No autorizo

- 2) Usted autoriza para que la obra sea puesta a disposición del público conservando los derechos de autor y para ello se elige el siguiente tipo de acceso.

Derechos de autor		
TIPO DE ACCESO	ATRIBUCIONES DE ACCESO	ELECCIÓN
ACCESO ABIERTO 12.1(*)	info:eu-repo/semantics/openAccess (Para documentos en acceso abierto)	(X)

- 3) Si usted dispone de una **PATENTE** puede elegir el tipo de **ACCESO RESTRINGIDO** como derecho de autor y en el marco de confiabilidad dispuesto por los numerales 5.2 y 6.7 de la directiva N° 004-2016-CONCYTEC DEGC que regula el Repositorio Nacional Digital de CONCYTEC (Se colgará únicamente datos del autor y el resumen del trabajo de investigación).

Derechos de autor		
TIPO DE ACCESO	ATRIBUCIONES DE ACCESO	ELECCIÓN
ACCESO RESTRINGIDO	info:eu-repo/semantics/restrictedAccess (Para documentos restringidos)	()
	info:eu-repo/semantics/embargoedAccess (Para documentos con períodos de embargo. Se debe especificar las fechas de embargo)	()
	info:eu-repo/semantics/closedAccess (para documentos confidenciales)	()

(*) <http://renati.sunedu.gob.pe>



UNIVERSIDAD NACIONAL
TECNOLÓGICA DE LIMA SUR

Rellene la siguiente información si su trabajo de investigación es de acceso restringido:

Atribuciones de acceso restringido:

Motivos de la elección del acceso restringido:

RODRIGUEZ SOTO LUERO ALEXIA

APELLIDOS Y NOMBRES

73988426

DNI

Rodriguez

Firma y huella:



Lima, 18 de ABRIL del 20 24



**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN
EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTELS**
(Art. 45° de la ley N° 30220 – Ley)

Autorización de la propiedad intelectual del autor para la publicación de tesis en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur (<https://repositorio.unfels.edu.pe>), de conformidad con el Decreto Legislativo N° 822, sobre la Ley de los Derechos de Autor, Ley N° 30035 del Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, Art. 10° del Rgto. Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales en las universidades – RENATI Res. N° 084-2022-SUNEDU/CD, publicado en El Peruano el 16 de agosto de 2022; y la RCO N° 061-2023-UNTELS del 01 marzo 2023.

TIPO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

- 1). TESIS () 2). TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL ()

DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres:	ROMAN CARDOZA, BRIGITTE ERMELINDA
D.N.I.:	48746215
Otro Documento:	
Nacionalidad:	PERUANA
Teléfono:	924488851
e-mail:	romanbrigitte568@gmail.com

DATOS ACADÉMICOS

Pregrado

Facultad:	FACULTAD DE INGENIERÍA Y GESTIÓN
Programa Académico:	TESIS
Título Profesional otorgado:	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Postgrado

Universidad de Procedencia:	
País:	
Grado Académico otorgado:	

Datos de trabajo de investigación

Título:	CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE INNOVA DIGITAL SOLUTIONS S.A.C DEL DISTRITO DE BARRANCO - LIMA*
Fecha de Sustentación:	01 DE DICIEMBRE DEL 2023
Calificación:	APROBADO POR UNANIMIDAD
Año de Publicación:	2024

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

A través de la presente, autorizo la publicación del texto completo de la tesis, en el Repositorio Institucional de la UNTELS especificando los siguientes términos:

Marcar con una X su elección.

- 1) Usted otorga una licencia especial para publicación de obras en el REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR.

Si autorizo No autorizo

- 2) Usted autoriza para que la obra sea puesta a disposición del público conservando los derechos de autor y para ello se elige el siguiente tipo de acceso.

Derechos de autor		
TIPO DE ACCESO	ATRIBUCIONES DE ACCESO	ELECCIÓN
ACCESO ABIERTO 12.1(*)	info:eu-repo/semantics/openAccess (Para documentos en acceso abierto)	(X)

- 3) Si usted dispone de una **PATENTE** puede elegir el tipo de **ACCESO RESTRINGIDO** como derecho de autor y en el marco de confiabilidad dispuesto por los numerales 5.2 y 6.7 de la directiva N° 004-2016-CONCYTEC DEGC que regula el Repositorio Nacional Digital de CONCYTEC (Se colgará únicamente datos del autor y el resumen del trabajo de investigación).

Derechos de autor		
TIPO DE ACCESO	ATRIBUCIONES DE ACCESO	ELECCIÓN
ACCESO RESTRINGIDO	info:eu-repo/semantics/restrictedAccess (Para documentos restringidos)	()
	info:eu-repo/semantics/embargoedAccess (Para documentos con períodos de embargo. Se debe especificar las fechas de embargo)	()
	info:eu-repo/semantics/closedAccess (para documentos confidenciales)	()

(*) <http://renati.sunedu.gob.pe>



UNIVERSIDAD NACIONAL
TECNOLÓGICA DE LIMA SUR

Rellene la siguiente información si su trabajo de investigación es de acceso restringido:

Atribuciones de acceso restringido:

Motivos de la elección del acceso restringido:

ROMAN CARDOZA BRIGITTE ERMELINDA

APELLIDOS Y NOMBRES

48746215

DNI



Firma y huella:



Lima, 18 de Abril del 20 24

UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR

FACULTAD DE INGENIERÍA Y GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE INNOVA DIGITAL SOLUTIONS S.A.C. DEL
DISTRITO DE BARRANCO - LIMA”**

TESIS

Para optar el Título Profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PRESENTADO POR LOS BACHILLERES

RODRIGUEZ SOTO, LUCERO ALEXIA

ORCID: 0009-0000-4903-3207

ROMAN CARDOZA, BRIGITTE ERMELINDA

ORCID: 0009-0000-5264-8894

ASESOR

VILCA CCOLQUE, JOSÉ YUDBERTO

ORCID: 0000-0002-1132-5690

Villa El Salvador

2023



DECANATO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA Y GESTIÓN

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

En Villa El Salvador, siendo las 09:50 del día 01 de diciembre del 2023, en la Facultad de Ingeniería y Gestión, los miembros del Jurado Evaluador, integrado por:

PRESIDENTE : VIGO SANCHEZ EDWIN AUGUSTO DNI N° 08346435 CLAD N° 2632
SECRETARIO: BRINGAS SALVADOR JORGE LUIS DNI N° 43319416 CEL N° 4812
VOCAL : POLIDO MASIAS MARCOS DNI N° 08006554 CLAD N° 25477

ASESOR : VILCA CCOLQUE JOSE YUDBERTO DNI N° 02409650 CLAD N° 833

Designados mediante Resolución de Decanato N° 0385-2023-UNTELS-R-D de fecha 15 de agosto del 2023 quienes dan inicio a la Sesión Pública de Sustentación y Evaluación de Tesis.

Acto seguido, el (la) aspirante al: Grado de Bachiller Título Profesional

Doña: RODRIGUEZ SOTO LUCERO ALEXIA identificado(a) con D.N.I. N° 73988426 y Doña: ROMAN CARDOZA BRIGITTE ERMELINDA identificado(a) con D.N.I. N° 48746215 procedió a la Sustentación de:

Trabajo de investigación Tesis Trabajo de suficiencia Artículo científico

Titulado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE INNOVA DIGITAL SOLUTIONS S.A.C. DEL DISTRITO DE BARRANCO -LIMA"

Aprobado mediante Resolución de Decanato N° 872-2023-UNTELS-R-D de fecha 24 de noviembre del 2023, de conformidad con las disposiciones del Reglamento General de Grados Académicos y Títulos Profesionales vigentes, sustentó y absolvió las interrogantes que le formularon los señores miembros del Jurado Evaluador.

Concluida la Sustentación se procedió a la evaluación y calificación correspondiente, resultando el aspirante APROBADO por UNANI MILES con la nota de:15.....(letras) QUINCE (números), de acuerdo al Art. 65° del Reglamento General para optar el Título Profesional.

CALIFICACIÓN		CONDICIÓN	EQUIVALENCIA
NÚMERO	LETRAS		
15	QUINCE	Aprobado por UNANIMIDAD	Bueno

Siendo las 10:30 horas del día 01 de DIC del 2023, se dio por concluido el acto de sustentación, firmando el jurado evaluador el Acta de Sustentación, que obra en el Decanato de la Facultad de Ingeniería y Gestión.

Dr. BRINGAS SALVADOR JORGE LUIS
SECRETARIO

Dr. VIGO SANCHEZ EDWIN AUGUSTO
PRESIDENTE

Dr. POLIDO MASIAS MARCOS
VOCAL

RODRIGUEZ SOTO LUCERO ALEXIA
ROMAN CARDOZA BRIGITTE ERMELINDA
BACHILLER

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios por darme la vida, la fortaleza y ayuda en los tiempos difíciles, y por permitirme llegar a este momento. A mi madre, por su inmenso amor y sacrificio para darnos a mis hermanos y a mí todo lo necesario para ser personas instruidas y de utilidad para la sociedad. A mi padre, por siempre confiar en mí y en lo que puedo alcanzar, por apoyarme en mis decisiones y brindarme sus consejos, y aunque ya no me acompañe en vida, sé que está orgulloso de mí y de lo que he alcanzado. A mis hermanos por su apoyo incondicional, tanto emocional como académico.

Rodriguez Soto, Lucero Alexia

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios por guiarme en cada etapa de mi vida y por cuidar de mi en todo momento. A mi familia por su apoyo incondicional durante mi formación académica, especialmente a mi madre por su abnegado amor y orientación constante.

Roman Cardoza, Brigitte Ermelinda

Agradecimientos

A Dios por acompañarnos en todo el proceso de nuestra investigación, encontramos en él la fortaleza e impulso para perseverar y nunca darnos por vencidas.

A nuestra familia por siempre brindarnos el soporte emocional para cumplir con todos nuestros objetivos, tanto personales como académicos.

A nuestro asesor y revisores, por su apoyo, paciencia y guía en cada etapa de la investigación, todo ello nos ha permitido alcanzar las metas trazadas y superarlas exitosamente.

A la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, nuestra casa de estudios, por habernos permitido desarrollar conocimientos sólidos y cimentar las bases para ser profesionales cuyos aportes sean significativos para la sociedad.

A Innova Digital Solutions S.A.C., por permitirnos realizar nuestra tesis en su organización y por su invaluable apoyo durante todo el proceso, ya que nos compartieron los datos y conocimientos necesarios para el desarrollo de esta investigación.

A todos nuestros compañeros, docentes y amigos; los cuales formaron parte de nuestra formación universitaria, personal y laboral, quienes siempre nos brindaron el aliento y apoyo para seguir avanzando.

Resumen

En Innova Digital Solutions S.A.C., la motivación laboral ha venido mostrando una disminución por la escasa autonomía, falta de disposición para enfrentar desafíos y la presión de los superiores, generando actitudes apáticas y ejecución de tareas por obligación. El objetivo general del presente estudio fue de establecer el Clima Organizacional en relación con la Motivación Laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco, en el año 2023. La investigación muestra un diseño no experimental de corte transversal y nivel correlacional, la población estuvo compuesta por 45 trabajadores, por lo que se decidió estudiar a todos en lugar de elegir solo a algunos como muestra. Para la investigación, se empleó la técnica de la encuesta, utilizando un cuestionario de 20 ítems con escala de medición de Likert como instrumento de recolección de datos; el cual fue analizado a través del Alfa de Cronbach arrojando un nivel de confiabilidad de 0.783 para la variable Clima Organizacional y 0.753 para la variable Motivación Laboral. Los resultados obtenidos demostraron que sí existe una correlación positiva y moderada entre las variables Clima Organizacional y Motivación Laboral a través de un coeficiente RHO de Spearman de 0.660 a un nivel de significancia de $p=0.000$, menor al 0.05. Concluyendo así que, sí existe una correlación positiva moderada entre el Clima Organizacional y Motivación Laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco; es decir, cuanto mayor sea el clima organizacional, la motivación laboral se incrementará paulatinamente.

Palabras Claves: Clima Organizacional, Motivación Laboral, colaboradores, percepción, funciones.

Abstract

At Innova Digital Solutions S.A.C., work motivation has been showing a decrease due to limited autonomy, lack of willingness to face challenges and pressure from superiors, generating apathetic attitudes and execution of tasks out of obligation. The general objective of this study was to establish the Organizational Climate in relation to the Work Motivation of the collaborators of Innova Digital Solutions S.A.C. of the Barranco district, in the year 2023. The research shows a non-experimental cross-sectional design and correlational level, the population was made up of 45 workers, so it was decided to study all of them instead of choosing only some as a sample. For the research, the survey technique was used, using a 20-item questionnaire with a Likert measurement scale as a data collection instrument; which was analyzed through Cronbach's Alpha, yielding a reliability level of 0.783 for the Organizational Climate variable and 0.753 for the Work Motivation variable. The results obtained demonstrated that there is a positive and moderate correlation between the variables Organizational Climate and Work Motivation through a Spearman's RHO coefficient of 0.660 at a significance level of $p=0.000$, less than 0.05. Thus concluding that there is a moderate positive correlation between the Organizational Climate and Work Motivation of the employees of Innova Digital Solutions S.A.C. from the Barranco district; that is, the greater the organizational climate, the work motivation will gradually increase.

Keywords: Organizational Climate, Work Motivation, collaborators, perception, functions.

Índice

I.	Planteamiento del Problema.....	3
1.1.	Motivación.....	3
1.2.	Estado del Arte	3
1.3.	Descripción del Problema.....	3
1.4.	Formulación del Problema.....	7
1.4.1.	Problema General.....	7
1.4.2.	Problemas Específicos.....	8
1.5.	Objetivos de la Investigación	8
1.5.1.	Objetivo General	8
1.5.2.	Objetivos Específicos	8
1.6.	Delimitación de la Investigación	8
1.6.1.	Delimitación Espacial	9
1.6.2.	Delimitación Temporal	9
1.7.	Justificación del Problema.....	9
1.7.1.	Justificación Teórica	9
1.7.2.	Justificación Práctica.....	9
1.7.3.	Justificación Metodológica	10
1.7.4.	Justificación Social.....	10
1.8.	Limitaciones	10
1.8.1.	Acceso a la Información.....	10
1.8.2.	Financiamiento	10
II.	Marco Teórico.....	11
2.1.	Antecedentes de la Investigación	11
2.1.1.	Internacionales	11
2.1.2.	Nacionales	13
2.2.	Bases Teóricas	16

2.2.1. Clima Organizacional.....	16
2.2.2. Motivación Laboral.....	27
2.3. Marco Conceptual.....	35
III. Variables e Hipótesis.....	38
3.1. Definición Operacional de las Variables.....	38
3.2. Hipótesis de la Investigación.....	40
3.2.1. Hipótesis General.....	40
3.2.2. Hipótesis Específicas.....	40
IV. Metodología.....	41
4.1. Tipo y Nivel de Investigación.....	41
4.1.1. Tipo de Investigación.....	41
4.1.2. Nivel de Investigación.....	41
4.2. Descripción de la Metodología.....	41
4.2.1. Método y Diseño de la Investigación.....	41
4.2.2. Etapas del Desarrollo del Plan de Tesis.....	42
4.3. Población y Muestra de la Investigación.....	42
4.3.1. Características y Delimitación.....	43
4.3.2. Ubicación Espacio-Temporalidad.....	43
4.3.3. Técnica de Muestreo Probabilístico.....	43
4.4. Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos.....	43
4.4.1. Técnica.....	43
4.4.2. Instrumento.....	44
4.5. Procesamiento de Análisis de Datos.....	44
4.5.1. Técnicas Estadísticas.....	44
4.5.2. Hipótesis Estadísticas.....	44
4.5.3. Validez.....	45
4.5.4. Fiabilidad.....	45

4.6.	Análisis de Resultados.....	47
4.6.1.	Análisis Descriptivo	47
4.6.2.	Clima Organizacional.....	51
4.6.3.	Motivación Laboral	69
4.7.	Contrastación de Hipótesis	81
4.7.1.	Prueba de Normalidad.....	81
4.7.2.	Prueba de Correlación	82
V.	Discusión de Resultados.....	87
VI.	Conclusiones.....	90
VII.	Recomendaciones	92
VIII.	Referencias	93
Anexos	99
Anexo 1.	Matriz de Consistencia	99
Anexo 2.	Instrumentos de Recolección de Datos	101
Anexo 3.	Formato de Validación de Expertos	103

Índice de Tablas

Tabla 1	Resultados de la Validez del Cuestionario de Clima Organizacional y Motivación Laboral	45
Tabla 2	Clasificación de los Niveles de Fiabilidad Según el Alfa de Cronbach	46
Tabla 3	Estadísticas de Fiabilidad de las Variables Clima Organizacional y Motivación Laboral	46
Tabla 4	Estadísticas de Fiabilidad de la Variable Clima Organizacional	46
Tabla 5	Estadísticas de Fiabilidad de la Variable Motivación Laboral	47
Tabla 6	Recuento del Género de la Población	47
Tabla 7	Recuento de las Edades de la Población	49
Tabla 8	Recuento de las Distritos de Residencia de la Población	50
Tabla 9	Resultados de la Variable Clima Organizacional	51
Tabla 10	Resultados de la Dimensión Nivel Individual.....	53
Tabla 11	Ítem 1. ¿Se siente satisfecho en el entorno en el que trabaja?	54
Tabla 12	Ítem 2. Normalmente, ¿Tu estado de ánimo influye en el desempeño de tus actividades diarias?.....	55
Tabla 13	Ítem3. ¿Mantienes una actitud proactiva frente a las contingencias que puedan surgir en tu entorno laboral?.....	56
Tabla 14	Ítem 4. ¿Sientes que las capacidades y destrezas que posees son empleadas al máximo en tu puesto actual?	57
Tabla 15	Resultados de la Dimensión Nivel de Grupo	58
Tabla 16	Ítem 5. ¿Brindas el apoyo y la información necesaria a tus compañeros de trabajo, jefes y al personal nuevo de la empresa?.....	59
Tabla 17	Ítem 6 ¿Tu jefe inmediato te brinda la guía necesaria cada vez que requieres de su apoyo?	60
Tabla 18	Ítem 7. Cuando se te asignan funciones, ¿Éstas están correctamente definidas y estructuradas, de modo que puedes cumplirlas de manera óptima?	61
Tabla 19	Ítem 8. ¿Mantienes una actitud positiva y de cooperación en caso surja algún conflicto en tu entorno laboral, buscando un resultado de ganar-ganar?	62

Tabla 20	Resultados de la Dimensión Nivel Organizacional.....	63
Tabla 21	Ítem 9. Cuando sucede una contingencia, ¿Sabes a quién solicitar aprobación u orientación?	64
Tabla 22	Ítem 10. ¿Consideras que desempeñas tus funciones adecuadamente y no requieres de un monitoreo frecuente por parte de tu jefe inmediato?	65
Tabla 23	Ítem 11. ¿Tus objetivos personales son compatibles con los objetivos de la organización y de mis compañeros?.....	66
Tabla 24	Ítem 12. ¿Recibes la información e inducción necesaria para poder realizar tus actividades de manera eficiente y seguir mejorando?	67
Tabla 25	Resultados de la Variable Motivación Laboral	69
Tabla 26	Resultados de la dimensión Motivación Intrínseca.....	70
Tabla 27	Ítem 13. ¿Tienes la libertad de decidir cómo llevar a cabo las tareas designadas y la forma de resolver los problemas asociados que puedan surgir?.....	71
Tabla 28	Ítem 14. ¿Te gusta asumir diferentes retos y desafíos que conlleva las funciones de tu cargo, así como proponer nuevas ideas y soluciones para optimizar los procesos?...	72
Tabla 29	Ítem 15. ¿Desarrollas nuevas formas y métodos de realizar tus funciones, con el fin de ser más efectivo y eficiente?	73
Tabla 30	Ítem 16. ¿Sueles convertir a mis compañeros de trabajo en amigos dentro y fuera del entorno laboral?	74
Tabla 31	Resultados de la dimensión Motivación Extrínseca.....	75
Tabla 32	Ítem 17. ¿Cuándo alcanzas la meta establecida, la empresa te brinda incentivos adecuados que te impulsan a seguir mejorando tu desempeño?.....	76
Tabla 33	Ítem 18. ¿Se te reconoce el esfuerzo que dedicas a tu trabajo y a la consecución de objetivos?.....	77
Tabla 34	Ítem 19. ¿Sientes que las tareas que se te encomiendan son relevantes para el desarrollo continuo de la empresa?	78
Tabla 35	Ítem 20. ¿Consideras que la empresa te ofrece una línea de carrera y oportunidades de crecimiento de acuerdo a tus habilidades y desempeño laboral?	79
Tabla 36	Pruebas de normalidad entre las variables Clima Organizacional y Motivación Laboral	81

Tabla 37	Regla de Decisión de Correlación de RHO Spearman.....	82
Tabla 38	Resultados de la Correlación entre las variables Clima Organizacional y Motivación Laboral	83
Tabla 39	Estadística de la Correlación entre la dimensión Nivel Individual y la variable Motivación Laboral	84
Tabla 40	Resultados de la Correlación entre la dimensión Nivel de Grupo y la variable Motivación Laboral	85
Tabla 41	Resultados de la Correlación entre la dimensión Nivel Organizacional y la variable Motivación Laboral	86

Índice de Figuras

Figura 1	Recuento del Género de la Población	48
Figura 2	Recuento de las Edades de la Población	49
Figura 3	Recuento de las Distritos de Residencia de la Población.....	51
Figura 4	Porcentaje de los resultados de la variable Clima Organizacional.....	52
Figura 5	Porcentaje de los resultados de la dimensión Nivel Individual.....	53
Figura 6	Ítem 1. ¿Se siente satisfecho en el entorno en el que trabaja?	54
Figura 7	Ítem 2. Normalmente, ¿Tu estado de ánimo influye en el desempeño de tus actividades diarias?.....	55
Figura 8	Ítem3. ¿Mantienes una actitud proactiva frente a las contingencias que puedan surgir en tu entorno laboral?.....	56
Figura 9	Ítem 4. ¿Sientes que las capacidades y destrezas que posees son empleadas al máximo en tu puesto actual?	57
Figura 10	Porcentaje de los resultados de la dimensión Nivel de Grupo	58
Figura 11	Ítem 5. ¿Brindas el apoyo y la información necesaria a tus compañeros de trabajo, jefes y al personal nuevo de la empresa?.....	59
Figura 12	Ítem 6 ¿Tu jefe inmediato te brinda la guía necesaria cada vez que requieres de su apoyo?	60
Figura 13	Ítem 7. Cuando se te asignan funciones, ¿Éstas están correctamente definidas y estructuradas, de modo que puedes cumplirlas de manera óptima?	61
Figura 14	Ítem 8. ¿Mantienes una actitud positiva y de cooperación en caso surja algún conflicto en tu entorno laboral, buscando un resultado de ganar-ganar?	62
Figura 15	Porcentaje de los resultados de la dimensión Nivel Organizacional.....	64
Figura 16	Ítem 9. Cuando sucede una contingencia, ¿Sabes a quién solicitar aprobación u orientación?	65
Figura 17	Ítem 10. ¿Consideras que desempeñas tus funciones adecuadamente y no requieres de un monitoreo frecuente por parte de tu jefe inmediato?	66
Figura 18	Ítem 11. ¿Tus objetivos personales son compatibles con los objetivos de la organización y de mis compañeros?.....	67

Figura 19	Ítem 12. ¿Recibes la información e inducción necesaria para poder realizar tus actividades de manera eficiente y seguir mejorando?	68
Figura 20	Porcentaje de los resultados de la Variable Motivación Laboral	69
Figura 21	Porcentaje de los resultados de la dimensión Motivación Intrínseca.....	70
Figura 22	Ítem 13. ¿Tienes la libertad de decidir cómo llevar a cabo las tareas designadas y la forma de resolver los problemas asociados que puedan surgir?.....	71
Figura 23	Ítem 14. ¿Te gusta asumir diferentes retos y desafíos que conlleva las funciones de tu cargo, así como proponer nuevas ideas y soluciones para optimizar los procesos?...	72
Figura 24	Ítem 15. ¿Desarrollas nuevas formas y métodos de realizar tus funciones, con el fin de ser más efectivo y eficiente?	73
Figura 25	Ítem 16. ¿Sueles convertir a mis compañeros de trabajo en amigos dentro y fuera del entorno laboral?	74
Figura 26	Porcentaje de los resultados de la dimensión Motivación Extrínseca.....	76
Figura 27	Ítem 17. ¿Cuándo alcanzas la meta establecida, la empresa te brinda incentivos adecuados que te impulsan a seguir mejorando tu desempeño?.....	77
Figura 28	Ítem 18. ¿Se te reconoce el esfuerzo que dedicas a tu trabajo y a la consecución de objetivos?.....	78
Figura 29	Ítem 19. ¿Sientes que las tareas que se te encomiendan son relevantes para el desarrollo continuo de la empresa?	79
Figura 30	Ítem 20. ¿Consideras que la empresa te ofrece una línea de carrera y oportunidades de crecimiento de acuerdo a tus habilidades y desempeño laboral?	80

Introducción

El clima organizacional está estrechamente relacionado con la motivación laboral, debido a que influye en los niveles de satisfacción de los colaboradores. En un ambiente laboral agradable, suelen responder de manera positiva a los diferentes factores que pudieran encontrarse en él, colaborando así con mayor entusiasmo con sus jefes y compañeros para alcanzar los objetivos y metas organizacionales. Además, es importante resaltar que en las empresas se establecen no solo vínculos laborales, sino también sociales y emocionales. Esto toma mayor relevancia cuando la jornada laboral es extensa, volviéndose esencial que este contexto laboral sea propicio, seguro y acogedor para todo el capital humano.

En diferentes empresas, es frecuente encontrar obstáculos relacionados con el clima organizacional que influyen de manera adversa en la motivación laboral. Innova Digital Solutions se caracteriza por contar con un clima organizacional aceptable pero con oportunidades de mejora ya que la mayoría de los colaboradores experimentan un nivel de motivación regular, siendo necesario replantear diferentes factores que parten de las políticas de capacitaciones, estructura de la organización, hasta los sistemas de incentivos. También es importante reconocer el desempeño de los empleados y brindarles estímulos económicos que contribuyan a eliminar posibles sentimientos de descontento laboral.

La presente investigación se origina debido al deseo de descubrir la conexión entre el entorno laboral en una organización y el impulso que experimentan los trabajadores, con el propósito de aportar a una comprensión más profunda de cómo estas variables se entrelazan y afectan a los individuos y a la organización en su conjunto. Estos aspectos serán analizados minuciosamente a lo largo de las distintas fases de este proyecto de investigación. Los hallazgos podrían tener consecuencias prácticas de importancia para mejorar la administración del talento humano y la eficiencia organizacional en diversas situaciones laborales.

El enfoque de este estudio se centra en investigar el vínculo entre el clima organizacional, abarcando elementos como la cultura, el liderazgo y las directrices internas, entre otros aspectos, y la motivación laboral de los colaboradores en su trabajo; es decir, a la disposición de comprometerse y ejecutar sus responsabilidades diarias de manera efectiva.

Para el análisis del clima organizacional, se ha enfocado en la teoría del Comportamiento Organizacional propuesta por Robbins y Judge, alineada de manera precisa con la realidad que aborda nuestro objeto de estudio. En relación a la motivación laboral, la

teoría de Motivación y Emoción de Jhonmarshall Reeve proporcionó discernimiento sobre los factores principales que influyen en la motivación laboral de los colaboradores en la empresa. Además, la Administración de Recursos Humanos: el capital humano en las organizaciones, Gestión del Talento Humano e Introducción a la Teoría General de la Administración de Idalberto Chiavenato ampliaron nuestra comprensión en el ámbito de Recursos Humanos, el cual constituye el foco central de nuestra investigación.

Así mismo, se busca establecer el Clima Organizacional en relación con la Motivación Laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco, en el año 2023; con el fin de establecer pautas de mejora relacionadas al área de Recursos Humanos, dirigidas a fomentar un entorno más armonioso, mejorar el uso de los recursos para el alcance de los objetivos de la empresa y de sus propios empleados. Esto contribuirá a mejorar la motivación de los trabajadores, la confianza y posibilidades de crecimiento profesional y personal.

La investigación afianzará los conocimientos en relación al clima organizacional y motivación laboral, además de ofrecer información relevante para facilitar la toma de decisiones y la creación de políticas internas que fomenten la instauración de ambientes laborales más saludables.

La tesis esta conformada por ocho capítulos, los cuales siguen la siguiente estructura: en el primer capítulo, hace énfasis en el planteamiento del problema y los objetivos; en el segundo capítulo, se detallan los antecedentes, marco teórico y términos básicos que fueron tomados en cuenta para el estudio; a través del tercer capítulo, se profundiza en las variables e hipótesis utilizadas para desarrollar la investigación; en el cuarto capítulo se encuentra la metodología aplicada; en el quinto está la discusión de los resultados, mediante la cual se relacionan los resultados con los antecedentes antes observados; en el sexto capítulo, se encuentran las conclusiones; el séptimo capítulo tiene las recomendaciones de mejora, para culminar con el octavo capítulo que incluye referencias y, por último los anexos.

I. Planteamiento del Problema

1.1. Motivación

El estudio surge por la intención de identificar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral, a fin de contribuir a una mayor comprensión de cómo estas variables interactúan y cómo afectan a los miembros y a la organización de manera integral; aspectos que serán detallados a través de las diferentes etapas del trabajo de investigación. Los resultados pueden tener implicaciones prácticas significativas para mejorar la gestión del talento humano y la eficacia organizacional de diversos contextos laborales.

1.2. Estado del Arte

La investigación se centra en explorar la relación entre el clima organizacional, que incluye aspectos como la cultura, el liderazgo y las políticas internas, entre otros; y la motivación laboral de los colaboradores; es decir, la disposición y el deseo de comprometerse y desempeñarse eficazmente en sus labores diarias. Para el estudio de la primera variable se tomó como referencia el libro “Comportamiento Organizacional” de Robbins y Judge, ya que su enfoque se alineaba perfectamente a la realidad de nuestro objeto de estudio; para la segunda variable, el libro “Motivación y Emoción” de Jhonmarshall Reeve nos permitió identificar los principales factores que vienen influenciando en la motivación laboral en los colaboradores de la empresa. Así mismo, los libros “Administración de Recursos Humanos: el capital humano en las organizaciones”, “Gestión del Talento Humano” e “Introducción a la Teoría General de la Administración” de Idalberto Chiavenato ampliaron nuestros conocimientos referentes a Recursos Humanos, área en la cual se desarrollará nuestro trabajo. Es de importancia mencionar los libros “Metodología de la Investigación” de Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio; y “Diseño y Metodología de la Investigación” de Arias Gonzáles y Covinos Gallardo; ya que sus planteamientos determinaron el rumbo que tomaría la metodología de este estudio.

1.3. Descripción del Problema

En los últimos años, el clima organizacional se viene convirtiendo en un enfoque que ha ido ganando considerable importancia en organizaciones que se proyectan a la sostenibilidad en el futuro a nivel nacional e internacional, ya que con una proporcionada gestión y control, permite conocer y potenciar las características y beneficios del capital humano; además, si está orientado a la adecuada implementación de acciones y estrategias,

se puede fortalecer el desarrollo competitivo de la organización en un determinado horizonte de tiempo.

Según el estudio general realizado por Publimetro¹, alrededor del 30% de trabajadores encuestados indicaron que la sobrecarga laboral y las secuelas de la pandemia del Covid19 impactaron de manera negativa en sus funciones y representaron un motivo para el abandono de su trabajo. De igual manera, un 70 % de colaboradores sostuvo que renunció a sus labores debido a que su empresa no los apoyaba lo suficiente; mientras que un 80% de trabajadores afirmaron que dejarían sus puestos laborales durante el primer trimestre del 2023, debido a que no sentían suficiente apoyo por parte de sus empleadores en relación a su bienestar personal y profesional.

Por otra parte, los indicadores de Saratoga de PricewaterhouseCoopers², Latinoamérica cuenta con un índice de rotación de personal promedio del 10% en contraste a la realidad de Perú que cuenta con un 20.7%, posicionándolo como el país con mayor rotación de personal de la región. Todo ello genera un impacto significativo ya que afecta directamente a la economía y rentabilidad de las organizaciones referente a temas de captación, capacitación e inserción del colaborador en su entorno laboral.

Adicional a ello, el testeo realizado por la Consultora Dench³, el 73% de colaboradores peruanos estarían dispuestos a cambiar o dejar su empleo actual; estando el 24% de ellos motivados a dejarlo por el clima y cultura organizacional desfavorable que existe en su trabajo; y un 20% lo haría como consecuencia de la situación política y la incertidumbre empresarial y económica que dejó como rezago la pandemia. De acuerdo estos resultados, el 15% de entrevistados señalaron que no seguirían en su centro de labores debido a que estaría buscando alcanzar una mejor remuneración y otro 7% lo haría para poder conseguir un desarrollo profesional y el poder asumir nuevos retos.

¹ Publimetro. Rotación de personal y abandono de trabajo hace temblar a empresas. México, *Economía Publimetro*, 2023, <https://www.publimetro.com.mx/noticias/2023/01/16/empresas-mexicanos-planean-abandonar-su-trabajo-cuando-y-por-que/>

² Gestión. Tres consejos para disminuir el nivel de rotación laboral durante pandemia. Perú, *Management y Empleo Gestión*, 2020, <https://gestion.pe/economia/management-empleo/tres-consejos-para-disminuir-el-nivel-de-rotacion-laboral-durante-pandemia-nndc-noticia/>

³ El Comercio. El 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo. Perú, *Noticias El Comercio*, 2021, <https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/?ref=ecr>

Así mismo, una encuesta realizada por Aptitus⁴ resaltó que un 81% de la fuerza laboral peruana percibe que el clima organizacional es un factor determinante para su desempeño en la empresa donde laboran. En este contexto Joseph Zumaeta, gerente de la consultora en mención, indica que implementar un buen clima laboral puede influir en un 20% en la productividad de la organización y que un trabajador rinde mejor dentro de un ambiente laboral positivo; además que mantenerlos motivados no sólo depende del aspecto monetario, sino de varios elementos como los factores interpersonales y los relacionados con su entorno laboral.

En este aspecto, podemos afirmar que las empresas deberían de prestarle una mayor atención en desarrollar un adecuado clima organizacional que permita a los trabajadores potenciar sus habilidades para generar un alto nivel de afinidad con la institución. Chiavenato (2004), sostiene que el clima organizacional engloba las características o elementos del entorno en una organización que son experimentadas por sus integrantes y que influyen directamente en su comportamiento; por lo que se debería de tomar en consideración estos factores ya que permitirán a los miembros lograr un nivel de satisfacción dentro de su puesto, además de desarrollar nuevas habilidades que contribuyan a su crecimiento profesional.

Innova Digital Solutions S.A.C, en adelante INDIGITAL, es la organización materia de estudio, es una PYME ubicada en el distrito de Barranco, que tiene alrededor de 8 años en el sector HRTech ofreciendo el servicio de plataformas digitales para la gestión de Recursos Humanos. La empresa, a pesar de la pandemia, logró incrementar sus niveles de ventas, ampliar su cartera de clientes y posicionarse como uno de los líderes en el sector; sin embargo, a nivel interno muestra ciertas deficiencias en su clima organizacional ya que los colaboradores no se encuentran vinculados con la cultura de la empresa y no tienen la disposición de participar continuamente en los eventos de integración que el área de recursos humanos organiza periódicamente.

Desde un nivel individual, se identificó que, en varias ocasiones, la personalidad y las emociones de los colaboradores influenciaron el desarrollo de sus actividades, ya que dependían de cómo las percibían y de su estado de ánimo al momento en que les fueron asignadas. Destacando a Robbins y Judge (2009), las emociones suelen afectar la forma en

⁴ El Peruano. Clima laboral influye en la productividad empresarial. *Perú, Gerencia y Liderazgo El Peruano*, 2018, <https://elperuano.pe/noticia/70930-clima-laboral-influye-en-la-productividad-empresarial>

que las personas reciben una tarea ya sea de manera negativa o positiva; en caso sea el primer escenario, esto podría provocar una posición desalentadora frente a sus labores. Además de ello, los trabajadores demuestran actitudes de rechazo frente a los eventos de integración, limitando la interacción con sus compañeros al momento de realizar los trabajos en equipo ya que, aunque tienen las aptitudes técnicas para realizar con efectividad sus tareas, éstas no son suficientes al momento de trabajar con sus colegas, debido a que carecen de los lazos necesarios para asegurar una correcta cooperación entre ellos, mermando así la motivación que tienen los miembros para alcanzar los objetivos establecidos.

En la misma dirección, desde el nivel de grupo, se ha connotado la deficiencia en la comunicación, ya que en muchas oportunidades la información que se brinda no suele llegar a tiempo o no se brinda con claridad; además, la autoridad de los jefes directos está muy marcada, lo que no permite que los colaboradores se sientan en confianza con ellos, generando conflictos dentro del área que no siempre se suelen resolver. Al respecto, Robbins y Judge (2009) sostienen que los grupos formales e informales, son el producto de la convivencia de individuos para la consecución de metas, las cuales son establecidas por la organización y que pueden estar afectadas por la manera en que sus miembros interactúan. Partiendo de lo expuesto, se denota una desmotivación colectiva dentro de INDIGITAL, ya que los miembros van perdiendo el interés de lograr los resultados esperados al no tener un buen direccionamiento y estar en un ambiente donde prevalezca la imposición de ideas de los altos mandos.

Del mismo modo, a nivel organizacional, es relevante destacar que varios colaboradores perciben que en la estructura de la empresa, el poder de decisión está centralizado en los altos mandos, haciendo que varios procesos sean burocráticos y dificulten una rápida respuesta cuando la situación lo amerite. Además, tras la implementación de una plataforma de medición de tiempo de las labores diarias, se generó una inconformidad por parte de los trabajadores ya que, si bien ayuda a verificar la duración de sus tareas, ocasionó que se sintieran controlados. En relación a ello, Robbins y Judge (2009) señalan que las organizaciones son más que los grupos que la conforman, llegando a su máximo nivel cuando se tiene una estructura formal correctamente definida. Por otra parte, se debe resaltar que, en repetidos momentos, la gerencia prioriza el logro de resultados frente a los procesos que se requieren para llegar a ellos, sin considerar a los miembros y los recursos que se necesitan. Por último, se debe tener en cuenta que la empresa no suele brindar capacitaciones constantes, lo que desmotiva al personal y les provoca un sentimiento de

inconformidad ya que consideran que la organización no se interesa en darles las herramientas necesarias para seguir creciendo en ella y desarrollar nuevas competencias.

La motivación laboral en INDIGITAL se ha visto influenciada por diferentes aspectos dentro de la organización; entre ellos, la escasa libertad que tienen los colaboradores para tomar decisiones y la falta de iniciativa al momento de asumir nuevos retos o incluso, de realizar las tareas cotidianas. Todo ello, sumado a la presión que suelen sentir por sus directivos, genera una actitud de desgano y de ejecutar las labores asignadas solo por cumplir. Al respecto Amorós (2007), afirma que la motivación laboral es el conjunto de diversas influencias tanto internas como externas, que impulsan a un individuo a comportarse de una manera específica en busca de metas, considerando su capacidad para satisfacer necesidades personales. Dado que los motivos que impulsan a los empleados a realizar su trabajo impactan en sus resultados, es responsabilidad de gerencia orientar adecuadamente la motivación de los empleados hacia el alcance de los objetivos organizacionales. En consecuencia, este contexto es determinante para generar la falta de interés que evidencian los colaboradores por integrarse y crear lazos de afinidad con sus compañeros. También es importante mencionar que la responsabilidad no siempre es distribuida de manera adecuada entre los colaboradores, provocando que muchos de ellos no puedan asumir los retos que ellos tienen interés en alcanzar, dejándoles una sensación de estancamiento y disminuyendo sus probabilidades de poder recibir el tan anhelado ascenso. Por otra parte, es relevante destacar que, a pesar de que la empresa ha implementado un programa de beneficios, los trabajadores no se sienten motivados por estos incentivos ya que sostienen que no son de utilidad para ellos y que el tratar de alcanzarlos, sólo los retrasan en sus labores.

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema General

¿De qué manera el Clima Organizacional se relaciona con la Motivación Laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco en el año 2023?

1.4.2. Problemas Específicos

¿De qué manera el Nivel Individual se relaciona con la Motivación Laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco?

¿De qué manera el Nivel de Grupo se relaciona con la Motivación Laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco?

¿De qué manera el Nivel Organizacional se relaciona con la Motivación Laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco?

1.5. Objetivos de la Investigación

1.5.1. Objetivo General

Establecer el Clima Organizacional en relación con la Motivación Laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco, en el año 2023.

1.5.2. Objetivos Específicos

Analizar el Nivel Individual en relación con la Motivación Laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco.

Analizar el Nivel de Grupo en relación con la Motivación Laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco.

Analizar el Nivel Organizacional en relación con la Motivación Laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco.

1.6. Delimitación de la Investigación

Para la realización de la delimitación se ha recurrido a Sabino (1992) que indica que una adecuada delimitación permitirá detallar hacia donde se debe enfocar los refuerzos y solucionar diversas dificultades prácticas. Esta delimitación debe aplicarse en relación al tiempo y el espacio para contextualizar el problema en un entorno definido y homogéneo. El estudio muestra las delimitaciones:

1.6.1. Delimitación Espacial

El estudio materia de investigación fue la empresa Innova Digital Solutions S.A.C., localizada en el distrito de Barranco de la provincia de Lima.

1.6.2. Delimitación Temporal

El estudio fue realizado durante el año 2023, en retrospectiva a los meses comprometidos en cada fase.

1.7. Justificación del Problema

Para Bernal (2010), toda investigación debe de estar dirigida a solucionar alguna necesidad o problemática, es por ello que se debe de detallar los argumentos que respalden dicha postura. De esta manera, se podrá demostrar la viabilidad del trabajo y su posterior aplicación. Tomando en consideración ello, se ha identificado los siguientes criterios:

1.7.1. Justificación Teórica

La investigación se llevó a cabo con el fin de profundizar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en Innova Digital Solutions S.A.C.; para ello se tomará como principal referente el libro “Comportamiento Organizacional” de Stephen Robbins y Timothy Judge, que describe aspectos relevantes del clima organizacional a nivel individual, de grupo y organizacional. De igual forma, el libro “Motivación y Emoción” de Johnmarshall Reeve, nos brindará un panorama detallado sobre la motivación laboral enfocándose en los factores extrínsecos e intrínsecos de los colaboradores. Estas bases nos permitirán contrastar la realidad de la unidad de análisis con los criterios técnicos reconocidos; así mismo, se espera que este trabajo de investigación sea referente para investigaciones que se realicen a futuro.

1.7.2. Justificación Práctica

El estudio a realizar permitió analizar la correlación que existe entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral e identificar los puntos a trabajar. Así mismo, ayudará a implementar lineamientos de mejora en el Área de Gerencia y Recursos Humanos de INDIGITAL orientados a favorecer un ambiente más armonioso, optimizar los recursos para el desarrollo de la empresa y de sus trabajadores, realizando gestiones asertivas de

convivencia para reducir la disconformidad por parte de los trabajadores y promover su confianza y oportunidad de desarrollo; lo cual conllevará a mejorar el clima organizacional permitiendo elevar el grado de la motivación laboral de los colaboradores, la identificación con la empresa y una relación sólida a través del tiempo.

1.7.3. Justificación Metodológica

El método de investigación utilizado fue deductivo de nivel correlacional y diseño transversal, el cual buscó analizar la relación entre Clima Organizacional y Motivación Laboral; además, a modo de alcanzar los objetivos establecidos, se emplearon técnicas de investigación traducidas en la estructuración del cuestionario en función al marco teórico, problematización y criterio de los investigadores; y el procesamiento de resultados mediante el software estadístico SPSS versión 25.0.

1.7.4. Justificación Social

Ñaupas et. al (2018) añade que la justificación social se enfoca en abordar cuestiones sociales que impactan a una comunidad específica. Esta investigación tuvo como propósito aportar conocimientos nuevos referentes al clima organizacional y la motivación laboral; además de proporcionar datos significativos para la toma de decisiones y la formulación de políticas públicas que promuevan la creación de entornos laborales más saludables y motivadores. Por otro lado, se aspiró a contribuir una sociedad mucho más equitativa enfocada en la comodidad y el crecimiento integral de los colaboradores.

1.8. Limitaciones

1.8.1. Acceso a la Información

Para el estudio se contó con el acceso a internet, tecnología que facilitó la obtención de información como: tesis, informes, artículos. De forma particular, en la unidad de análisis se levantó data referente al Área de Recursos Humanos de Innova Digital Solutions S.A.C.

1.8.2. Financiamiento

La presente investigación fue autofinanciada por las responsables, diversificándose en bienes, servicios y otros requeridos en el trayecto de la investigación.

II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Internacionales

De Prado (2022), en la tesis “Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de las panificadoras de la ciudad de Jipijapa, periodo 2020-2021”, cuyo objetivo general fue determinar la incidencia del clima organizacional en la motivación laboral de los trabajadores de las panificadoras de la ciudad de Jipijapa. El estudio se realizó con un diseño descriptivo y correlacional, de enfoque cualitativo y cuantitativo, de tipo descriptivo y de campo, con método deductivo, inductivo, estadístico y bibliográfico. El objeto de estudio constó de 22 panificadoras, en las que se aplicó la técnica de entrevista a los propietarios y el instrumento de cuestionario tipo Likert de 5 niveles a los trabajadores. Se obtuvo como resultado que existe influencia entre clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de las panificadoras de la ciudad de Jipijapa. Con la investigación se concluyó que el ambiente laboral presenta deficiencias que provocan la inconformidad de los trabajadores por la falta de seguridad y comodidad al momento de realizar sus funciones diarias; además, la falta de capacitación continua genera que los colaboradores no participen activamente en la organización.

Santamaría (2020), en su tesis: Incidencia del Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A., cuyo objetivo principal fue determinar si la variable Clima Organizacional incidió en la variable desempeño laboral de la empresa Datapro S.A. El estudio fue catalogado como mixto cuantitativo-cualitativo, con un diseño no experimental, transeccional y correlacional; de alcance descriptivo y explicativo. Para recaudar la información necesaria, se utilizó un cuestionario de 32 preguntas con 4 escalas de tipo Likert aplicado a los 106 trabajadores que laboran en Datapro S.A.; para la tabulación de los datos obtenidos, se usó el programa estadístico SPSS Versión 25. Los resultados estadísticos, descriptivos e inferenciales, describieron y explicaron como el clima organizacional y sus dimensiones sí incidieron en el desempeño laboral de la empresa Datapro S.A. Por último, se concluyó que todas las dimensiones del Clima Organizacional, generaron un impacto sobre el Desempeño Laboral.

López (2021) presenta la investigación Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil. Estableció como objetivo general determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil. La tesis desarrolló un estudio correlacional cuantitativo de alcance descriptivo y diseño transversal; la muestra estuvo conformada por 51 colaboradores del área administrativa a los cuales se les aplicó el cuestionario como instrumento de recolección de datos el cual constó de 30 preguntas con escala de tipo Likert; además, se utilizó el programa estadístico SPSS de IBM a fin de obtener un análisis de los datos recolectados. Los resultados de la prueba de Rho de Spearman arrojaron un coeficiente de correlación de 0.581, demostrando la correlación moderada entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral. Finalmente, se llegó a una conclusión de que sí existe una relación positiva entre las variables Clima Organizacional y el Desempeño Laboral; es decir, si hay una mejora en el Clima Organizacional, también lo habrá en el Desempeño Laboral.

Massella (2018), mediante su tesis “Correlación entre la motivación y la satisfacción laboral en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa en Guatemala”, estableció como objetivo general el determinar si existe correlación entre la motivación laboral y satisfacción laboral en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y otros con plazas temporales en una empresa de Guatemala. El estudio se diseñó en base a un enfoque cuantitativo con alcance correlacional, para la recolección de datos se emplearon 2 cuestionarios de tipo Likert el cual fue aplicado a 60 trabajadores de una empresa en Guatemala. Según los resultados obtenidos, sí existe una correlación positiva y altamente estadística al nivel de 0.05 entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de la empresa. De lo mencionado, se concluyó que, entre más motivados, más satisfechos se encontrarán los colaboradores.

Macías y Vanga (2021), a través de su investigación “Clima Organizacional y Motivación Laboral como insumos para planes de mejora institucional”, tuvo como objetivo general realizar un diagnóstico situacional basado en los docentes de la carrera de Ingeniería Civil de la Universidad Técnica de Manabí. Este artículo tuvo un diseño cuantitativo, usando la encuesta y el muestreo censal como herramientas de recolección de datos bajo la técnica semaforización para el análisis de resultados, aplicados a una población de 33 trabajadores. Según los resultados obtenidos, se demostró que existen deficiencias asociadas al clima organizacional, pero que estas no influyen en la motivación laboral de los colaboradores. Por

último, se concluyó que los análisis realizados a las organizaciones deben de servir como insumos para la elaboración de planes de mejoras que se centren en los aspectos desfavorables encontrados.

2.1.2. Nacionales

De Pineda y Yalli (2018), presentaron la tesis “Influencia del Clima Organizacional en la Motivación Laboral de los colaboradores millennials en una entidad financiera peruana en el año 2017”, cuyo objetivo general fue determinar la influencia del clima organizacional en la motivación laboral de un determinado grupo, los millennials, en una entidad financiera en el año 2017; de estudio no experimental de alcance explicativo (correlacional causal) y enfoque cuantitativo. La población fue de alrededor de 5000 trabajadores, de las sedes de Lima y provincias, con una muestra de 405 colaboradores de la generación millennials; a los cuales se les aplicó un cuestionario de acuerdo al modelo de Kornferry Hay Group con 33 ítems medidos en una escala de Likert de 5 niveles. El resultado que se obtuvo demuestra una correlación causal muy alta entre variables (0.966), demostrando una influencia significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral. La investigación concluyó que se confirma la influencia del Clima Organizacional sobre la motivación laboral de los millennials en una entidad financiera peruana en el año 2017.

De Bardales (2022), en su trabajo “Clima Organizacional y Motivación Laboral en los colaborados de la Municipalidad Distrital de Huambos, 2020”, cuyo objetivo general fue determinar la relación existente entre el Clima organizacional y la motivación laboral entre los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huambos. Como metodología se usó el método hipotético deductivo, de tipo básico, nivel explicativo y diseño no experimental de corte transversal, correlacional y cuantitativo, con una muestra fue de un total de 30 trabajadores. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta, con dos cuestionarios y un total de 36 preguntas cada uno, medidos con una escala tipo Likert. De este instrumento se obtuvo como resultados inferenciales de la hipótesis general que el clima organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral, encontrándose con un coeficiente de 0.567, lo cual se interpreta en un nivel de clima organizacional superior al percibido. Concluyendo que el 80% de los trabajadores calificaron con un nivel bueno al Clima Organizacional en la Municipalidad de Huambos, y el 20% de los trabajadores lo calificaron con un nivel regular.

De Diaz y Ruiz (2021), en su tesis “Clima Laboral y Motivación Laboral en una Clinica de Salud Ocupacional, Jesús María - Lima, 2019”, cuyo objetivo general fue encontrar la relación entre el clima y la motivación laboral entre los colaboradores de una clínica ocupacional. El enfoque utilizado fue cuantitativo, tipo de investigación correlacional y diseño no experimental. La muestra fue de un total de 92 colaboradores de todas las áreas. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta con un instrumento que incluyó 50 ítems para la variable clima laboral, medidos con la escala de Sonia Palma; y 42 ítems para la variable motivación laboral, medidos con la escala de Lucy Cerna. De este análisis, se obtuvo como resultado inferencial de la hipótesis general que el clima laboral se relaciona alta y significativamente con la motivación laboral, hallándose un coeficiente RHO Spearman de 0.82, lo cual se interpreta que, a mayor clima laboral percibido por los trabajadores, se incrementará la motivación laboral. Concluyendo, que, si existe una relación alta y significativa entre el clima y la motivación laboral de los colaboradores en una clínica de salud ocupacional, Jesús Maria - 2019.

De Nuñez (2022), presentó la investigación “Clima Organizacional y Motivación Laboral en una Cadena de Minimarket, Los Olivos - 2021”, cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en el personal de la cadena de Minimarket del distrito de Los Olivos - 2021. El tipo de investigación fue de tipo básico, diseño descriptivo, nivel correlacional, no experimental de corte transversal y enfoque cuantitativo. La investigación se centró en una muestra de 110 colaboradores. Para la recolección de datos se aplicó el cuestionario con preguntas de clasificación tipo Likert. Los resultados demostraron que existe una correlación favorable entre las variables mencionadas, siendo esto evidenciado con el coeficiente de Pearson de 0.596. Con la información obtenida se concluyó que existe una alta relación positiva entre el clima organizacional y la motivación laboral en los colaboradores en una cadena de Minimarket del distrito de Los Olivos - 2021, indicando que si el clima organizacional mejora, también lo hará la motivación laboral.

López, Canales y Napán (2021), en su artículo científico “Clima Organizacional y Desempeño Laboral durante el Covid-19”, cuyo objetivo fue determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y con el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas en la empresa Ferreyros S.A. durante el período de pandemia Covid-19 en la ciudad de Lima, 2021. El estudio presentó un enfoque cuantitativo, de método no experimental del tipo correlacional – descriptivo. La muestra estuvo conformada por una población de 58

colaboradores del área comercial de la empresa, a los que se les aplicó un cuestionario de 28 ítems bajo la escala de Likert. Los resultados evidenciaron que existe una relación estadísticamente significativa entre Clima organizacional y desempeño laboral, ya que se obtuvo un p valor = 0,000 y siendo $p < 0.050$. Según este análisis, se llegó a la conclusión de que existe una relación alta entre ambas variables, es decir, cuanto más favorable sea la percepción del clima organizacional, mayor será el desempeño de los colaboradores.

De Torres (2022), en su investigación “Motivación y desempeño laboral en la Dirección de Operaciones Agrarias de Tarapoto”, cuyo objetivo general fue diseñar una propuesta de motivación basada en la teoría de McClelland a fin de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto. El artículo se realizó con un estudio no experimental, descriptivo propositivo con una muestra de 66 trabajadores a los que se le aplicó un cuestionario de 18 ítems para la variable de motivación y de 17 ítems para medir el desempeño laboral. Se obtuvieron como resultados que un 46% de trabajadores tiene un nivel de motivación alto, un 27% un nivel medio y otro 27% nivel bajo; mientras que los niveles del desempeño laboral mostraron que el 50% de trabajadores se encuentran en un nivel regular, un 45% un nivel eficiente y el otro 5% un nivel deficiente. A través de ello se concluyó que la motivación laboral influye favorablemente en el desempeño de los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agraria de Tarapoto.

De Quispe (2019) presentó el estudio “Percepción del clima organizacional y motivación laboral de los clientes internos del Banco de Crédito del Perú – Sucursal Juliaca, en el 2017”, cuyo objetivo general fue explicar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los clientes internos del Banco de Crédito del Perú– Sucursal Juliaca, en el 2017. El tipo de investigación fue de tipo no experimental y de diseño correlacional. La investigación se centró en una población de 80 colaboradores y una muestra de 64 colaboradores. Para la recolección de datos se aplicó el instrumento de cuestionario con una escala de medición de Sonia Palma para la variable clima organizacional; asimismo, se utilizó el instrumento del cuestionario con una escala de medición de Likert para la variable motivación laboral. Los resultados demostraron que existe una relación directa y considerable entre las variables clima organizacional y motivación laboral, evidenciado por el coeficiente Pearson de 0.709. Con la información obtenida, se concluyó que existe una dependencia directa y fuerte entre la percepción del clima organizacional y la motivación laboral de los de los clientes internos del Banco de Crédito del Perú– Sucursal Juliaca, en el 2017.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. *Clima Organizacional*

2.2.1.1. Definición.

En los últimos años el término clima organizacional ha venido cobrando vigencia y vinculándose a diversas especialidades como la Gerencia y la Administración; ya que se considera que su influencia genera una relación sostenible entre la empresa y los colaboradores, permitiendo una sinergia para el alcance de los objetivos tanto organizacionales como individuales.

Chiavenato (2004) sostiene que el clima organizacional es el conjunto de cualidades y características propias del entorno laboral, las cuales pueden ser percibidas por los miembros de dicha organización y que a su vez direccionan su conducta. Posteriormente, Chiavenato (2011) añade que el clima organizacional está estrechamente vinculado con el nivel de motivación de sus colaboradores, en particular a las propiedades del ambiente que estimulan o generan distintos tipos de motivación en los miembros. Por lo tanto, el clima organizacional se considera positivo cuando cumple las necesidades individuales de los trabajadores y mejora su moral, y será negativo cuando no cubre esas necesidades.

En la misma dirección Forehand y Gilmer (1964), citado por Becerra, Matute, y Muñoz (2008); sostienen que el clima organizacional es el conjunto de propiedades únicas que definen y diferencian a una organización de otras, y que influyen en el desenvolvimiento de sus colaboradores. Estos atributos se encuentran en el ambiente de trabajo y pueden ser considerados como la percepción que tienen los integrantes de la organización sobre su identidad, además de interactuar con las características individuales de cada miembro e influenciando su comportamiento.

Por otra parte, Flores y Patlán (2013) señalan que el clima organizacional se refiere a las percepciones individuales del nivel social y contextual de una organización en la que los colaboradores están involucrados. Asimismo, abarca las visiones compartidas por estos miembros sobre las prácticas, procedimientos y políticas tanto formales como no formales en la entidad.

Asimismo, Arce (2017) indica que el clima organizacional es el funcionamiento estructural y dinámico de una organización, el cual tiene un efecto en la motivación, desempeño, satisfacción y retención de su personal. (Charry Condor, 2018, pág. 26)

A su vez, Hernández y Rodríguez (2011) afirma que el clima organizacional es “el ambiente de las relaciones sociales internas de una organización” (pág. 32); es decir, se forma a través de las interacciones de los miembros de una empresa sin importar su jerarquía

Otro aporte importante fue el realizado por Aragón y Piñeyro (2018), quienes sostienen que el clima organizacional es la manera en que los empleados perciben el entorno laboral de una empresa, el cual tiene un impacto directo en su rendimiento y satisfacción. Estos aspectos también generan un gran impacto en la percepción de los clientes y las opiniones que estos tienen sobre el servicio proporcionado por la organización.

Teniendo en consideración los conceptos previos, se puede definir que el Clima Organizacional es el grupo de cualidades o características propias de la organización que impactan en la conducta y motivación de los colaboradores, el cual puede ser positivo o negativo. Además, estos factores tienen un efecto en la satisfacción de los clientes y en las percepciones que ellos tienen acerca del servicio ofrecido por la empresa.

2.2.1.2. Teorías del Clima Organizacional.

A. Teoría de Rensis Likert

Likert (1968), citado en Rodríguez (2016); sostiene que la conducta mostrada por los subordinados depende directamente del comportamiento gerencial y las características organizacionales que los mismos distinguen; de esta forma se ratifica que la relación estará delimitada por la percepción del clima organizacional tales como: los factores relacionados al entorno, a la tecnología y a la distribución del sistema organizacional, la ubicación jerárquica que el individuo ocupa dentro de la empresa y la remuneración que obtiene, las actitudes, la personalidad, la percepción

y el nivel de afinidad que tienen los subordinados y superiores del clima organizacional.

Además, esta teoría identifica tres tipos de variables que describen las particularidades de una empresa y el cómo afecta la percepción del ambiente en la organización: (i) Variables Causales: estas variables están orientadas hacia cómo una empresa progresa y logra sus objetivos. Están formadas por cómo está organizada y dirigida la empresa, las elecciones que se toman definidas como variables dependientes, están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y tiene resultados; están constituidas por la estructura organizativa y administrativa, las decisiones, competencias y actitudes. (ii) Variables Intermedias: enfocadas en analizar el ambiente interno de la organización, la cual se evidencia en el rendimiento, la motivación, la toma de decisiones y la comunicación. (iii) Variables Finales: son producto del impacto de las variables anteriormente mencionadas, están dirigidas a delimitar resultados para la empresa tales como: rentabilidad, pérdidas y ganancias.

B. Teoría de Litwin y Stringer

Según Litwin y Stringer (1968), el clima organizacional abarca una serie de propiedades del entorno laboral que pueden ser observadas tanto directa como indirectamente por los empleados que lo experimentan y que tienen un impacto en su conducta y motivación.

Litwin y Stringer (1968) destacan la presencia de 9 dimensiones que describen el clima que existe en una empresa: (i) Estructura: políticas, jerarquías, funciones y reglamentos. (ii) Responsabilidad: apreciación del colaborador sobre su jefe, compromiso elevado con el trabajo, la toma de decisiones por sí solo, creación de sus propias exigencias. (iii) Recompensa: estímulos recibidos por el trabajo bien hecho. (iv) Riesgo: manera en que los colaboradores perciben los retos en sus funciones dentro de la organización. (v) Calor: forma en que los trabajadores visualizan los desafíos que se presentan en sus labores. (vi) Apoyo: sentir que los jefes y compañeros de trabajo están dispuestos a ayudarte cuando sea necesario. (vii) Estándares de desempeño: se refiere a la importancia que la empresa considera al

momento de cumplir con las reglas de cómo hacer las cosas bien. (viii) Conflicto: medida de cuanto están dispuestos los miembros de la organización a aceptar ideas diferentes, sin temor de abordar y resolver los problemas en cuanto aparecen. (ix) Identidad: percepción de ser parte de un grupo o equipo y el que tus metas personales se alinien con las metas de grupo. (Acosta y Venegas, 2010, págs. 166-167)

C. Teoría de Pritchard y Karasick

Por su parte, Pritchard y Karasick evaluaron cómo se sienten los colaboradores en una empresa en base a 11 aspectos diferentes e independientes entre sí, explicativos y relacionados a la teoría perceptual del Clima Organizacional:

Los aspectos a considerar son: (i) Autonomía: relacionada a cuánto puede hacer un trabajador por sí mismo, tomar decisiones y resolver problemas sin ayuda. (ii) Conflicto y cooperación: se refiere en cuanto se ayudan los trabajadores entre sí para hacer sus trabajos y resolver las contingencias que puedan surgir en sus labores. (iii) Relaciones sociales: se refiere al tipo de ambiente social y cuán conectados se sienten los trabajadores dentro de la empresa. (iv) Estructura: son las reglas, orden de autoridad y normas que una empresa establece, y la relación de las mismas de cómo realizar el trabajo asignado. (v) Remuneración: se refiere a la retribución que la empresa le brinda al colaborador en relación a su trabajo realizado, además de los beneficios que recibe y el salario. (vi) Rendimiento: relación entre el pago y el desempeño laboral del trabajador, de acuerdo a los estándares de la empresa. (vii) Motivación: se basa en las diversas formas en que la empresa estimula e incentiva a sus empleados. (viii) Estatus: se refiere a los diferentes roles que tienen los miembros dentro de una empresa, como jefe – colaboradores, y la importancia que la organización ponen a dichas diferencias. (ix) Flexibilidad e innovación: disposición que tiene una empresa para probar cosas nuevas y modificar la manera en que realiza algunos procesos. (x) Centralización de la toma decisiones: forma en que la empresa comparte la responsabilidad de tomar decisiones en diferentes niveles dentro de su estructura. (xi) Apoyo: manera en que los jefes respaldan a los trabajadores en las diferentes dificultades que puedan atravesar, ya sea en su trabajo o en otras áreas de sus vidas. (Sandoval Caraveo, 2004, pág. 85)

D. Teoría de Idalberto Chiavenato

Según Chiavenato (2004), el clima organizacional es el conjunto de características del ambiente que pueden generar estímulos que impulsen ciertos comportamientos; de acuerdo a ello, nos presenta las siguientes dimensiones: (i) Estructura Organizacional: establece reglas o restricciones en el trabajo, que limitan o permiten lo que los colaboradores pueden realizar. Cuanta más libertad tengan, mejor será el ambiente laboral. (ii) Responsabilidad: puede permitir que los colaboradores se sientan controlados o motivados por sus jefes, limitando su capacidad de tomar decisiones por sí mismas o su iniciativa. Cuanto más se motive, mejor será el ambiente de trabajo. (iii) Riesgos: La situación de trabajo puede ser esencialmente protectora para evitar riesgos o puede ser una fuerza que impulsa a asumir desafíos nuevos y diferentes, cuanto más se impulsa, tanto mejor el clima. (iv) Recompensas: La organización puede enfatizar críticas y sanciones como puede estimular recompensas e incentivos por el alcance de resultados, dejando el método de trabajo a criterio de cada persona. Cuanto más se estimula las recompensas e incentivos, tanto mejor el clima. (v) Calor y Apoyo: La organización puede mantener un clima frío y negativo de trabajo, al igual que puede crear calor humano, compañerismo y apoyo a la iniciativa personal y de grupo. Cuanto más cálida sea la organización, tanto mejor será su clima. (vi) Conflicto: La organización puede establecer reglas y procedimientos para evitar choques de opiniones diferentes, como puede incentivar diferentes puntos de vista y administrar los conflictos que se derivan por medio de la confrontación. Cuanto más incentivos a diferentes puntos de vista, tanto mejor el clima. (pág. 478).

E. Teoría de Flores y Patlán

Según Flores y Patlán (2013), el clima organizacional se integra de 8 factores que interactúan entre sí y que afectan el comportamiento de sus miembros y, por consecuencia, el funcionamiento de la empresa. Para un mejor análisis y para mejora de la eficacia de los mismos, el autor agrupa dichos elementos en los siguientes sistemas: (i) Sistema Individual: abarca la satisfacción de los trabajadores y en cómo ellos perciben el reconocimiento de sus tareas en base al logro de objetivos y metas establecidos; además, analiza el grado de autonomía que tiene cada trabajador al momento de decidir la forma en que realizará sus actividades. (ii) Sistema

Interpersonal: analiza las relaciones entre los colaboradores en base a un ambiente de armonía y confianza, permitiendo que se logre una comunicación efectiva y la cooperación entre compañeros al momento de realizar los trabajos en equipo. (iii) Sistema Organizacional: estudia de manera puntual los siguientes elementos: consideración de los directivos, la cual es la percepción de los colaboradores en relación al apoyo que reciben de sus superiores al momento de realizar una labor; beneficios y recompensas, son los incentivos que brinda la organización a sus miembros referente a la calidad del trabajado desempeñado; motivación y esfuerzo, es el impulso que fomenta los trabajadores a comprometerse y preocuparse por la calidad en la que realizan sus labores; liderazgo de directivo, nivel en el que los individuos de la organización perciben la gestión de sus superiores, la capacidad de delegar y elegir las decisiones acertadas para la consecución de los objetivos establecidos.

De lo anterior, se destaca que, dentro de las teorías del clima organizacional, existen factores a nivel del individuo, grupo y organización que nos permiten identificar el grado de influencia en el comportamiento de sus colaboradores.

2.2.1.3. Tipos de Clima Organizacional.

Likert (1975), citado en Chiavenato (2011) establece cuatro tipos de sistemas organizacionales: (i) Coercitivo: Sistema de gestión que muestra una fuerte autocracia y centralización, imponiendo un control riguroso y arbitrario sobre todas las actividades internas de la organización. Se caracteriza por ser considerado uno de los sistemas más rígidos y coercitivos que genera un entorno de temor y desconfianza. (ii) Benevolente: Sistema administrativo con autoridad, pero menos severo y restrictivo que el sistema anterior; es decir, es una versión más tolerante y flexible. (iii) Consultivo: Sistema orientado hacia la participación en lugar de la autocracia y la imposición. Implica una reducción progresiva de la arbitrariedad en la organización, generando así un ambiente de confianza y la distribución de la autoridad en la toma de decisiones. (iv) Participativo: Sistema de gestión enfocado en la participación y la democracia, el cual resalta por su postura notablemente abierta. Asimismo, es el más inclusivo y receptivo de todos, logrando que las interacciones entre la jefatura y los colaboradores sea buena y de gran confianza.

Se puede inferir que cada sistema se va a caracterizar por el tipo de control y las delegaciones de las decisiones existentes en la organización; ello determinará el clima organizacional y el grado de confianza y motivación por parte de los trabajadores.

2.2.1.4. Niveles del Clima Organizacional.

Para Robbins y Judge (2009), el comportamiento organizacional se enfoca en examinar como las personas, los conjuntos y la estructura afectan el funcionamiento en las organizaciones, con el fin de utilizar ese conocimiento para aumentar la eficacia de las mismas. De este modo, plantean las siguientes variables:

A. Nivel Individual

Las personas se incorporan a las empresas con determinadas cualidades que afectarían su actuar en su puesto de trabajo. Estas cualidades ya están establecidas cuando alguien empieza a laborar y en su mayoría la dirección tiene limitadas opciones para cambiarlas.

Los elementos intervinientes a considerar son:

a) Personalidad y emociones:

“La personalidad es la suma de las formas en que el individuo reacciona ante otros e interactúa con ellos.” (Robbins y Judge, Comportamiento Organizacional, 2009, pág. 105)

Así mismo, Ciribeli y Miquelito (2015) definen la personalidad como el conjunto de características psicológicas, que a su vez, tienen un impacto en la manera en que el individuo procesa ideas, experimenta emociones y actúa tanto en contextos sociales y personales.

Por otra parte, Hernández y Rodríguez (2011), conceptualiza la emoción como “el estado de ánimo que afecta los sentidos, ideas o recuerdos que se reflejan en los gestos, actitudes y otras formas de expresión que contagia la animosidad de otros”. (pág. 433)

En relación a ello, Robbins y Judge (2009) definen las emociones como “sentimientos intensos que están dirigidos a algo o alguien”. (pág. 251)

b) Valores y Actitudes:

Según Robbins y Judge (2009) los valores “poseen características tanto en su significado como en su grado de intensidad. El aspecto del significado establece la importancia de una forma de comportamiento o estado de existencia. El aspecto de la intensidad determina que tan significativo es” (pág. 116).

Por otra parte, Chiavenato (2009), afirma que “los valores son una creencia fundamental que se refiere a las limitaciones y prioridades en cuanto acciones y significados. Estos representan las convicciones y posturas que influyen en el comportamiento individual” (pág. 66) .

Así mismo, “las actitudes son enunciados de evaluación -favorable o desfavorable- de los objetos, personas o eventos. Reflejan cómo se siente alguien respecto a algo”. (Robbins y Judge, Comportamiento Organizacional, 2009, pág. 75)

Por su lado Chiavenato (2004), sostiene que las actitudes hacen referencia al “comportamiento personal del administrador, frente a las situaciones de trabajo; representa el estilo personal de hacer que las cosas sucedan, de manera de dirigir, motivar, comunicar y sacar adelante las cosas”. (pág. 5)

c) Aptitudes:

Para Chiavenato (2011), la aptitud se define como la habilidad de comportamiento que se origina en el individuo desde el nacimiento, es inherente y refleja su inclinación o capacidad para adquirir una determinada destreza. Debido a su naturaleza innata, la actitud puede permanecer oculta para la persona, ya que su desarrollo dependerá de la práctica y el esfuerzo que se aplique en ella.

Mientras que Santaularia y Schlaghecke (2016), señalan que la aptitud en el ámbito laboral es “la capacidad psicofísica de un trabajador para realizar las tareas asignadas en su trabajo sin que este suponga riesgo para su propia salud o la de terceros” (pág. 26)

B. Nivel de grupo

“(…) analiza la forma en que los individuos de los grupos reciben influencia de los patrones de comportamiento que se espera tengan, de lo que el grupo considera son estándares de comportamiento aceptable y el grado en que los miembros del grupo se atraen entre si”. (Robbins y Judge, Comportamiento Organizacional, 2009, pág. 32)

Los elementos intervinientes a considerar son:

a) Comunicación

Newstrom (2011), conceptualiza la comunicación como la transmisión de información y el logro de una comprensión mutua entre individuos. Consiste en la habilidad de conectar con los demás al transmitir ideas, hechos, pensamientos, emociones y principios. Su objetivo fundamental radica en lograr que el destinatario interprete el mensaje tal como se pretendía inicialmente.

A su vez, Chiavenato (2004) afirma que la comunicación sucede cuando se comparte información con alguien, permitiendo así que otra persona también la tenga. Esta requiere que el receptor reciba y entienda el mensaje; es decir, si se transmite pero no se comprende, no se ha logrado comunicar.

b) Liderazgo

Newstrom (2011) señala que el liderazgo implica guiar y respaldar a otros para que laboren con motivación en el cumplimiento de determinadas metas. Es decir, es el elemento vital que apoya y estimula a una persona o a un equipo a reconocer y alcanzar sus objetivos.

En la misma perspectiva, Chiavenato (2004) define el liderazgo como la facultad para ejercer cierto impacto en las personas en una situación particular a través de la comunicación, con el objetivo de lograr diversas metas específicas. Es un fenómeno que se desarrolla en el contexto de las interacciones grupales y debe analizarse considerando las relaciones existentes dentro de una estructura social en particular, en lugar de enfocarse únicamente en las características individuales de una persona.

Por otro lado, Hernández y Rodríguez (2011) resalta la importancia del liderazgo ya que permite convertir un grupo de trabajo en un equipo, donde tanto líder como colaboradores interactúan y cooperan entre sí para cumplir con las tareas y responsabilidades del área, con la finalidad de lograr un propósito en común vinculado a la misión de la empresa.

c) Conflicto :

Robbins y Coulter (2005), sostienen que “los conflictos son hechos naturales del trato entre las personas en las organizaciones y no pueden ni deben ser eliminados. Los conflictos surgen porque los integrantes de las organizaciones tienen sus metas propias y los recursos son escasos” (pág. 527)

Para Fuquen Alvarado (2003), el conflicto se origina cuando individuos o un grupo tienen intenciones que son contradictorias entre sí, lo que lleva a que cada parte vea la posición de la otra como un obstáculo para alcanzar sus propios deseos. En este caso, el conflicto no surge únicamente por competir por recursos, sino por una percepción incorrecta sobre el acceso a ellos.

C. Nivel organizacional

Robbins y Judge (2009), afirman que el comportamiento organizacional eleva su nivel de complejidad cuando se añade un diseño organizado a lo que ya sabemos sobre cómo las personas y los grupos interactúan. Al igual que los grupos son más que simplemente todas sus partes, las organizaciones son más que solo la suma de los grupos que la constituyen.

Los elementos intervinientes a considerar son:

a) Diseño de la organización

Según Chiavenato (2009), el diseño organizacional engloba la estructura y disposición de una organización, incluyendo sus órganos y roles, las interacciones de comunicación entre ellos, la distribución del poder y el funcionamiento de las operaciones. Así mismo, Morgeson et. al (2010), añaden que el diseño de la organización se fundamenta en los principios de la organización y la distribución especializada del trabajo, la creación de grupos formales, la definición de roles y responsabilidades, el establecimiento de normas, funciones, comunicación formal y jerarquías.

b) Cultura interna

Newstrom (2011) define el clima organizacional como los “valores, creencias y normas que comparten los miembros de una organización” (pág. 521). A su vez, Hernández y Rodríguez (2011) afirma que la cultura en la organización se genera mediante la constante relación de sus miembros y las convicciones compartidas y establecidas en ellos, junto con normas, comportamientos y un lenguaje específico o “jerga laboral”. Estas prácticas organizacionales fomentan el orgullo y motivan a los empleados a sentirse parte de la empresa.

c) Políticas y prácticas

Para Chiavenato (2004), las políticas representan lineamientos generales fundamentados en las metas de una empresa, sirviendo como pautas que guían la gestión administrativa. Estas establecen marcos o límites para definir las áreas en las que se debe llevar a cabo la acción administrativa; algunos ejemplos comunes son las directrices de recursos humanos, referente al trato a los colaboradores; las políticas de ventas, cómo interactuar con los clientes; y las estrategias de precios, cómo gestionar los precios en relación al mercado; entre otras.

En la misma perspectiva, Hernández y Rodríguez (2011) señalan que las políticas y las normas se diferencian en su alcance, ya que las primeras

son de naturaleza general, mientras que las segundas son específicas. Además, estas se vinculan al plan o proyecto de una empresa y se determinan en cada ocasión que se genera una obra, mientras que las normas son de carácter permanente.

2.2.2. Motivación Laboral

2.2.2.1. Definición.

Según Chiavenato (2004), define la motivación como “el estado íntimo que lleva a una persona a comportarse de forma de asegurar el alcance de determinado objetivo o a involucrarse en una actividad para satisfacer necesidades personales” (pág. 315)

Por su parte, Reeve (2010) añade que la motivación es un fenómeno en constante movimiento y transformación; es decir, fluctúa continuamente en lugar de ser algo fijo o estático. Podemos visualizarla como un caudaloso río que lleva consigo necesidades, pensamientos y emociones en un flujo incesante. Además, no solo varía la intensidad de los motivos a lo largo del tiempo, sino que las personas siempre albergan una diversidad de motivaciones en cualquier momento.

De igual manera, Hernández y Rodríguez (2011) indica que la motivación se refiere al estado interno de una persona que impulsa su comportamiento de manera específica, proporcionándole la energía interna necesaria para alcanzar sus metas. Incluye todos los elementos que pueden mantener, estimular y orientar su conducta hacia un objetivo determinado.

A su vez, Peña y Villón (2018) sostienen que la motivación laboral puede describirse como el producto de la interacción entre el individuo y el incentivo proporcionado por la empresa con el propósito de generar elementos que incentiven e impulsen al colaborador a alcanzar una meta.

Asimismo, Toro (1992) afirma que la motivación laboral es “ (...) el proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia los objetivos esperados”. (García Correa, Londoño Bolívar y Ortiz Pérez, 2016, pág. 2)

De los constructos anteriores, se puede entender a la motivación como el estímulo para satisfacer una necesidad, el cual orienta a la persona a actuar de una manera en particular para poder cubrirla. Aplicada en el ámbito laboral, la motivación permite orientar la conducta y desenvolvimiento de los trabajadores a la consecución de los objetivos organizacionales.

2.2.2.2. Teorías de la Motivación.

A. Teoría de la Jerarquía de las Necesidades Humanas

Creada por Abraham Maslow en 1943, se expandió en investigaciones posteriores; esta teoría se representa mediante una estructura pirámidal: en la parte inferior se encuentran las necesidades más esenciales, mientras que en la cima se sitúan aquellas de mayor relevancia. El individuo se esfuerza por progresar en la pirámide y, para lograrlo, debe satisfacer necesidades progresivamente más complicadas, que requieren más tiempo para ser alcanzadas.

Maslow divide la pirámide en 5 niveles, las cuales se explican a continuación:

(i) Necesidades Fisiológicas : Comprende necesidades básicas como la alimentación, estado de salud, el descanso, la actividad física, entre otros. En el ámbito laboral, podemos mencionar que el exceso de horas de trabajo puede causar estrés y saltarse las comidas, lo cual genera un efecto adverso en el bienestar del trabajador.

(ii) Necesidades de seguridad: Se requiere contar con una estabilidad emocional que derive tanto de nosotros como del entorno social al que pertenecemos. En el plano empresarial, se puede decir que tener un jefe autoritario o pertenecer a una compañía con alto nivel de rotación, causan inseguridad y problemas psicológicos en el colaborador.

(iii) Necesidad de afiliación: Corresponde a la existencia de una persona dentro de la sociedad, estableciendo vínculos con otros individuos y el anhelo de dar y recibir afecto. En el aspecto organizacional, los equipos de trabajo casi siempre buscan fomentar una convivencia armoniosa para el logro de objetivos.

(iv) Necesidad de reconocimiento: Esta enfocada en la necesidad o deseo que sienten los individuos de tener una apreciación positiva de sí mismos; buscando el autorrespeto y la autoestima, así como el reconocimiento y la estima de los demás. Un claro ejemplo aplicado en las empresas, son los ascensos que brindan un reconocimiento público a los trabajadores y refuerzan su autoestima.

(v) Autoactualización: Impulsadas por la educación y la cultura, estas necesidades

representan la integración de todas las demás, estimulando a cada persona a desarrollar su máximo potencial y a evolucionar constantemente. Un colaborador se sentirá autorrealizado cuando perciba sus funciones como un reto, gozando de su ejecución y buscando soluciones a las dificultades que se le pueda presentar; además, ello llegará a un nivel superior cuando se identifique con los lineamientos de la empresa. (Chiavenato, 2004, págs. 283-284).

B. Teoría del Modelo Bifactorial de Herzberg

Herzberg, citado en Chiavenato (2004), propone la teoría de dos factores que analiza la conducta de los colaboradores en la organización: (i) Factor higiénico: Involucra tanto las situaciones del lugar de trabajo que afectan a la persona, como el sueldo, las ventajas sociales, las reglas de la compañía y como se llevan las relaciones entre colegas. También cubre las oportunidades que existen, la apreciación general del ambiente y las maneras en que las organizaciones motivan e incentivan a sus empleados. (ii) Factor motivacional: Se refiere a cada una de las labores relacionadas con el puesto de trabajo como la ejecución de tareas importantes, el resultado, la responsabilidad, la promoción de puesto, las recompensas y el uso de habilidades. Estas actividades satisfacen a los empleados a lo largo del tiempo y aumentan su productividad en la organización.

C. Teoría de las Expectativas de Vroom

Para Vroom, citado en Robbins y Coulter (2005), las acciones de las personas suelen estar influenciadas por la anticipación de un resultado específico y el grado de atracción que dicho resultado tiene para ella. Esta teoría contempla 3 variables en su análisis: (i) Expectativa o vínculo entre el esfuerzo y el desempeño: Es la percepción del individuo sobre la probabilidad de que al invertir una cantidad específica de esfuerzo, se obtenga un nivel determinado de rendimiento. (ii) Medio o vínculo entre el desempeño y la recompensa: Se refiere al nivel de convicción que tiene una persona en cuanto alcanzar un nivel específico, es una forma de lograr el resultado deseado. (iii) Valencia o atractivo de la recompensa: Representa el valor que una persona asigna a la posibilidad de obtener un resultado o recompensa en el trabajo. La valencia tiene en cuenta tanto los objetivos como las necesidades del colaborador.

D. Teoría del Establecimiento de Metas

Locke, citado en Reeve (2010), sostiene que las personas establecen sus propias metas con el propósito de alcanzarlas. Esta teoría argumenta que la búsqueda de una meta es fundamental para la motivación laboral, ya que mas metas orientan al empleado sobre las tareas que debe llevar a cabo y la dedicación que debe brindar para lograr el objetivo. Las metas van a variar según: (i) Dificultad de la meta: Se relaciona con el grado de complejidad que requiere para ser alcanzada. El nivel de esfuerzo que un colaborador invierte estará en proporción a los requisitos de la meta; en otras palabras, las metas sencillas generan un bajo nivel de esfuerzo, las metas de dificultad moderada generan un nivel intermedio de esfuerzo, y las metas difíciles generan un alto nivel de esfuerzo. (ii) Especificidad de la meta: Se refiere con cuánta información se proporciona sobre las acciones exactas que debe realizar una persona. Su importancia radica en que las metas específicas dirigen la atención hacia las tareas a realizar, disminuyendo la ambigüedad en el pensamiento y la variabilidad en el rendimiento.

E. Teoría de la Eficacia Personal

Complementando la teoría de establecimiento de metas, Bandura (1997) postula la teoría de eficacia personal donde aborda la seguridad que tiene una persona en su capacidad para realizar una determinada tarea. Es decir, cuanto mayor sea la eficacia, mas confianza se tiene en la habilidad propia para alcanzar el éxito en dicha labor,

Asimismo, el autor sostiene la existencia de 4 factores que permiten mejorarla: (i) Dominio de aprobación: Se refiere a adquirir conocimientos prácticos, y pertinentes en la labor o tarea. (ii) Modelado indirecto: Consiste en ganar mayor seguridad al presenciar a alguien ejecutar la tarea. (ii) Persuasión verbal: Implica obtener una mayor seguridad, ya que alguien logra persuadirnos de que poseemos las capacidades requeridas para alcanzar el éxito. (iii) Sacudida: Aborda una evaluación del efecto que se impone sobre la persona. Este aspecto solo es efectivo bajo condiciones de gran exigencia, pero no en situaciones que requieran un entorno tranquilo y contemplativo. (Robbins y Judge, 2009, págs. 188-190)

2.2.2.3. Impulsos de la Motivación.

McClelland citado en Newstrom (2011), sostiene que las personas suelen sentir ciertos impulsos o deseos motivadores los cuales son producto de su entorno e influye en la manera en que los trabajadores perciben su trabajo y enfocan su vida.

En su investigación, se centró en los siguientes impulsos:

- a) Motivación de logro: Es la fuerza que motiva a ciertas personas a perseguir sus objetivos; consideran el logro como algo fundamental, más allá de las recompensas que puedan obtener.
- b) Motivación de afiliación: Es un estímulo para interactuar socialmente con otros individuos; en otras palabras, colaborar con personas afines y disfrutar de un sentimiento de pertenencia en un grupo.
- c) Motivación de poder: Es el estímulo que busca ejercer influencia sobre las personas, tomar el mando y transformar circunstancias. Aquellos motivados por el poder anhelan generar un impacto significativo en sus entidades y están dispuestos a arriesgarse con tal de conseguirlo.

2.2.2.4. Tipos de Motivación.

A. Motivación Intrínseca

Para Usán y Salavera (2018), la motivación intrínseca se refiere a participar en una actividad por el placer inherente que proporciona, sin necesidad de incentivos externos. Este concepto indica que existen tres tipos de motivaciones intrínsecas: i) Motivación intrínseca hacia las experiencias estimulantes, cuando alguien se involucra en una actividad con el propósito de divertirse o experimentar sensaciones positivas derivadas de su dedicación. ii) Motivación intrínseca hacia el conocimiento, relacionada con el deseo de aprender nuevos conceptos. iii) Motivación intrínseca hacia el logro, que es el impulso de superarse y alcanzar objetivos personales establecidos.

En la misma perspectiva, Robbins y Judge (2009) mencionan que la motivación intrínseca en la tarea radica en el anhelo de involucrarse en una labor debido a que personalmente resulta fascinante, envolvente, estimulante, gratificante o exigente.

Asimismo, Reeve (2010) afirma que la motivación intrínseca se origina de forma espontánea a partir de las necesidades psicológicas y los impulsos naturales de desarrollo. Cuando las personas la experimentan, actúan por su propio interés, movidos por el disfrute que les brinda la actividad y el desafío que esta les representa.

a) Autonomía

Según Chiavenato (2009), sostiene que la autonomía es el nivel de libertad que posee el trabajador para organizar y llevar a cabo sus tareas. También abarca la independencia de programar su trabajo, elegir el equipo que utilizará y decidir los métodos o procedimientos a seguir. La autonomía está ligada al tiempo en el que el colaborador puede o no recibir supervisión directa de su jefe.

A su vez, Reeve (2010) define la autonomía como la búsqueda de autodeterminación y validación personal al iniciar y regular el anhelo de que nuestras acciones sean determinadas por nuestros recursos internos en lugar de los eventos del entorno.

b) Competencia:

Chiavenato (2004), infiere que las competencias son características que habilitan a los empleados para evaluar una situación, proponer opciones y solucionar asuntos o desafíos; representan el recurso más valioso del colaborador, su capital cognitivo y su mayor activo.

De igual manera, Mendieta et. al (2020) afirman que las competencias son rasgos de personalidad y comportamientos que conducen a un rendimiento exitoso en una posición laboral. Es importante destacar que cada puesto de trabajo puede tener características distintas en diversas empresas y/o mercados.

c) Afinidad

Para Reeve (2010), la afinidad se refiere a la necesidad de formar conexiones y lazos emocionales íntimos con otras personas, expresando el anhelo de estar conectado emocionalmente e involucrado en relaciones cercanas y afectivas con los demás.

B. Motivación Extrínseca

Según López (2021), la motivación extrínseca utiliza medios como herramientas para lograr un objetivo específico. A diferencia de la motivación intrínseca, esta no implica un alto grado de cognición. Para comprenderla mejor podemos considerar tres conceptos esenciales: i) Castigo: Elemento desfavorable que se administra al individuo luego de una serie de acciones y que disminuyen las posibilidades de que el individuo repita dicho comportamiento; ii) Recompensa: Es el elemento agradable del entorno otorgado al individuo luego de una serie de acciones que incrementan la posibilidad de que el comportamiento sea repetido; iii) Incentivo: Elemento presente en el entorno, ya sea atractivo o no, que se proporciona al individuo antes de una posible serie de opciones y que logra influir en que la persona realice o evite la conducta.

De igual manera Reeve (2010), sostiene que la motivación extrínseca se origina en un acuerdo de comportamiento donde se busca obtener una recompensa a cambio de realizar una acción específica; es decir, es una motivación para alcanzar algo externo. Además, se deriva de los estímulos y resultados en el entorno como comida, dinero, elogios, privilegios, premios y una variedad de planes de incentivos. Al contrario de involucrarse en una actividad con el propósito de experimentar las gratificaciones inherentes que esta pueda ofrecer, la motivación extrínseca se origina a partir de resultados externos a la actividad en sí misma.

a) Incentivos

Para Sánchez et. al (2022), los incentivos laborales permiten elevar la motivación de los trabajadores de tal manera que se logra aumentar la productividad, reducir costos y agilizar procesos; además de promover un excelente clima laboral.

A su vez, Madero (2019) sostiene que los incentivos son cualquier tipo de recompensa que un colaborador recibe a cambio de alcanzar los objetivos de la organización. Dependiendo de su origen, los incentivos pueden ser monetarios como el salario, bonos o comisiones por desempeño o productividad, vales de compra, entre otros; y no monetarios como el

desarrollo de nuevas competencias, reconocimiento, línea de carrera, entre otros.

b) Responsabilidad

Escudero et. al (2018) consideran que la responsabilidad es una cualidad propia de la persona, la cual le permite tomar las decisiones adecuadas o esperadas, y de asumir tareas u objetivos compartidos.

En otra dirección, De Febres (2007) señala que la responsabilidad es comprometerse con diferentes obligaciones o deberes, ya sean del entorno familiar, laboral, civil o personal; de cumplir con los deberes que señalan las leyes, religión y la propia consciencia; y de afrontar los efectos de las decisiones y acciones que tomamos.

c) Ascenso o Promoción Laboral

Según Chiavenato (2009), las promociones laborales se deben de realizar en base a las competencias de los colaborados, permitiéndoles mejorar y desarrollar las habilidades que ya poseen o aprender unas nuevas, además de poder seguir una línea de carrera dentro de la organización.

2.3. Marco Conceptual

Autorrealización: Es el nivel donde alcanzamos nuestra versión más auténtica y plena, nuestro máximo potencial y un crecimiento constante.

Clima: conjunto de condiciones, características o circunstancias que rodean a una persona en un entorno definido.

Colaborador: Persona que realiza una actividad, jornada o labor a cambio de una remuneración.

Conflicto: son problemas o situaciones adversas que pueden alterar la tranquilidad de una o varias personas.

Cooperación: es la ayuda o apoyo que se le brinda a un compañero o amigo frente a diversas situaciones que puedan enfrentarse (sean adversas o no).

Cultura: Es el conjunto de valores, tradiciones, creencias y comportamientos de una comunidad o grupo que dan forma a su identidad colectiva y determina la forma en que sus miembros interactúan con el mundo que les rodea.

Competencias: Se refiere a las destrezas y habilidades de una persona para desarrollar tareas y resolver conflictos, combinando de manera innovadora sus conocimientos, logrando así resultados sobresalientes.

Comunicación: es el proceso mediante el cual se hace un intercambio de información, desde el emisor hasta el receptor.

Desempeño: habilidades, actitudes y aptitudes que demuestra un colaborador frente a su puesto de trabajo o a la consecución de metas definidas por la organización.

Eficacia: Capacidad de alcanzar o lograr, de la manera o forma en que espera una meta, objetivo, o propósito.

Eficiencia: Es la capacidad de maximizar o usar de manera óptima, los recursos de una empresa.

Empresa: Entidad que ofrece bienes o servicios a cambio de una compensación monetaria, con el fin de generar utilidades y riquezas para sí misma.

Estado de ánimo: Son emociones que permanecen arraigados en nuestro interior por un periodo prolongado y ejercen una gran influencia en nuestras acciones y conductas.

Estructura formal: Es el esquema organizativo que define las jerarquías, funciones y relaciones entre los distintos puestos y departamentos de la empresa, estableciendo un marco sólido para la toma de decisiones y de responsabilidades.

Labor: Trabajo, actividad o tarea que implica esfuerzo y la ejecución de una función.

Laboral: Término usado para abarcar todo lo relacionado al trabajo en cualquiera de sus ámbitos (económico, jurídico, político, tecnológico, legal, social y cultural).

Liderazgo: Habilidades directivas y de gestión que posee una persona para ejercer influencia en el comportamiento y la actitud de individuos o un equipo específico en busca de lograr los objetivos establecidos.

Motivación: Es la fuerza interna que impulsa a una persona a actuar, perseguir sus objetivos y superar desafíos.

Objetivo: Es la meta clara y definida que una persona se propone alcanzar, la cual guía sus acciones y decisiones hacia el logro deseado.

Organización: conjunto de personas que haciendo uso de recursos y medios disponibles, buscan alcanzar y lograr un objetivo en común.

Organizacional: características o condiciones de una organización, o de algo relacionado a la misma.

Patrón de comportamiento: Es la manera o forma característica en la que una persona actúa en diferentes situaciones, reflejando la repetición de sus respuestas a lo largo del tiempo.

Personalidad: Es el conjunto de características emocionales, cognitivas y conductuales que constituyen la esencia única e intransferible de un individuo, moldeada por sus interacciones con el mundo externo.

Política: Es el conjunto de principios y directrices que rigen el funcionamiento interno de una empresa, orientando las acciones de sus miembros hacia el logro de objetivos estratégicos.

Reconocimiento: Es el acto de valorar y apreciar las cualidades, logros y esfuerzos de otra persona.

Trabajo: Cualquier tipo acción, tarea, labor, ocupación, obra o producción; la cual es retribuida mediante el pago de un salario.

Trabajo en equipo: Es el proceso colaborativo en el que un grupo de personas se unen, sumando sus habilidades y esfuerzos de manera coordinada con el fin de alcanzar un objetivo común.

III. Variables e Hipótesis

3.1. Definición Operacional de las Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	SUB INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
<p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>Es el conjunto de atributos o características propias de la organización que impactan en el comportamiento y motivación de los colaboradores, el cual puede ser positivo o negativo. Además, estos factores tienen un efecto en la satisfacción de los clientes y en las percepciones que ellos tienen acerca del servicio ofrecido por la empresa.</p>	<p>El clima organizacional se evaluará mediante los aspectos propios del entorno laboral que influyen en diferentes niveles al colaborador.</p>	Nivel Individual	Personalidad y emociones	Percepción	1	<p>Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre</p>
				Estado de animo	2	
			Valores y actitudes	Comportamiento	3	
				Aptitudes	Habilidades	
		Nivel de grupo	Comunicación	Transferencia de la información	5	
				Liderazgo	Relación líder- miembro	
			Estructura de la tarea		7	
			Conflicto	Negociación	8	
		Nivel Organizacional	Diseño de la organización	Cadena de mando	9	
				Control	10	
			Cultura interna	Orientación a los resultados	11	
			Políticas	Capacitación	12	
				Iniciativa	14	
			Competencia	Efectividad	15	
			Afinidad	Integración	16	
		Motivación Extrínseca	Incentivos	Logro de objetivos	17	
				Reconocimiento	18	
			Responsabilidad	Delegación de funciones	19	
			Ascenso	Crecimiento	20	

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	SUB INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
MOTIVACIÓN LABORAL Es el impulso para satisfacer una necesidad, el cual orienta a la persona actuar de una manera en particular para poder cubrirla. Aplicada en el ámbito laboral, la motivación permite orientar la conducta y comportamiento de los colaboradores a la consecución de los objetivos organizacionales.	La motivación se medirá a través de la evaluación de factores propio del trabajador, así como los de la empresa, y como estos influyen en el logro de los objetivos planteados.	Motivación Intrínseca	Autonomía	Toma de decisiones	13	Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre
				Iniciativa	14	
			Competencia	Efectividad	15	
			Afinidad	Integración	16	
		Motivación Extrínseca	Incentivos	Logro de objetivos	17	
				Reconocimiento	18	
			Responsabilidad	Delegación de funciones	19	
			Ascenso	Crecimiento	20	

Nota: Elaboración propia, 2023

3.2. Hipótesis de la Investigación

3.2.1. Hipótesis General

El clima organizacional se relaciona de manera favorable con la motivación laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco - Lima, año 2023.

3.2.2. Hipótesis Específicas

H₁: El nivel Individual se relaciona de manera favorable con la motivación laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco – Lima.

H₂: El nivel de Grupo se relaciona de manera favorable con la motivación laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco – Lima.

H₃: El nivel Organizacional se relaciona de manera favorable con la motivación laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco – Lima.

IV. Metodología

4.1. Tipo y Nivel de Investigación

4.1.1. Tipo de Investigación

Según Escudero y Cortez (2018), el tipo de investigación variará de acuerdo a diferentes características y enfoques, tales como su propósito, nivel de profundización en el objeto de estudio y por el tipo de datos y análisis. Teniendo en consideración lo anteriormente mencionado, el trabajo realizado fue de Tipo Básico y de enfoque Cuantitativo.

Partiendo de la iniciativa de buscar la relación entre dos variables que por sus características propias serán descritas de acuerdo a la manifestación de la información de campo.

4.1.2. Nivel de Investigación

Por la naturaleza de la investigación, se aplicó el Nivel Correlacional.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), la investigación correlacional busca comprender la relación o nivel de vínculo presente entre dos o más variables, conceptos o categorías en una situación específica.

4.2. Descripción de la Metodología

4.2.1. Método y Diseño de la Investigación

4.2.1.1. Método de la Investigación.

El estudio fue desarrollado por el Método Deductivo, ya que tomando en consideración a Baena (2017), éste partirá desde temas generales a conclusiones particulares.

4.2.1.2. Diseño de la Investigación.

El presente trabajo fue de diseño no experimental – transeccional o transversal-correlacional.

Al respecto, Hernández et al. (2010) indica que este tipo de estudio se ejecuta sin el manejo intencional de las variables a analizar, ya que solo se estudiará su interacción natural; además, la información necesaria se reunirá en un único momento o período de tiempo.

4.2.2. Etapas del Desarrollo del Plan de Tesis

Del Rio (2011) establece las siguientes etapas y fases para la elaboración del trabajo de investigación:

- a) Construcción del objeto de estudio: Compuesta por i) Concepción de la idea, que nace tras identificar problemáticas en un entorno específico; ii) Planteamiento del problema y de los objetivos, se precisan los objetivos y justificación del estudio, así como la formulación de los problemas de la investigación; iii) Marco teórico, se realiza la revisión de los antecedentes de la investigación y de las teorías que servirán como base para el estudio. Se conceptualiza las variables y su respectiva operacionalización; asimismo, se desarrollan las hipótesis; iv) Diseño del modelo de análisis, se establece la metodología y la construcción de los instrumentos de recolección de datos para su posterior aplicación.
- b) Comprobación y verificación empírica: Abarca los siguientes puntos i) Recolección de datos, se aplica el instrumento de recolección de datos previamente validado; ii) Exploración de los datos, se procesa los datos obtenidos a través de los softwares estadísticos u otros métodos para el análisis correspondiente; iii) Análisis de la información de los resultados obtenidos, se revisa y se eligen los datos más representativos para el estudio; de esta forma, se puede identificar la relación entre las variables y se puede obtener las conclusiones claves.
- c) Interpretación de resultados: En esta última etapa se realiza la elaboración del informe que consta de la sustentación del trabajo, exposición de los resultados, conclusiones y recomendaciones.

4.3. Población y Muestra de la Investigación

Para Arias (2012), la población es un grupo limitado o ilimitado de componentes con atributos en común a los cuales serán el objeto de estudio y estarán enmarcados tanto por el problema como por los objetivos de la investigación. Así mismo, define la muestra como el subgrupo representativo y limitado que se obtiene de la población.

4.3.1. Características y Delimitación

Para el presente estudio, se trabajó con todos los miembros de la empresa Innova Digital Solutions S.A.C., siendo un total de 45 trabajadores. Se consideró al personal en su totalidad, incluyendo ambos sexos y todas las edades. Sin embargo, no se estimó a los colaboradores que se encontraban con descanso médico, período vacacional o algún otro tipo de ausencia o licencia.

4.3.2. Ubicación Espacio-Temporalidad

La investigación hizo referencia a Innova Digital Solutions S.A.C., localizado en Almirante Grau 715 Oficina 105 en Barranco, distrito de la ciudad de Lima. El estudio fue realizado durante el año 2023, en retrospectiva a los meses comprometidos en cada fase.

4.3.3. Técnica de Muestreo Probabilístico

Arias y Covinos (2021) señalan que la técnica del muestreo requiere ser aplicada cuando la población es extensa; de esta manera, se podrá determinar la muestra representativa para su posterior análisis. Tomando en consideración ello, el presente trabajo no aplicó la técnica de muestreo ya que Innova Digital Solutions S.A.C está constituida por 45 trabajadores y al ser una población pequeña, se trabajó con todos ellos.

4.4. Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

4.4.1. Técnica

Para Arias (2012), la técnica es el método o modalidad a través del cual se puede reunir o adquirir datos. Así mismo, señala que estas pueden clasificarse en técnicas de observación, entrevista o encuesta y, por tratarse de un trabajo cuantitativo, se aplicó la técnica de la encuesta.

4.4.1.1. La Encuesta.

De acuerdo a Arias y Covinos (2021), la encuesta es un procedimiento que se ejecuta a través de un cuestionario, el cual está enfocado exclusivamente a individuos; además de brindar datos sobre sus percepciones, conductas y apreciaciones.

4.4.2. Instrumento

Según Arias (2012), un instrumento es cualquier mecanismo ya sea físico o virtual, que es empleado para poder recopilar o adquirir datos e información.

4.4.2.1. El Cuestionario.

Bernal (2010) señala que el cuestionario es una serie de preguntas elaboradas que permiten recopilar información acerca de una o más variables las cuales son objeto de investigación. Por su parte, Chiavenato (2009) indica que la importancia del cuestionario radica en la rapidez y eficiencia en que recolecta los datos e información de los colaboradores.

4.5. Procesamiento de Análisis de Datos

4.5.1. Técnicas Estadísticas

Para el procedimiento de la investigación se utilizó el software estadístico Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versión 25.0.

Muñoz y Amón (2013) sostienen que el IBM SPSS Stastics es un sistema de procesamiento de información que recolecta datos en cualquier formato de archivo y los emplea para generar reportes en forma de tablas, gráficas y diagramas; los cuales reflejan distribuciones y tendencias, además de realizar cálculos estadísticos descriptivos y análisis complejos de datos.

Para identificar la relación existente entre ambas variables, se utilizó el Coeficiente de Spearman debido a que nuestra población presentó una distribución no paramétrica. Según Mondragón (2014), el análisis de correlación de Spearman es un método estadístico paramétrico, el cual está diseñado para analizar el nivel de la relación entre dos variables numéricas o cuantitativas.

4.5.2. Hipótesis Estadísticas

Hipótesis alterna (Ha)

El clima organizacional se relaciona de manera favorable con la motivación laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco - Lima, año 2023.

Hipótesis nula (H0)

El clima organizacional no se relaciona de manera favorable con la motivación laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco - Lima, año 2023.

4.5.3. Validez

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), la validez de expertos se refiere al grado “en que aparentemente un instrumento de medición mide la variable en cuestión de acuerdo con expertos en el tema” (pág. 204).

En base a lo expuesto anteriormente, el instrumento de la presente investigación fue evaluado por 3 expertos con amplio conocimiento en el campo de estudio, cuyo promedio del coeficiente de validación fue mayor al 70%. Concluyendo así que el cuestionario es válido para la recolección de datos y su posterior análisis de resultados.

Tabla 1

Resultados de la Validez del Cuestionario de Clima Organizacional y Motivación Laboral

Experto	Coefficiente de Validación	Resultado
Dr. Edwin Augusto Vigo Sánchez	86%	Aplicable
Mg. César Trujillo Hinojosa	80%	Aplicable
Dr. Marcos Pólido Masías	80%	Aplicable
Promedio del Coeficiente de Validación	82%	Aplicable

Nota: Fichas de Validación (Anexo 3)

4.5.4. Fiabilidad

Según Cronbach (1951) citado en Tuapanta, Duque y Mena (2017), el coeficiente α mide el nivel en que los ítems de un instrumento se encuentran correlacionados. A partir de ello y dependiendo del valor obtenido se puede verificar la fiabilidad del cuestionario.

Tabla 2*Clasificación de los Niveles de Fiabilidad Según el Alfa de Cronbach*

NIVEL DE FIABILIDAD	VALOR DE ALFA DE CRONBACH
Excelente]0.9 - 1]
Muy bueno]0.7 - 0.9]
Bueno]0.5 - 0.7]
Regular]0.3 - 0.5]
Deficiente	0 - 0.3]

Nota: Tuapanta, Duque y Mena (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios. Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo

En relación a la escala del Alfa de Cronbach de la Tabla 2, se analizó el instrumento de recolección de datos con el programa SPSS v.25 y se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 3*Estadísticas de Fiabilidad de las Variables Clima Organizacional y Motivación**Laboral*

Alfa de Cronbach	N de Elementos
0.824	20

Nota: Elaboración propia de SPSS 25.0

De acuerdo a la Tabla 3, se determinó que el instrumento usado para la recolección de datos de manera general y para ambas variables es fiable ya que el valor Alfa de Cronbach es 0.824, reflejando un nivel muy bueno de fiabilidad y correlación.

Tabla 4*Estadísticas de Fiabilidad de la Variable Clima Organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.783	12

Nota: Elaboración propia de SPSS 25.0

De acuerdo a la Tabla 4, se determinó que el instrumento usado para la recolección de datos de la variable Clima Organizacional es fiable ya que el valor Alfa de Cronbach es 0.783, reflejando un nivel muy bueno de fiabilidad.

Tabla 5

Estadísticas de Fiabilidad de la Variable Motivación Laboral

Alfa de Cronbach	N de Elementos
0.753	8

Nota: Elaboración propia de SPSS 25.0

De acuerdo a la Tabla 5, se determinó que el instrumento usado para la recolección de datos de la variable Motivación Laboral es fiable ya que el valor Alfa de Cronbach es 0.753, reflejando un nivel muy bueno de fiabilidad.

4.6. Análisis de Resultados

4.6.1. Análisis Descriptivo

4.6.1.1. Información General.

Tabla 6

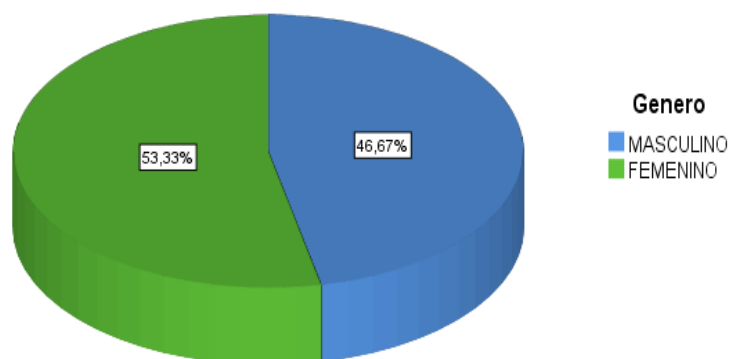
Recuento del Género de la Población

GÉNERO	Recuento	% de N tablas
MASCULINO	21	46.7%
FEMENINO	24	53.3%
Total	45	100.0%

Nota: Elaboración propia de SPSS 25.0

Figura 1

Recuento del Género de la Población

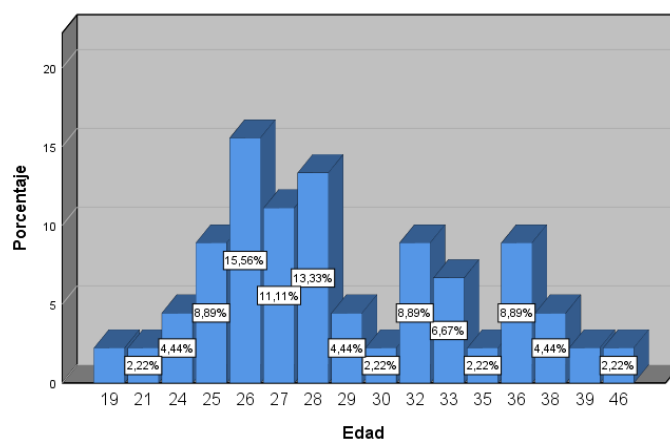


Nota: Elaboración propia de SPSS 25.0

Los resultados de la Tabla 6 y Figura 1, representan el género de la población. El resultado obtenido fue que el 53.3% son del género femenino y el 46.7% son de género masculino.

Tabla 7*Recuento de las Edades de la Población*

		Recuento	% de N tablas
EDAD	19	1	2.2%
	21	1	2.2%
	24	2	4.4%
	25	4	8.9%
	26	7	15.6%
	27	5	11.1%
	28	6	13.3%
	29	2	4.4%
	30	1	2.2%
	32	4	8.9%
	33	3	6.7%
	35	1	2.2%
	36	4	8.9%
	38	2	4.4%
	39	1	2.2%
	46	1	2.2%
	Total	45	100.0%

Nota: Elaboración propia de SPSS 25.0.**Figura 2***Recuento de las Edades de la Población**Nota:* Elaboración propia de SPSS 25.

Los resultados de la Tabla 7 y Figura 2, representan la distribución de edades de la población. El resultado obtenido fue que el 15.6% tiene 26 años de edad, el 11.1% tiene 27 años de edad, el 13.3% tiene 28 años de edad; el 17.8% varía entre 19 y 25 años de edad y el 42.2% restante varía de los 29 a 46 años de edad.

Tabla 8

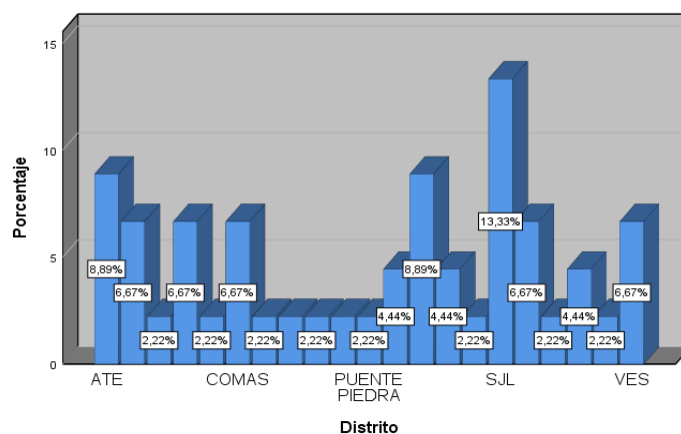
Recuento de los Distritos de Residencia de la Población

DISTRITO		Recuento	% de N tablas
ATE		4	8.9%
CALLAO		3	6.7%
CARABAYLLO		1	2.2%
CERCADO DE LIMA		3	6.7%
CHICLAYO		1	2.2%
COMAS		3	6.7%
LINCE		1	2.2%
LOS OLIVOS		1	2.2%
MAGDALENA DEL MAR		1	2.2%
MIRAFLORES		1	2.2%
PUENTE PIEDRA		1	2.2%
SAN BORJA		2	4.4%
SAN ISIDRO		4	8.9%
SAN MIGUEL		2	4.4%
SANTA BEATRIZ		1	2.2%
SJL		6	13.3%
SMP		3	6.7%
SURCO		1	2.2%
SURQUILLO		2	4.4%
VENTANILLA		1	2.2%
VES		3	6.7%
Total		45	100.0%

Nota: Elaboración propia de SPSS 25.

Figura 3

Recuento de los Distritos de Residencia de la Población



Nota: Elaboración propia de SPSS 25.0

Los resultados de la Tabla 8 y Figura 3, representan la distribución de distritos de residencia de la población. El resultado obtenido fue que el 13.3% reside en el distrito de San Juan de Lurigancho, el 8.9% reside en el distrito de Ate, el 8.9% en San Isidro y el 68.9% restante vive en otros 18 distritos de Lima Metropolitana y Callao.

4.6.2. Clima Organizacional

Análisis del Clima Organizacional en la empresa Innova Digital Solutions S.A.C.

Tabla 9

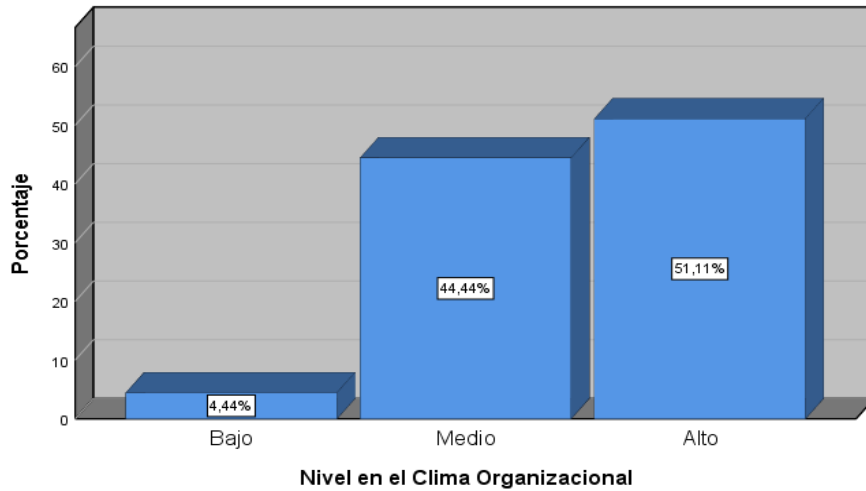
Resultados de la Variable Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	2	4.4	4.4	4.4
	Nivel Medio	20	44.4	44.4	48.9
	Nivel Alto	23	51.1	51.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Figura 4

Porcentaje de los resultados de la variable Clima Organizacional



Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Los resultados obtenidos en la Tabla 9 y Figura 4 demostraron que existe una percepción alta de los colaboradores en relación Clima Organizacional en Innova Digital Solutions S.A.C., ya que el 51.1% (23) expresaron un “Nivel Alto”, mientras que el 44.4% (20) denotó estar en un “Nivel Medio”; no obstante, es importante señalar que hubo un 4.4% (2) que manifestaron estar en un “Nivel Bajo”.

De lo anterior, se infiere que el clima organizacional que evidenció la empresa ha sido favorable para los colaboradores, situación que sugiere que los lineamientos implementados por la empresa han creado un entorno laboral favorable para ellos, donde pueden expresar sus ideas y sentimientos libremente, fortalecer las habilidades que poseen y desarrollar nuevas competencias. Asimismo, es importante recalcar que prima la comunicación asertiva entre los compañeros y que los jefes suelen brindar el soporte necesario a sus subordinados, priorizando la resolución efectiva de conflictos. Esto último, se afianza en la cultura que promueve la organización.

4.6.2.1. Dimensión 1: Nivel Individual.

Tabla 10

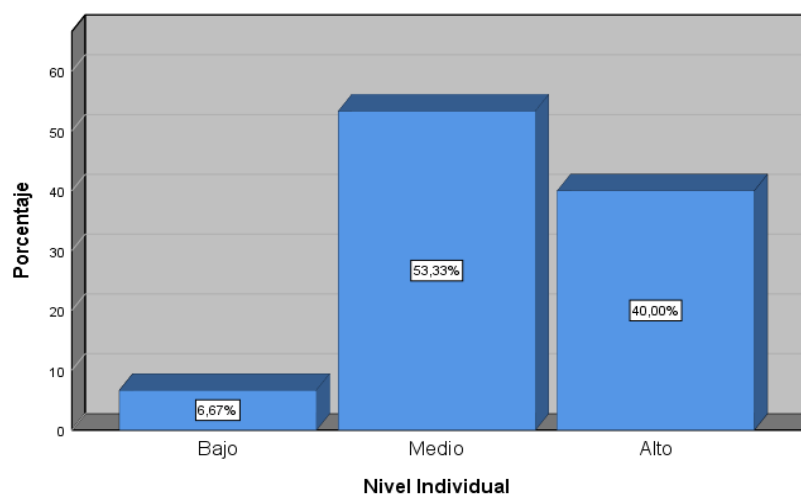
Resultados de la Dimensión Nivel Individual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	6.7	6.7	6.7
	Medio	24	53.3	53.3	60.0
	Alto	18	40.0	40.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Figura 5

Porcentaje de los resultados de la dimensión Nivel Individual



Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Los resultados obtenidos en la Tabla 10 y Figura 5 demostraron que existe una percepción moderada de los colaboradores en relación al Nivel Individual ya que el 53.33% (24) expresaron un “Nivel Medio”, mientras que el 40% (18) denotó estar en un “Nivel Alto”; no obstante, es importante señalar que hubo un 6.7% (3) que manifestaron estar en un “Nivel Bajo”.

La dimensión del Nivel Individual abarca los indicadores, reflejados en los siguientes ítems:

Tabla 11

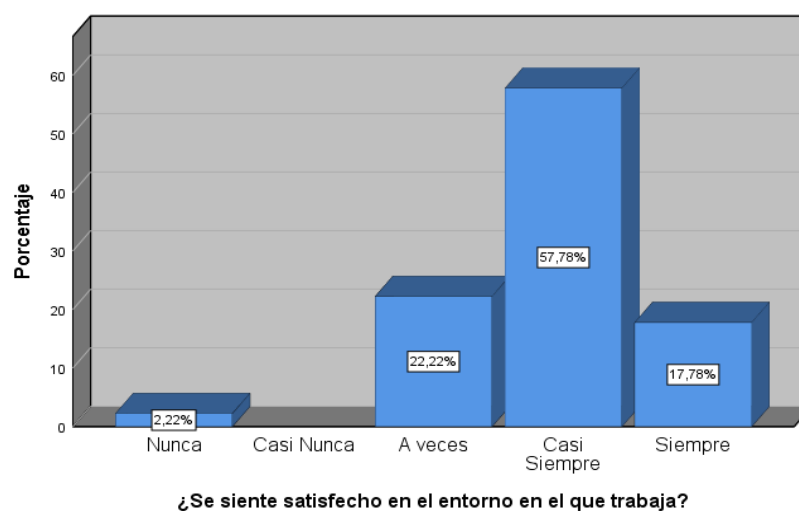
Ítem 1. ¿Se siente satisfecho en el entorno en el que trabaja?

		Recuento	% de N Columnas
¿Se siente satisfecho en el entorno en el que trabaja?	Nunca	1	2.2%
	Casi Nunca	0	0.0%
	A veces	10	22.2%
	Casi Siempre	26	57.8%
	Siempre	8	17.8%

Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Figura 6

Ítem 1. ¿Se siente satisfecho en el entorno en el que trabaja?



Nota: Elaboración propia de SPSS 25.

Los resultados de la Tabla 11 y Figura 6, representan el recuento en las respuestas del Ítem 1. El resultado obtenido fue que el 57.8% de la población “Casi Siempre” se siente satisfecho en el entorno en el que trabaja, mientras que el 22.2% refieren que solo “A veces” se siente satisfecho, el 17.8% indican que “Siempre” lo están y el 2.2 % restante “Nunca” se sienten satisfechos.

Tabla 12

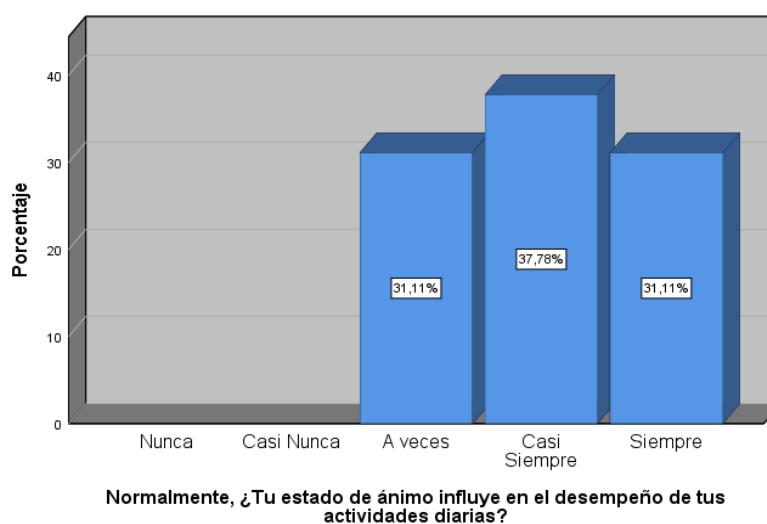
Ítem 2. Normalmente, ¿Tu estado de ánimo influye en el desempeño de tus actividades diarias?

		Recuento	% de N columnas
Normalmente, ¿Tu estado de ánimo influye en el desempeño de tus actividades diarias?	Nunca	0	0.0%
	Casi Nunca	0	0.0%
	A veces	14	31.1%
	Casi Siempre	17	37.8%
	Siempre	14	31.1%

Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Figura 7

Ítem 2. Normalmente, ¿Tu estado de ánimo influye en el desempeño de tus actividades diarias?



Nota: Elaboración propia de SPSS 25.

Los resultados de la Tabla 12 y Figura 7, representan el recuento en las respuestas del Ítem 2. El resultado obtenido fue que el 37.8% “Casi Siempre” afirma que su estado de ánimo influye en sus actividades diarias, mientras que el 31.1% refieren que “Siempre” influye y el 31.1% restante señalan que solo “A veces”.

Tabla 13

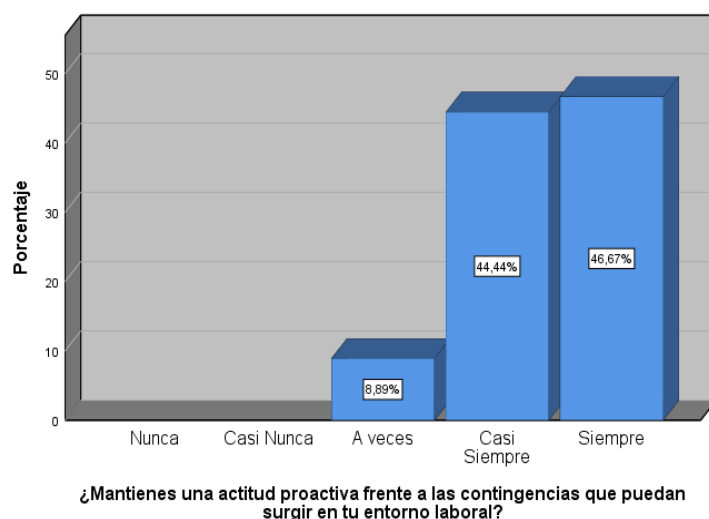
Ítem3. ¿Mantienes una actitud proactiva frente a las contingencias que puedan surgir en tu entorno laboral?

		Recuento	% de N columnas
¿Mantienes una actitud proactiva frente a las contingencias que puedan surgir en tu entorno laboral?	Nunca	0	0.0%
	Casi Nunca	0	0.0%
	A veces	4	8.9%
	Casi Siempre	20	44.4%
	Siempre	21	46.7%

Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Figura 8

Ítem3. ¿Mantienes una actitud proactiva frente a las contingencias que puedan surgir en tu entorno laboral?



Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Los resultados de la Tabla 13 y Figura 8, representan el recuento en las respuestas del Ítem 3. El resultado obtenido fue que el 46.7% “Siempre” mantiene una actitud proactiva frente a las contingencias que puedan surgir en su entorno laboral, mientras que el 44.4% afirma que “Casi Siempre” mantiene una actitud proactiva, mientras que el 8.9% refieren que solo “A veces”.

Tabla 14

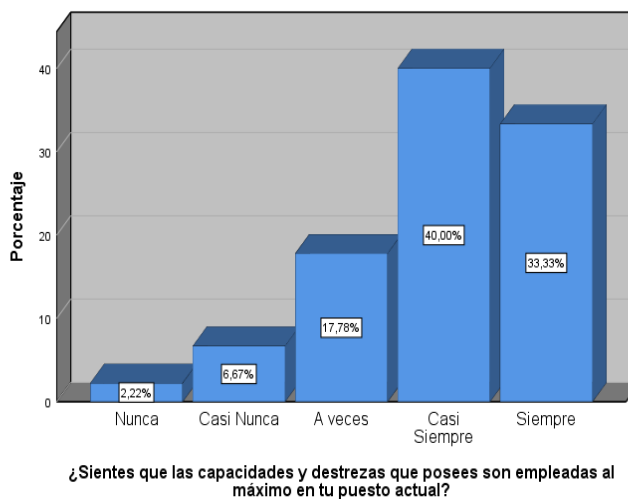
Ítem 4. ¿Sientes que las capacidades y destrezas que posees son empleadas al máximo en tu puesto actual?

		Recuento	% de N columnas
¿Sientes que las capacidades y destrezas que posees son empleadas al máximo en tu puesto actual?	Nunca	1	2.2%
	Casi Nunca	3	6.7%
	A veces	8	17.8%
	Casi Siempre	18	40.0%
	Siempre	15	33.3%

Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Figura 9

Ítem 4. ¿Sientes que las capacidades y destrezas que posees son empleadas al máximo en tu puesto actual?



Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Los resultados de la Tabla 14 y Figura 9, representan el recuento en las respuestas del Ítem 4. El resultado obtenido fue que el 40% de la población “Casi Siempre” siente que sus capacidades y destrezas son empleadas al máximo en su puesto actual, el 33.3% sostienen que “Siempre” lo siente y un 17.8% solo “A veces”. Se debe resaltar que existe un 6.7% de la población que “Casi Nunca” siente que sus capacidades y destrezas son aprovechadas y un 2.2% “Nunca” lo perciben así.

De lo anterior, se infiere que el nivel individual de los colaboradores ha venido creciendo paulatinamente, situación que sugiere un nivel de satisfacción creciente de medio a alto, lo que impacta en un aceptado desempeño que afirman mostrar en sus actividades diarias y en el desarrollo de una actitud proactiva frente a las diferentes situaciones que puedan surgir; además, perciben que sus capacidades son aprovechadas al máximo en su puesto actual y que con todo ello aportan en la consecución de los objetivos establecidos.

4.6.2.2. Dimensión 2: Nivel de Grupo.

Tabla 15

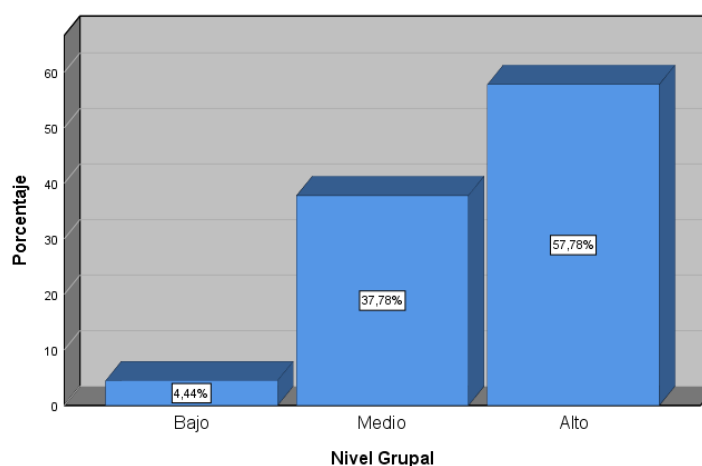
Resultados de la Dimensión Nivel de Grupo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	4.4	4.4	4.4
	Medio	17	37.8	37.8	42.2
	Alto	26	57.8	57.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Figura 10

Porcentaje de los resultados de la dimensión Nivel de Grupo



Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Los resultados obtenidos en la Tabla 15 y Figura 10 demostraron que existe una percepción alta de los colaboradores en relación al Nivel de Grupo ya que el 57.8% (26) expresaron un “Nivel Alto”, mientras que el 37.8% (17) denotó estar en un “Nivel Medio”; no obstante, es importante señalar que hubo un 4.4% (2) que manifestaron estar en un “Nivel Bajo”.

La dimensión del Nivel de Grupo abarca los indicadores, reflejados en los siguientes ítems:

Tabla 16

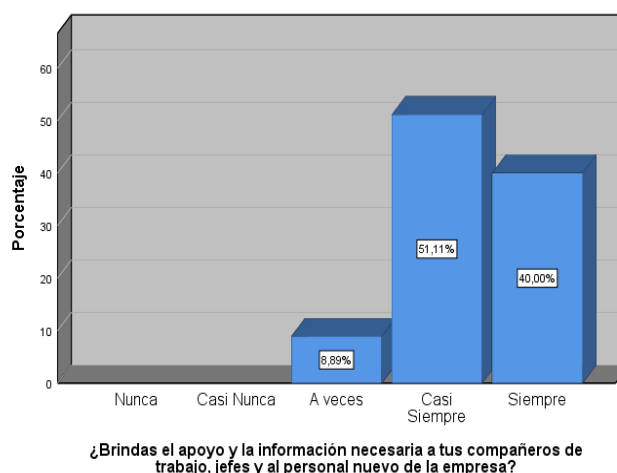
Ítem 5. ¿Brindas el apoyo y la información necesaria a tus compañeros de trabajo, jefes y al personal nuevo de la empresa?

		Recuento	% de N Columnas
¿Brindas el apoyo y la información necesaria a tus compañeros de trabajo, jefes y al personal nuevo de la empresa?	Nunca	0	0.0%
	Casi Nunca	0	0.0%
	A veces	4	8.9%
	Casi Siempre	23	51.1%
	Siempre	18	40.0%

Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Figura 11

Ítem 5. ¿Brindas el apoyo y la información necesaria a tus compañeros de trabajo, jefes y al personal nuevo de la empresa?



Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Los resultados de la Tabla 16 y Figura 11, representan el recuento en las respuestas del Ítem 5. El resultado obtenido fue que el 51.1% de la población señala que Casi Siempre brinda el apoyo y la información necesaria a sus compañeros de trabajo, jefes y al personal nuevo de la empresa; asimismo, un 40% sostiene que Siempre brinda el apoyo y la información necesaria y el 8.9% restante afirma que solo lo hace A veces.

Tabla 17

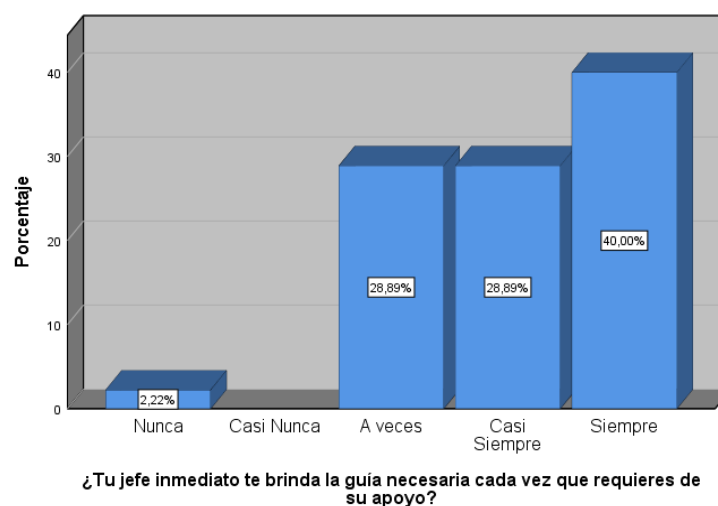
Ítem 6 ¿Tu jefe inmediato te brinda la guía necesaria cada vez que requieres de su apoyo?

		Recuento	% de N Columnas
¿Tu jefe inmediato te brinda la guía necesaria cada vez que requieres de su apoyo?	Nunca	1	2.2%
	Casi Nunca	0	0.0%
	A veces	13	28.9%
	Casi Siempre	13	28.9%
	Siempre	18	40.0%

Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Figura 12

Ítem 6 ¿Tu jefe inmediato te brinda la guía necesaria cada vez que requieres de su apoyo?



Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Los resultados de la Tabla 17 y Figura 12, representan el recuento en las respuestas del Ítem 6. El resultado obtenido fue que el 40% de la población “Siempre” recibe la guía necesaria por parte de su jefe inmediato cada vez que requiere de su apoyo, mientras que el 28.9% refieren que “Casi Siempre” recibe la guía necesaria y el 28.9 % afirma que solo “A veces” lo obtiene. Además, existe un 2.2% que señala que “Nunca” recibe la guía ni el apoyo necesario cuando lo requiere.

Tabla 18

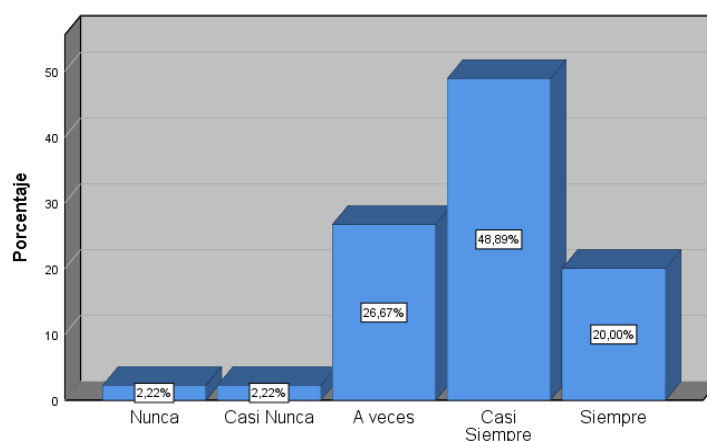
Ítem 7. Cuando se te asignan funciones, ¿Éstas están correctamente definidas y estructuradas, de modo que puedes cumplirlas de manera óptima?

		Recuento	% de N columnas
Quando se te asignan	Nunca	1	2.2%
funciones, ¿Éstas están	Casi Nunca	1	2.2%
correctamente definidas y	A veces	12	26.7%
estructuradas, de modo que	Casi Siempre	22	48.9%
puedes cumplirlas de manera	Siempre	9	20.0%
óptima?			

Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Figura 13

Ítem 7. Cuando se te asignan funciones, ¿Éstas están correctamente definidas y estructuradas, de modo que puedes cumplirlas de manera óptima?



Quando se te asignan funciones, ¿Éstas están correctamente definidas y estructuradas, de modo que puedes cumplirlas de manera óptima?

Notas: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Los resultados de la Tabla 18 y Figura 13, representan el recuento en las respuestas del Ítem 7. El resultado obtenido fue que el 48.9% de la población “Casi Siempre” siente que sus funciones están correctamente definidas y estructuradas, de modo que pueden cumplirlas de manera óptima; el 26.7% sostienen que solo “A veces” lo percibe de esta manera y un 20% “Siempre” lo hace. Se debe resaltar que existe un 2.2% de la población que “Casi Nunca” siente que sus funciones asignadas están correctamente definidas y estructuradas y el otro 2.2% “Nunca” lo perciben de ese modo.

Tabla 19

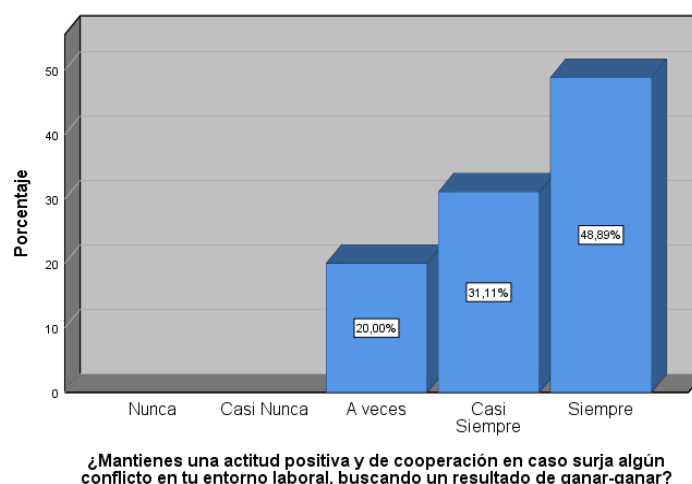
Ítem 8. ¿Mantienes una actitud positiva y de cooperación en caso surja algún conflicto en tu entorno laboral, buscando un resultado de ganar-ganar?

		Recuento	% de N columnas
¿Mantienes una actitud positiva y de cooperación en caso surja algún conflicto en tu entorno laboral, buscando un resultado de ganar-ganar?	Nunca	0	0.0%
	Casi Nunca	0	0.0%
	A veces	9	20.0%
	Casi Siempre	14	31.1%
	Siempre	22	48.9%

Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Figura 14

Ítem 8. ¿Mantienes una actitud positiva y de cooperación en caso surja algún conflicto en tu entorno laboral, buscando un resultado de ganar-ganar?



Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Los resultados de la Tabla 19 y Figura 14, representan el recuento en las respuestas del Ítem 8. El resultado obtenido fue que el 48.9% de la población señala que “Siempre” mantiene una actitud positiva y de cooperación en caso surja algún conflicto en tu entorno laboral, buscando un resultado de ganar-ganar; asimismo, un 31.1% sostiene que “Casi Siempre” muestran la disposición para solucionar los inconvenientes que pueden surgir y el 20% restante afirma que solo lo hace “A veces”.

De lo anterior, se infiere que el nivel de grupo de los colaboradores se ha consolidado de manera óptima, lo que impacta en la predisposición de apoyar y cooperar con sus compañeros a través de la transferencia adecuada de la información; asimismo, es relevante mencionar que el buen direccionamiento que reciben por parte de la jefatura al momento de definir y estructurar las tareas de cada colaborador ha ayudado a optimizar la motivación para desempeñarlas. Además, este tipo de interacción a nivel de grupo, ha creado un ambiente orientado a la resolución de conflictos donde se prioriza la actitud positiva y el bien común

4.6.2.3. Dimensión 3: Nivel Organizacional.

Tabla 20

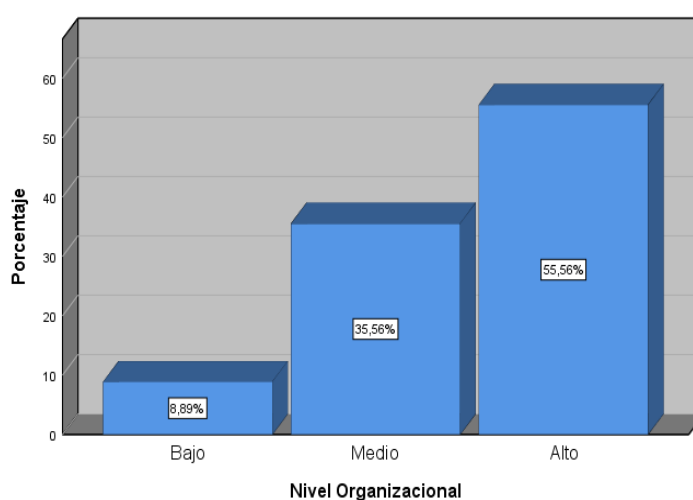
Resultados de la Dimensión Nivel Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	8.9	8.9	8.9
	Medio	16	35.6	35.6	44.4
	Alto	25	55.6	55.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Figura 15

Porcentaje de los resultados de la dimensión Nivel Organizacional



Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Los resultados obtenidos en la Tabla 20 y Figura 15 demostraron que existe una percepción alta de los colaboradores en relación al Nivel Organizacional ya que el 55.6% (25) expresaron un “Nivel Alto”, mientras que el 35.6% (16) denotó estar en un “Nivel Medio”; no obstante, es importante señalar que hubo un 8.9% (4) que manifestaron estar en un “Nivel Bajo”.

La dimensión del Nivel Organizacional abarca los indicadores, reflejados en los siguientes ítems:

Tabla 21

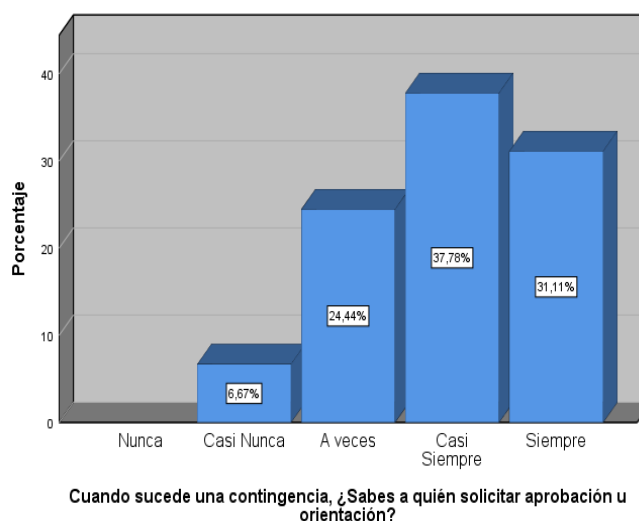
Ítem 9. Cuando sucede una contingencia, ¿Sabes a quién solicitar aprobación u orientación?

		Recuento	% de N columnas
Cuando sucede una contingencia, ¿Sabes a quién solicitar aprobación u orientación?	Nunca	0	0.0%
	Casi Nunca	3	6.7%
	A veces	11	24.4%
	Casi Siempre	17	37.8%
	Siempre	14	31.1%

Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Figura 16

Ítem 9. Cuando sucede una contingencia, ¿Sabes a quién solicitar aprobación u orientación?



Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Los resultados de la Tabla 21 y Figura 16, representan el recuento en las respuestas del Ítem 9. El resultado obtenido fue que el 37.8% de la población señala que “Casi Siempre” sabe a quién solicitar aprobación u orientación; asimismo, un 31.1% sostiene que “Siempre” lo conoce, el 24.4% afirma que solo “A veces”. Cabe resaltar, que existe un 6.7% que “Casi Nunca” sabe a quién recurrir en caso de contingencias.

Tabla 22

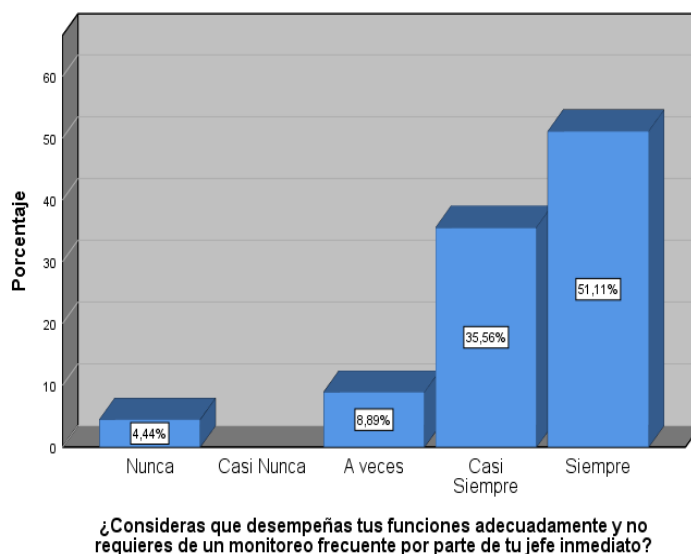
Ítem 10. ¿Consideras que desempeñas tus funciones adecuadamente y no requieres de un monitoreo frecuente por parte de tu jefe inmediato?

		Recuento	% de N columnas
¿Consideras que desempeñas tus funciones adecuadamente y no requieres de un monitoreo frecuente por parte de tu jefe inmediato?	Nunca	2	4.4%
	Casi Nunca	0	0.0%
	A veces	4	8.9%
	Casi Siempre	16	35.6%
	Siempre	23	51.1%

Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Figura 17

Ítem 10. ¿Consideras que desempeñas tus funciones adecuadamente y no requieres de un monitoreo frecuente por parte de tu jefe inmediato?



Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Los resultados de la Tabla 22 y Figura 17, representan el recuento en las respuestas del Ítem 10. El resultado obtenido fue que el 51.1% de la población “Siempre” considera que desempeña sus funciones adecuadamente y no requiere de un monitoreo frecuente por parte de su jefe inmediato, mientras que el 35.6% indica que “Casi Siempre” realiza sus labores correctamente y por ello no es necesario ese tipo de control y el 8.9 % solo “A veces” lo considera de esta manera. Además, existe un 4.4% que señala que “Nunca” lo perciben de esta manera.

Tabla 23

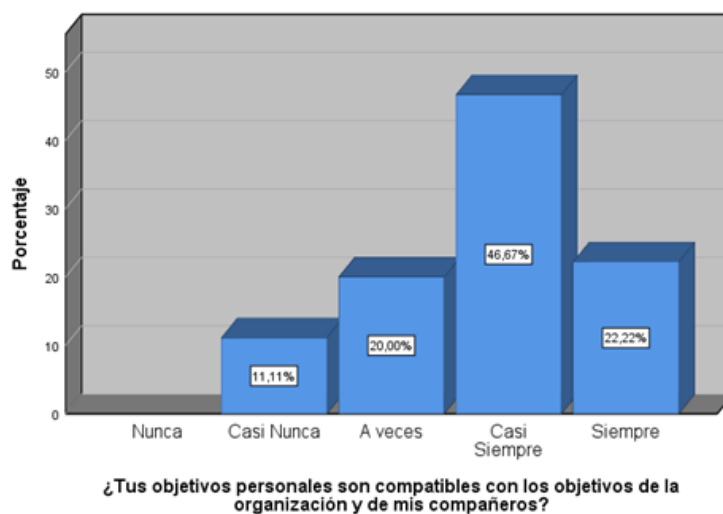
Ítem 11. ¿Tus objetivos personales son compatibles con los objetivos de la organización y de tus compañeros?

		Recuento	% de N columnas
¿Tus objetivos personales son compatibles con los objetivos de la organización y de mis compañeros?	Nunca	0	0.0%
	Casi Nunca	5	11.1%
	A veces	9	20.0%
	Casi Siempre	21	46.7%
	Siempre	10	22.2%

Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Figura 18

Ítem 11. ¿Tus objetivos personales son compatibles con los objetivos de la organización y de tus compañeros?



Los resultados de la Tabla 23 y Figura 18, representan el recuento en las respuestas del Ítem 11. El resultado obtenido fue que el 46.7% de la población señala que “Casi Siempre” sus objetivos personales son compatibles con los objetivos de la organización y de mis compañeros; asimismo, un 22.2% sostiene que sus objetivos “Siempre” se encuentran alineados al de la organización, el 20% afirma que solo “A veces”. Cabe resaltar, que existe un 11.1% que “Casi Nunca” los percibe de esta manera.

Tabla 24

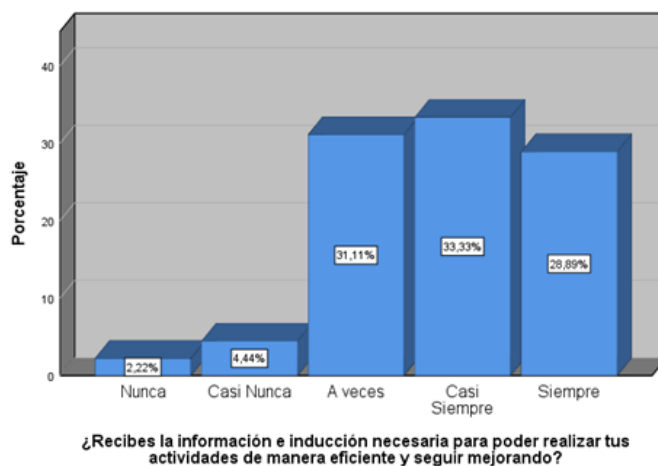
Ítem 12. ¿Recibes la información e inducción necesaria para poder realizar tus actividades de manera eficiente y seguir mejorando?

		Recuento	% de N columnas
¿Recibes la información e inducción necesaria para poder realizar tus actividades de manera eficiente y seguir mejorando?	Nunca	1	2.2%
	Casi Nunca	2	4.4%
	A veces	14	31.1%
	Casi Siempre	15	33.3%
	Siempre	13	28.9%

Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Figura 19

Ítem 12. ¿Recibes la información e inducción necesaria para poder realizar tus actividades de manera eficiente y seguir mejorando?



Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Los resultados de la Tabla 24 y Figura 19, representan el recuento en las respuestas del Ítem 12. El resultado obtenido fue que el 33.3% de la población “Casi Siempre” recibe la información e inducción necesaria para poder realizar sus actividades de manera eficiente y seguir mejorando; el 31.1% sostienen que solo “A veces” obtiene la guía necesaria y un 28.9% “Siempre” lo adquiere por parte de los miembros de la organización. Se debe resaltar que existe un 4.4% de la población que “Casi Nunca” sienten que se le brinda la capacitación necesaria y el otro 2.2% “Nunca” lo perciben de ese modo.

De lo anterior, se infiere que el nivel organizacional de los colaboradores se ha consolidado de manera óptima, debido a que la estructura de la empresa esta correctamente definida, permitiéndoles identificar a quien recurrir en caso se presente alguna contingencia; además de ello, se sienten en un ambiente de confianza donde indican no necesitar una supervisión constante de sus jefes inmediatos, ya que se encuentran motivados para realizar las tareas asignadas de la mejor manera y cumplir con los resultados esperados. Es relevante mencionar que esta motivación se afianza gracias a que perciben que sus objetivos personales están alineados con los de la organización; y a las constantes capacitaciones que la empresa les brinda en relación a sus funciones.

4.6.3. Motivación Laboral

Análisis de la Motivación Laboral en la empresa Innova Digital Solutions S.A.C

Tabla 25

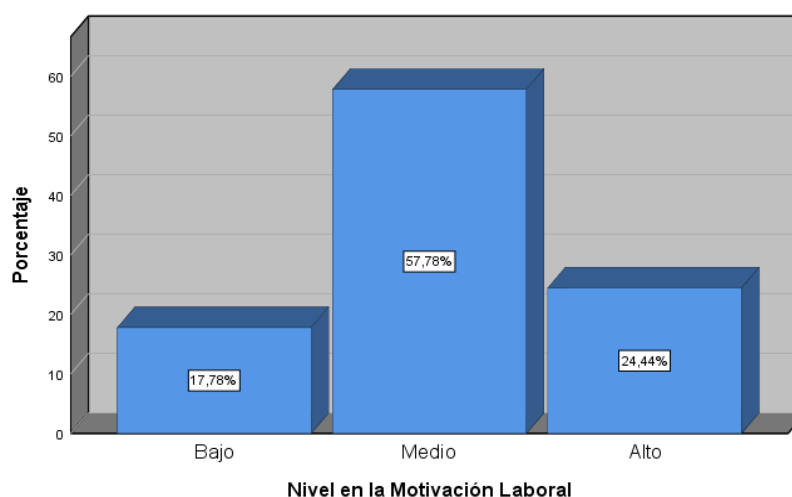
Resultados de la Variable Motivación Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	17.8	17.8	17.8
	Medio	26	57.8	57.8	75.6
	Alto	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Figura 20

Porcentaje de los resultados de la Variable Motivación Laboral



Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Los resultados obtenidos en la Tabla 25 y Figura 20 demostraron que existe una percepción moderada de los colaboradores en relación a la Motivación Laboral en Innova Digital Solutions S.A.C., ya que el 57.8% (26) expresaron un “Nivel Medio”, mientras que el 24.4% (11) denotó estar en un “Nivel Alto”; no obstante, es importante señalar que hubo un 17.8% (8) que manifestaron estar en un “Nivel Bajo”.

De lo anterior, se infiere que la motivación laboral de los colaboradores ha venido creciendo paulatinamente, situación que sugiere un nivel de motivación intrínseca y extrínseca crecientes de medio a alto, denotando que la empresa debe de seguir reforzando sus políticas de incentivos, la responsabilidad que se le brinda a los colaboradores y ofrecer un adecuado sistema de ascensos; de modo que el capital humano se sienta impulsado a ejecutar sus funciones de manera proactiva y a su vez perfeccionar diferentes competencias que le permitan mejorar su desempeño y sus relaciones interpersonales, afianzando así la afinidad entre ellos y asegurando un buen trabajo en equipo.

4.6.3.1. Dimensión 1: Motivación Intrínseca.

Tabla 26

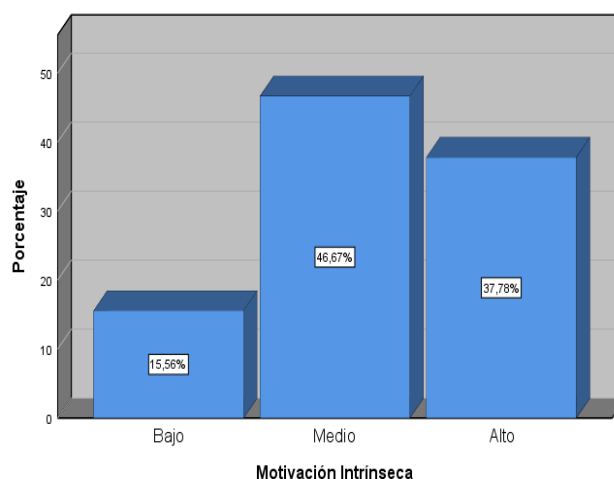
Resultados de la dimensión Motivación Intrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	15.6	15.6	15.6
	Medio	21	46.7	46.7	62.2
	Alto	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Figura 21

Porcentaje de los resultados de la dimensión Motivación Intrínseca



Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Los resultados obtenidos en la Tabla 26 y Figura 21 demostraron que existe una percepción moderada de los colaboradores en relación a la Motivación Intrínseca ya que el 46.7% (21) expresaron un “Nivel Medio”, mientras que el 37.8% (17) denotó estar en un “Nivel Alto”; no obstante, es importante señalar que hubo un 15.6% (7) que manifestaron estar en un “Nivel Bajo”.

La dimensión de la Motivación Intrínseca abarca los indicadores, reflejados en los siguientes ítems:

Tabla 27

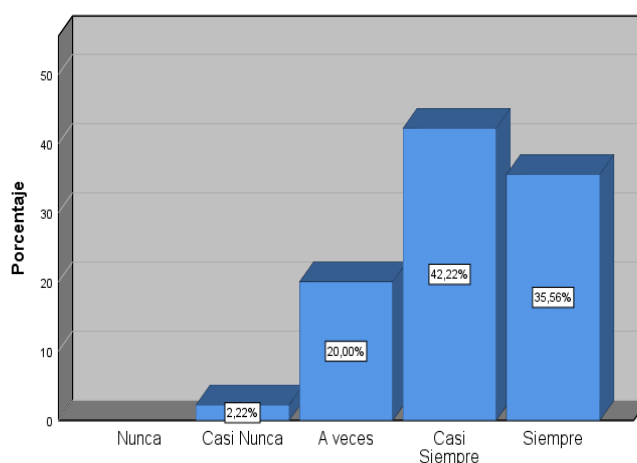
Ítem 13. ¿Tienes la libertad de decidir cómo llevar a cabo las tareas designadas y la forma de resolver los problemas asociados que puedan surgir?

		Recuento	% de N Columnas
¿Tienes la libertad de decidir	Nunca	0	0.0%
cómo llevar a cabo las tareas	Casi Nunca	1	2.2%
designadas y la forma de	A veces	9	20.0%
resolver los problemas	Casi Siempre	19	42.2%
asociados que puedan surgir?	Siempre	16	35.6%

Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Figura 22

Ítem 13. ¿Tienes la libertad de decidir cómo llevar a cabo las tareas designadas y la forma de resolver los problemas asociados que puedan surgir?



¿Tienes la libertad de decidir cómo llevar a cabo las tareas designadas y la forma de resolver los problemas asociados que puedan surgir?

Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Los resultados de la Tabla 27 y Figura 22, representan el recuento en las respuestas del Ítem 13. El resultado obtenido fue que el 42.2% de la población señala que “Casi Siempre” tiene la libertad de decidir cómo llevar a cabo las tareas designadas y la forma de resolver los problemas asociados que puedan surgir; asimismo, un 35.6% percibe que “Siempre” tiene la independencia para tomar decisiones en relación a sus funciones, el 20% afirma que solo “A veces”. Cabe resaltar, que existe un 2.2% que “Casi Nunca” los percibe de esta manera.

Tabla 28

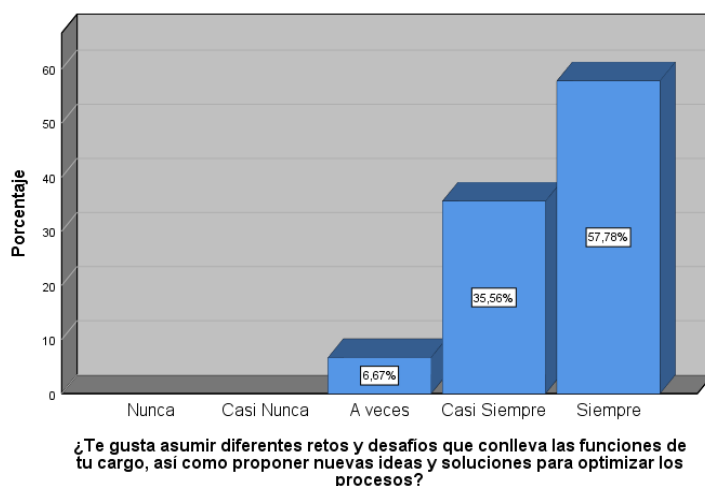
Ítem 14. ¿Te gusta asumir diferentes retos y desafíos que conlleva las funciones de tu cargo, así como proponer nuevas ideas y soluciones para optimizar los procesos?

		Recuento	% de N columnas
¿Te gusta asumir diferentes retos y desafíos que conlleva las funciones de tu cargo, así como proponer nuevas ideas y soluciones para optimizar los procesos?	Nunca	0	0.0%
	Casi Nunca	0	0.0%
	A veces	3	6.7%
	Casi Siempre	16	35.6%
	Siempre	26	57.8%

Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Figura 23

Ítem 14. ¿Te gusta asumir diferentes retos y desafíos que conlleva las funciones de tu cargo, así como proponer nuevas ideas y soluciones para optimizar los procesos?



Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Los resultados de la Tabla 28 y Figura 23, representan el recuento en las respuestas del Ítem 14. El resultado obtenido fue que el 57.8% de la población señala que “Siempre” le gusta asumir diferentes retos y desafíos que conlleva las funciones de tu cargo, así como proponer nuevas ideas y soluciones para optimizar los procesos; asimismo, un 35.6% sostiene que “Casi Siempre” muestran la disposición hacia nuevos retos y el 6.7% restante afirma que solo lo hace “A veces”.

Tabla 29

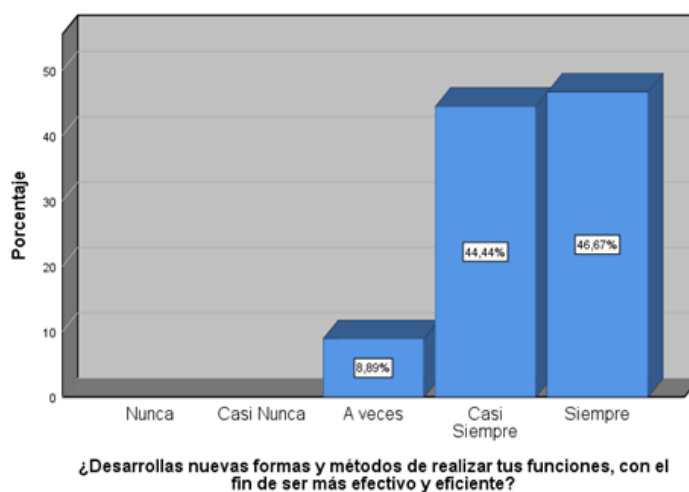
Ítem 15. ¿Desarrollas nuevas formas y métodos de realizar tus funciones, con el fin de ser más efectivo y eficiente?

		Recuento	% de N Columnas
¿Desarrollas nuevas	Nunca	0	0.0%
formas y métodos de	Casi Nunca	0	0.0%
realizar tus funciones,	A veces	4	8.9%
con el fin de ser más	Casi Siempre	20	44.4%
efectivo y eficiente?	Siempre	21	46.7%

Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Figura 24

Ítem 15. ¿Desarrollas nuevas formas y métodos de realizar tus funciones, con el fin de ser más efectivo y eficiente?



Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Los resultados de la Tabla 29 y Figura 24, representan el recuento en las respuestas del Ítem 15. El resultado obtenido fue que el 46.7% de la población señala que “Siempre” desarrollan nuevas formas y métodos de realizar sus funciones, con el fin de ser más efectivo y eficiente; asimismo, un 44.4% sostiene que “Casi Siempre” propone nuevas formas de ejecutar sus actividades y el 8.9% restante afirma que solo lo hace “A veces”.

Tabla 30

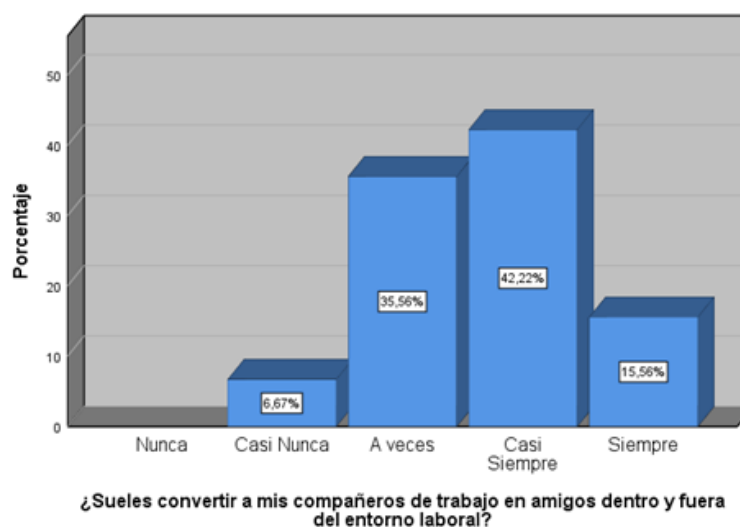
Ítem 16. ¿Sueles convertir a tus compañeros de trabajo en amigos dentro y fuera del entorno laboral?

		Recuento	% de N Columnas
¿Sueles convertir a tus compañeros de trabajo en amigos dentro y fuera del entorno laboral?	Nunca	0	0.0%
	Casi Nunca	3	6.7%
	A veces	16	35.6%
	Casi Siempre	19	42.2%
	Siempre	7	15.6%

Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Figura 25

Ítem 16. ¿Sueles convertir a tus compañeros de trabajo en amigos dentro y fuera del entorno laboral?



Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Los resultados de la Tabla 30 y Figura 25, representan el recuento en las respuestas del Ítem 16. El resultado obtenido fue que el 42.2% de la población señala que “Casi Siempre” suele convertir a mis compañeros de trabajo en amigos dentro y fuera del entorno laboral; asimismo, un 35.6% percibe que solo “A veces” crea este tipo de vínculos y el 15.6% afirma que “Siempre” lo hace. Cabe resaltar, que existe un 6.7% que “Casi Nunca” entabla este tipo de relaciones.

De lo anterior, se infiere que la motivación intrínseca de los colaboradores ha venido creciendo paulatinamente, situación que sugiere un nivel creciente de medio a alto, debido a que la empresa les ha otorgado la libertad de decidir el cómo desempeñar sus funciones, impulsando en ellos el deseo de asumir nuevos retos e innovar los procesos referentes a sus labores. Este entorno de independencia y autonomía en los trabajadores, les ha permitido construir relaciones de afinidad, convirtiéndolos en su gran mayoría en amigos tanto dentro como fuera del ámbito laboral. Es importante que estos lineamientos se mantengan a través del tiempo, lo que a su vez implica mejorarlos y potenciarlo de modo que se adecúen a las diferentes situaciones que se presenten en la organización.

4.6.3.2. Dimensión 2: Motivación Extrínseca.

Tabla 31

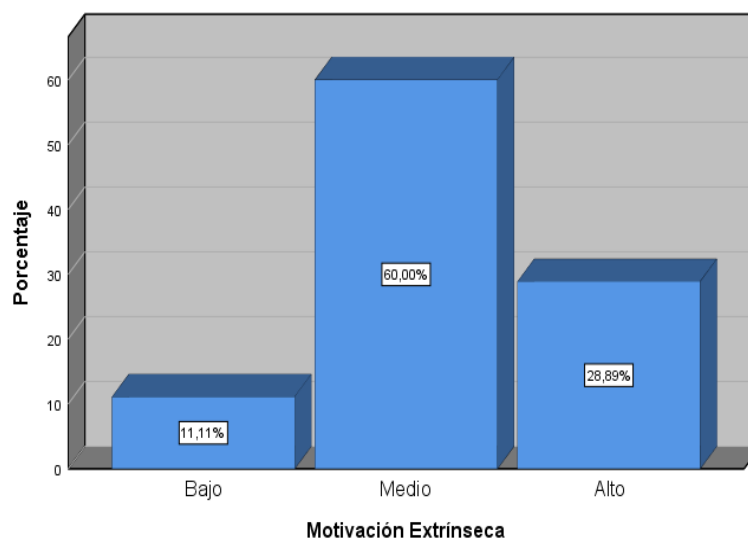
Resultados de la dimensión Motivación Extrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	11.1	11.1	11.1
	Medio	27	60.0	60.0	71.1
	Alto	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Figura 26

Porcentaje de los resultados de la dimensión Motivación Extrínseca



Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Los resultados obtenidos en la Tabla 31 y Figura26 demostraron que existe una percepción moderada de los colaboradores en relación a la Motivación Extrínseca, ya que el 60% (27) expresaron un “Nivel Medio”, mientras que el 28.9% (13) denotó estar en un “Nivel Alto”; no obstante, es importante señalar que hubo un 11.1% (5) que manifestaron estar en un “Nivel Bajo”.

La dimensión de la Motivación Extrínseca abarca los indicadores, reflejados en los siguientes ítems:

Tabla 32

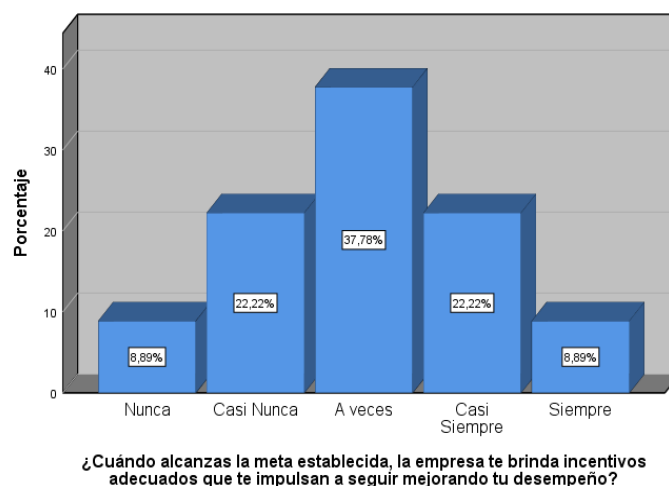
Ítem 17. ¿Cuándo alcanzas la meta establecida, la empresa te brinda incentivos adecuados que te impulsan a seguir mejorando tu desempeño?

		Recuento	% de N Columnas
¿Cuándo alcanzas la meta	Nunca	4	8.9%
establecida, la empresa te brinda	Casi Nunca	10	22.2%
incentivos adecuados que te	A veces	17	37.8%
impulsan a seguir mejorando tu	Casi Siempre	10	22.2%
desempeño?	Siempre	4	8.9%

Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Figura 27

Ítem 17. ¿Cuándo alcanzas la meta establecida, la empresa te brinda incentivos adecuados que te impulsan a seguir mejorando tu desempeño?



Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Los resultados de la Tabla 32 y Figura 27, representan el recuento en las respuestas del Ítem 17. El resultado obtenido fue que el 37.8% de la población solo “A veces” percibe que la empresa le brinda incentivos adecuados que le impulsan a seguir mejorando tu desempeño cuando alcanzas la meta establecida; el 22.2% sostienen que “Casi Siempre” recibe este tipo de recompensa y un 8.9% afirma que “Siempre” obtiene la retribución apropiada. Se debe resaltar que existe un 22.2% de la población que “Casi Nunca” sienten que se le brinda el incentivo esperado y el otro 8.9% “Nunca” lo perciben de ese modo.

Tabla 33

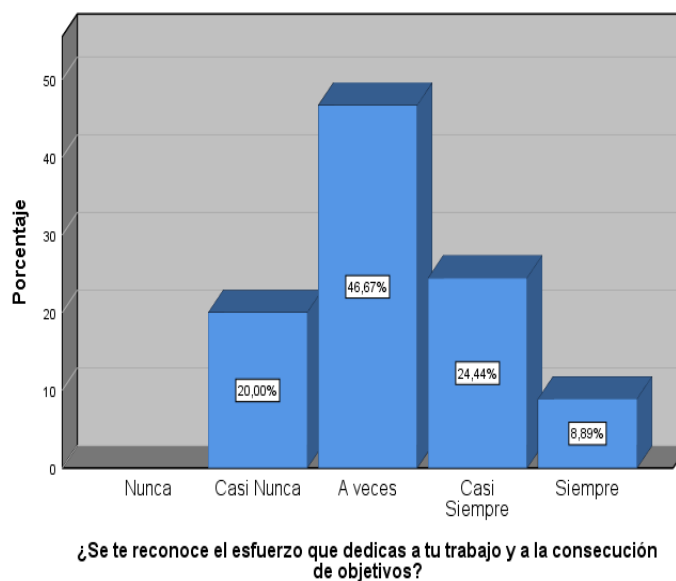
Ítem 18. ¿Se te reconoce el esfuerzo que dedicas a tu trabajo y a la consecución de objetivos?

		Recuento	% de N columnas
¿Se te reconoce el esfuerzo que dedicas a tu trabajo y a la consecución de objetivos?	Nunca	0	0.0%
	Casi Nunca	9	20.0%
	A veces	21	46.7%
	Casi Siempre	11	24.4%
	Siempre	4	8.9%

Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Figura 28

Ítem 18. *¿Se te reconoce el esfuerzo que dedicas a tu trabajo y a la consecución de objetivos?*



Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Los resultados de la Tabla 33 y Figura 28, representan el recuento en las respuestas del Ítem 18. El resultado obtenido fue que el 46.7% de la población señala que solo “A veces” se le reconoce el esfuerzo que dedica a su trabajo y a la consecución de objetivos; asimismo, un 24.4% señala que “Casi Siempre” la recibe, otro 20% afirma que solo “A veces”. Cabe resaltar, que existe un 2.2% que “Casi Nunca” los percibe de esta manera.

Tabla 34

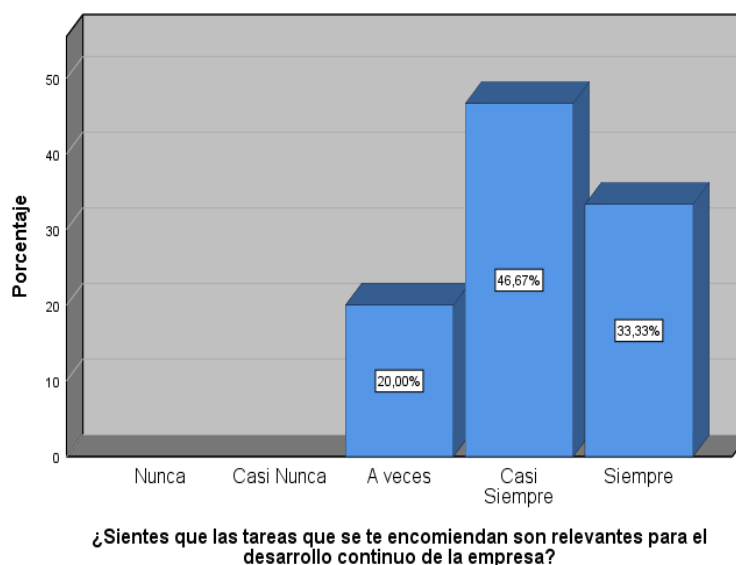
Ítem 19. *¿Sientes que las tareas que se te encomiendan son relevantes para el desarrollo continuo de la empresa?*

		Recuento	% de N columnas
¿Sientes que las tareas que se te encomiendan son relevantes para el desarrollo continuo de la empresa?	Nunca	0	0.0%
	Casi Nunca	0	0.0%
	A veces	9	20.0%
	Casi Siempre	21	46.7%
	Siempre	15	33.3%

Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Figura 29

Ítem 19. *¿Sientes que las tareas que se te encomiendan son relevantes para el desarrollo continuo de la empresa?*



Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Los resultados de la Tabla 34 y Figura 29, representan el recuento en las respuestas del Ítem 19. El resultado obtenido fue que el 46.67% de la población señala que “Casi Siempre” siente que las tareas que se le encomiendan son relevantes para el desarrollo continuo de la empresa; asimismo, un 33.33% señala que “Siempre” lo percibe de esa manera, y el otro 20% afirma que solo “A veces”.

Tabla 35

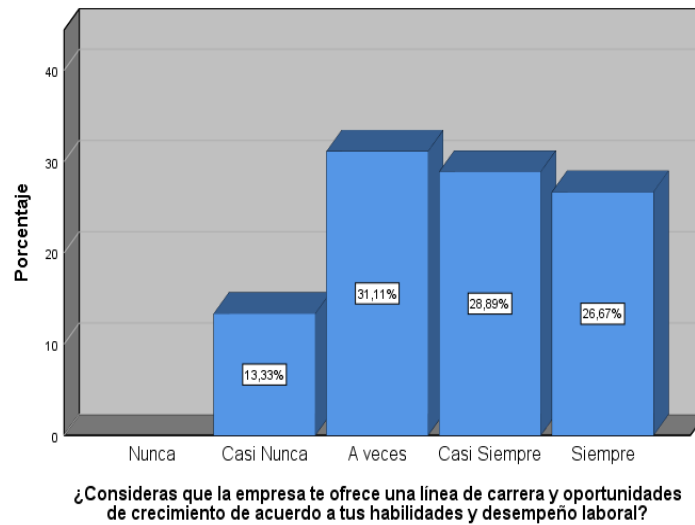
Ítem 20. *¿Consideras que la empresa te ofrece una línea de carrera y oportunidades de crecimiento de acuerdo a tus habilidades y desempeño laboral?*

		Recuento	% de N columnas
¿Consideras que la empresa te ofrece una línea de carrera y oportunidades de crecimiento de acuerdo a tus habilidades y desempeño laboral?	Nunca	0	0.0%
	Casi Nunca	6	13.3%
	A veces	14	31.1%
	Casi Siempre	13	28.9%
	Siempre	12	26.7%

Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Figura 30

Ítem 20. ¿Consideras que la empresa te ofrece una línea de carrera y oportunidades de crecimiento de acuerdo a tus habilidades y desempeño laboral?



Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Los resultados de la Tabla 35 y Figura 30, representan el recuento en las respuestas del Ítem 20. El resultado obtenido fue que el 31.11% de la población señala que solo “A veces” considera que la empresa le ofrece una línea de carrera y oportunidades de crecimiento de acuerdo a sus habilidades y desempeño laboral; asimismo, un 28.89% señala que “Casi Siempre” lo percibe de esa forma, otro 26.67% afirma que “Siempre” lo hace. Cabe resaltar, que existe un 13.33% que “Casi Nunca” siente que recibe esa oportunidad.

De lo anterior, se infiere que la motivación extrínseca de los colaboradores ha venido creciendo paulatinamente, situación que sugiere un nivel creciente de medio a alto, ya que la empresa ha venido implementando una adecuada política de incentivos y reconocimiento, que ha impulsado al colaborador a seguir mejorando su desempeño, ya que sienten que sus funciones aportan en gran medida a la consecución de los objetivos establecidos. Además de ello, los colaboradores perciben que a través de un buen desenvolvimiento pueden alcanzar un crecimiento profesional, reflejado en un buen sistema de línea de carrera que la empresa les ofrece. Es esencial que se conserven estas directrices a lo largo del tiempo, las cuales deben mejorarse y fortalecerse para ser adaptadas a las distintas situaciones que puedan surgir en la organización.

4.7. Contrastación de Hipótesis

4.7.1. Prueba de Normalidad

Tabla 36

Pruebas de normalidad entre las variables Clima Organizacional y Motivación Laboral

	Pruebas de Normalidad		
		Shapiro-Wilk	
	Estadístico	G1	Sig.
Clima Organizacional	0.949	45	0.048
Motivacion Laboral	0.975	45	0.427

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

Regla de decisión:

Nivel de significancia $\alpha = 0,05$

- $p \text{ valor} \geq \alpha$, se acepta la hipótesis nula.
- $P \text{ valor} \leq \alpha$, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna (H_a)

H_a : se determina una distribución no normal

H_0 : se determina una distribución normal

En la tabla 36 se muestra el cálculo de normalidad con la prueba de Shapiro-Wilk debido a que la población es menor a los 50 datos. Además, se detalla que una de las variables tiene un p valor menor al 0.05 por lo tanto, los datos muestran una distribución no normal. Dicho resultado sugiere utilizar el RHO Spearman.

4.7.2. Prueba de Correlación

Para la prueba de hipótesis se utilizará el coeficiente de correlación RHO Spearman ya que la población presenta una distribución no normal (no paramétrica).

Tabla 37

Regla de Decisión de Correlación de RHO Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

4.7.2.1. Prueba de Hipótesis General.

H0: El clima organizacional no se relaciona de manera favorable con la motivación laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco - Lima, año 2023.

Ha: El clima organizacional se relaciona de manera favorable con la motivación laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco - Lima, año 2023.

Tabla 38

Resultados de la Correlación entre las variables Clima Organizacional y Motivación Laboral

		Correlaciones		
			Clima Organizacional	Motivacion Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,660**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	45	45
	Motivacion Laboral	Coefficiente de correlación	,660**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	45	45

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

Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

La Tabla 38 representa los resultados entre la correlación del Clima Organizacional y la Motivación laboral, con un valor Sig. de 0.000 menor al 0.05, que afirma la relación directa y favorable entre ambas variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna demostrando que existe una correlación positiva moderada; donde el clima organizacional se relaciona de manera favorable con la motivación laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco – Lima; es decir, entre más alta sea la variable Clima Organizacional, la Motivación Laboral crecerá de forma moderada.

4.7.2.2. Prueba de Hipótesis Específicas.

Prueba de Hipótesis Específica 1

H0: El Nivel Individual no se relaciona de manera favorable con la motivación laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco – Lima.

Ha: El Nivel Individual se relaciona de manera favorable con la motivación laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco - Lima.

Tabla 39

Estadística de la Correlación entre la dimensión Nivel Individual y la variable Motivación Laboral

Correlaciones				
		Nivel Individual		Motivacion Laboral
Rho de Spearman	Nivel Individual	Coefficiente de correlación	1.000	,422**
		Sig. (bilateral)		0.004
		N	45	45
	Motivacion Laboral	Coefficiente de correlación	,422**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.004	
		N	45	45

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

Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

La Tabla 39 representa los resultados entre la correlación de la dimensión Nivel Individual y la variable Motivación laboral, con un valor Sig. de 0.004 menor al 0.05, que afirma la relación directa y favorable entre ambas variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna demostrando que existe una correlación positiva moderada; donde el Nivel Individual se relaciona de manera favorable con la motivación laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco – Lima; es decir, entre más alta sea la dimensión de Nivel Individual, la Motivación Laboral crecerá de forma moderada.

Prueba de Hipótesis Específica 2

H0: El Nivel de Grupo no se relaciona de manera favorable con la motivación laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco - Lima.

Ha: El Nivel de Grupo se relaciona de manera favorable con la motivación laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco - Lima.

Tabla 40

Resultados de la Correlación entre la dimensión Nivel de Grupo y la variable Motivación Laboral

Correlaciones				
			Nivel de Grupo	Motivacion Laboral
Rho de Spearman	Nivel de Grupo	Coefficiente de correlación	1.000	,443**
		Sig. (bilateral)		0.002
		N	45	45
	Motivacion Laboral	Coefficiente de correlación	,443**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.002	
		N	45	45

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

Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

La Tabla 40 representa los resultados entre la correlación de la dimensión Nivel Individual y la variable Motivación laboral, con un valor Sig. de 0.002 menor al 0.05, que afirma la relación directa y favorable entre ambas variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna demostrando que existe una correlación positiva moderada; donde el Nivel de Grupo se relaciona de manera favorable con la motivación laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco - Lima.; es decir, entre más alta sea la dimensión de Nivel de Grupo, la Motivación Laboral crecerá de forma moderada.

Prueba de Hipótesis Específica 3

H0: El Nivel Organizacional no se relaciona de manera favorable con la motivación laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco – Lima.

Ha: El Nivel Organizacional se relaciona de manera favorable con la motivación laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco - Lima.

Tabla 41

Resultados de la Correlación entre la dimensión Nivel Organizacional y la variable Motivación Laboral

Correlaciones				
			Nivel Organizacional	Motivacion Laboral
Rho de Spearman	Nivel Organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,579**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	45	45
	Motivacion Laboral	Coefficiente de correlación	,579**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	45	45

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

Nota: Elaboración propia adaptada de SPSS 25.0

La Tabla 41 representa los resultados entre la correlación de la dimensión Nivel Organizacional y la variable Motivación laboral, con un valor Sig. de 0.000 menor al 0.05, que afirma la relación directa y favorable entre ambas variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna demostrando que existe una correlación positiva moderada; donde el Nivel Organizacional se relaciona de manera favorable con la motivación laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco - Lima.; es decir, entre más alta sea la dimensión de Nivel Organizacional, la Motivación Laboral crecerá de forma moderada.

V. Discusión de Resultados

De acuerdo a los resultados obtenidos, se determinó que sí existe una correlación de las variables Clima organizacional y Motivación laboral en la empresa Innova Digital Solutions S.A.C., con un coeficiente RHO de Spearman de 0.660, que afirma la relación directa moderada entre ambas variables; es decir cuanto más favorable sea el Clima Organizacional en la empresa, la Motivación Laboral se mejorará paulatinamente. Además, se demostró que a Nivel Individual los colaboradores casi siempre se sienten satisfechos y con un buen estado de ánimo que los impulsa a realizar sus funciones de la mejor manera. Lo que se puede confirmar que los colaboradores ingresan a las organizaciones con características propias que afectan en su desenvolvimiento en el trabajo y que la organización no puede modificarlas, pero si impulsarlas para que se adapten correctamente; labor que, según los resultados obtenidos, Innova Digital Solutions S.A.C. ha venido implementando de manera favorable. Por otro lado, en el análisis se ha demostrado que a Nivel de Grupo, los empleados perciben que se les proporciona las herramientas necesarias para la consecución de las tareas, se les brinda el soporte de las jefaturas cuando lo solicitan y la asignación clara de funciones. Además, los colaboradores consideran que, a Nivel Organizacional, la empresa ha determinado una estructura de rangos bien definida, procesos de inducción concisos y la libertad en la toma de decisiones referente al desempeño de sus funciones. Sumado a ello, es importante mencionar que las relaciones positivas entre los miembros de la organización permiten crear un entorno laboral favorable que facilita la eficiencia y productividad, al mismo tiempo que disminuye el número de incidentes, ausencias, casos de estrés laboral y rotación de personal. Estos hallazgos se obtuvieron a través del estudio aplicado a cada dimensión del Clima Organizacional como: el Nivel Individual, Nivel de Grupo y el Nivel Organizacional; y cómo estos factores impactan en la Motivación Laboral de los colaboradores.

Al establecer el Clima Organizacional en relación con la Motivación Laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco en el año 2023, se confirma la existencia de una relación positiva moderada con un Rho de Spearman de 0.660; en similitud con la tesis de (Bardales Torres, 2022), cuyo Rho de Spearman fue de 0.567 manifestando una relación positiva y moderada entre el Clima Organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital De Huambos, cabe resaltar que de sus 30 trabajadores el 53.3% (16) señalaron percibir un clima organizacional bueno y el 73.3% (22) afirmaron estar en un nivel alto de motivación laboral. Concluyendo

así, que a mayor nivel de Clima Organizacional que se manifieste en la municipalidad, los trabajadores alcanzarán una mayor Motivación Laboral. De este modo se puede deducir que, en ambas entidades, la influencia de diferentes factores del Clima Organizacional impacta directamente en la Motivación Laboral; destacando así la relevancia de impulsarlos de manera equitativa a modo de asegurar el desarrollo de la motivación laboral, permitiendo a la empresa mejorar su productividad logrando así su crecimiento integral.

Al establecer el Nivel Individual en relación con la Motivación Laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco, se confirmó la existencia de una relación positiva moderada con un Rho de Spearman de 0.422; en semejanza con la tesis de (Quispe Quispe, 2019) cuyo Rho de Spearman fue de 0.679 manifestando una relación directa y considerable entre la variable clima organizacional y la dimensión motivación extrínseca de los clientes internos del Banco de Crédito del Perú – Sucursal Juliaca, en el 2017; cabe resaltar que de su muestra de 64 colaboradores, el 37.5% (24) señalaron encontrarse dentro de un excelente clima organizacional y el 48.4% (31) afirmó estar en un nivel eficiente de motivación. Concluyendo así, que la realización personal y los factores dentro del Nivel Individual como: personalidad, actitudes, valores y aptitudes son determinantes para que los colaboradores se sientan motivados a realizar sus funciones, ya que encuentran en un entorno amigable con las características propias que cada uno posee.

Al establecer el Nivel de grupo en relación con la Motivación Laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco, se confirmó la existencia de una relación positiva moderada con un Rho de Spearman de 0.443; en semejanza con la tesis de (Nuñez Reyes, 2022) cuyo Rho de Spearman fue de 0.468 manifestando una relación positiva y moderada entre la dimensión relaciones sociales y la variable motivación laboral de los colaboradores de una cadena de Minimarket del distrito de Los Olivos-2021, cabe resaltar que de sus 110 trabajadores el 58.2% (64) señalaron tener un nivel alto en la dimensión Relaciones Sociales y el 69.09% (76) afirmó estar en un nivel regular de motivación laboral. A su vez, la tesis de (Pineda Ruiz y Yalli Aguilar, 2018) cuyo Rho de Spearman fue de 0.878 determinando una relación positiva alta entre la dimensión Claridad y Direccionamiento y la dimensión Motivación Intrínseca de los colaboradores millennials en una entidad financiera peruana en el año 2017, cabe resaltar que de sus 110 trabajadores el 92.10% (373) señalaron tener un nivel alto en la dimensión Claridad y Direccionamiento mientras que el 86.91% (352) sostuvo estar en un nivel alto de motivación

intrínseca. Concluyendo así, que las relaciones sociales, la claridad, el direccionamiento y los factores dentro del nivel de grupo como: comunicación, liderazgo y manejo de conflictos son relevantes para que los colaboradores se sientan motivados a realizar sus funciones, siendo indiferente el entorno donde se encuentre la población del objeto de estudio.

Al establecer el Nivel Organizacional en relación con la Motivación Laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco, se confirmó la existencia de una relación positiva moderada con un Rho de Spearman de 0.579; en afinidad con la tesis de (Diaz Aguirre y Ruiz Mejia, 2021) cuyo Rho de Spearman fue de 0.892 manifestando una relación directa y significativa entre la dimensión condiciones laborales y la variable motivación laboral de los colaboradores de una clínica de salud ocupacional, cabe resaltar que de sus 92 trabajadores el 46.7% (43) señalaron tener una percepción favorable en la dimensión condiciones laborales y el 32.6% (30) afirmó tener una tendencia alta en relación a la variable motivación laboral. A su vez, la tesis de (Nuñez Reyes, 2022) cuyo Rho de Pearson fue de 0.323 determinando una relación positiva baja entre la dimensión estructura y la variable motivación laboral de los colaboradores de una cadena de minimarket de Los Olivos-2021, cabe resaltar que de sus 110 trabajadores el 84.5% (93) señalaron tener un nivel regular en la dimensión estructura mientras que el 69.1% (76) sostuvo estar en un nivel regular de motivación laboral. Concluyendo así que las condiciones laborales, la estructura y otros indicadores del Nivel Organizacional, son determinantes para la Motivación Laboral debido a que crean el ambiente adecuado para su desenvolvimiento de sus colaboradores.

VI. Conclusiones

Según el análisis realizado, se concluye que:

1. El Clima Organizacional y la Motivación Laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. se relacionan de manera favorable, con un coeficiente de Spearman de 0.660, lo que indica una correlación positiva moderada. Asimismo, se logró identificar que el 51.1% de los colaboradores percibían estar en un “nivel alto” en la variable Clima Organizacional; mientras que un 57.8% denotó encontrarse en un “nivel medio” en la variable Motivación Laboral. Justificada en una asequible clima organizacional, que permite interactuar e interrelacionarse entre colaboradores expresados desde el nivel individual, de grupo y organizacional, trayendo consigo una creciente motivación laboral. Lo que deduce que el clima organizacional se refiere a cómo el entorno laboral influye en la motivación de las personas; es decir es la calidad de ambiente de una organización que el capital humano experimenta y que impacta directamente en su comportamiento.
2. El Nivel Individual y la Motivación Laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. se relacionan de manera favorable, con un coeficiente de Spearman de 0.422, lo que indica una correlación positiva moderada. Asimismo, se logró identificar que el 53.3% de los colaboradores percibían estar en un “nivel medio” en la dimensión Nivel Individual ; mientras que un 57.8% denotó encontrarse en un “nivel medio” en la variable Motivación Laboral sustentada en un nivel individual favorable, que permite a los colaboradores expresar su personalidad, actitudes , aptitudes y emociones; trayendo consigo una creciente Motivación Laboral. Determinándose que la motivación surge de la actitud de una persona frente a una situación determinada; siendo esta conducta la que le permite desarrollar nuevas habilidades. Es importante añadir que, estas competencias en conjunto a la motivación, afectan su posible desempeño en cualquier actividad.
3. El Nivel de Grupo y la Motivación Laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. se relacionan de manera favorable, con un coeficiente de Spearman de 0.443, lo que indica una correlación positiva moderada. Asimismo, se logró identificar que el 57.8% de los colaboradores percibían estar en un “nivel alto” en la dimensión Nivel de Grupo ; mientras que un 57.8% denotó encontrarse en un “nivel medio” en la variable Motivación Laboral fundamentada en un Nivel de Grupo favorable, donde las relaciones interpersonales se caracterizan por un creciente grado de comunicación,

liderazgo y una adecuada gestión para la resolución de conflictos; trayendo consigo un incremento en la motivación laboral. De lo cual se deduce que los grupos de trabajo establecen sistemas sociales para fomentar relaciones armoniosas, y los líderes de alto rendimiento en las empresas forman equipos en respuesta a esta necesidad humana, lo que influye en la motivación y la productividad tanto a nivel individual como grupal. Si los gerentes emplean un estilo de liderazgo, habilidades sociales y experiencia en dinámicas interpersonales y grupales para establecer una vida laboral adecuada para sus empleados, esto incrementará la motivación del capital humano para alcanzar los objetivos de la organización.

4. El Nivel Organizacional y la Motivación Laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. se relacionan de manera favorable, con un coeficiente de Spearman de 0.579, lo que indica una correlación positiva moderada. Asimismo, se logró identificar que el 55.6% de los colaboradores percibían estar en un “nivel alto” en la dimensión Nivel Organizacional; mientras que un 57.8% denotó encontrarse en un “nivel medio” en la variable Motivación Laboral. Argumentada en un nivel de grupo favorable, donde la organización brinda una adecuada estructura, una cultura interna en desarrollo, políticas y prácticas acorde a las necesidades de los colaboradores; trayendo consigo una creciente Motivación Laboral. Se infiere que la motivación de los colaboradores se deriva de su comportamiento y de los factores situacionales en un momento específico; si alguno de estos elementos cambia en la organización, la motivación también variará.

VII. Recomendaciones

Según las conclusiones obtenidas, se proponen las siguientes recomendaciones:

1. Para mejorar la Motivación Laboral desde la perspectiva del Clima Organizacional, se recomienda implementar nuevos sistemas de incentivos y recompensas, orientados a ofrecer: una línea de carrera de acuerdo al desempeño demostrado, beneficios en relación a descuentos de cursos en importantes instituciones educativas, bonos económicos de acuerdo al cumplimiento de objetivos y mayor flexibilidad en los horarios.
2. Para mejorar la Motivación Laboral desde la perspectiva del nivel individual, se recomienda que el área de Recursos Humanos revise y actualice el perfil de puestos y ubicarlos donde mejor pudieran desarrollarse con el fin de ubicar al colaborador en el cargo que mejor se adapte a sus conocimientos, habilidades y experiencia; de modo que el trabajador sienta que sus capacidades son aprovechadas al máximo, lo que permitirá mejorar el nivel de motivación que actualmente se percibe.
3. Para mejorar la Motivación Laboral desde la perspectiva del Nivel de Grupo, se recomienda al área de Recursos Humanos redefinir la estructura del Manual de Organización y Funciones de los puestos existentes en la empresa, procurando ser claros, dinámicos y comprensibles acerca de la descripción de las tareas a realizar; además de hacer su difusión al menos 3 veces al año, de modo que los colaboradores no tengan dudas al momento de cumplir con sus responsabilidades. Esto permitirá elevar la motivación en los colaboradores ya que tendrían más confianza en las decisiones a tomar.
4. Para mejorar Motivación Laboral desde la perspectiva del Nivel Organizacional, se recomienda al área de Recursos Humanos mejorar el sistema de inducción en relación a los nuevos ingresos de personal, de modo que su integración y adaptación a la empresa sea más rápida y fluida. Así mismo, se sugiere a la Gerencia General la implementación de nuevos programas de capacitación segmentados por áreas, de manera que los colaboradores desarrollen nuevas habilidades y potencien sus conocimientos. Ambas estrategias permitirán impulsar la motivación de los colaboradores, ya que sentirán que la empresa tiene un compromiso con cada uno de ellos y con su realización profesional.

VIII. Referencias

- Acosta, B., y Venegas, C. (2010). Clima organizacional en una empresa cervecera: Un estudio exploratorio. *Revista de Investigación en Psicología*, 13(1), 166-167.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas*. Lambayeque: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Aragón, L. A., y Piñeyro Prins, R. M. (2018). *La gestión del clima organizacional: Estudio del caso de una empresa hotelera*. Buenos Aires: Facultad de Ciencias Sociales - UBA.
- Arias Gonzáles, J. L., y Covinos Gallardo, M. (2021). *DISEÑO Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. Arequipa: Enfoques consulting E.I.R.L.
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas: EDITORIAL EPISTEME, C.A.
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: Grupo Editorial Patria.
- Bardales Torres, L. J. (2022). Clima Organizacional y Motivación Laboral en los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huambos, 2020. (*Título de Maestría*). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque.
- Becerra, M. A., Matute, G., y Muñoz, R. (2008). *Clima organizacional en las empresas mineras: Caso Orcopampa*. Lima: ESAN Ediciones.
- Behar Rivero, D. S. (2008). *Metodología de la Investigación*. Buenos Aires: Shalom.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera Edición ed.). Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
- Campuzano Alvarado, J. (2022). Clima organizacional y motivación laboral de trabajadores locales de Tejupilco, Mexico. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Autónoma del estado de Mexico, Tejupilco.
- Centro de Investigación DAR. (13 de 01 de 2023). *Linkedin*. Obtenido de *Linkedin*: <https://www.linkedin.com/pulse/5-claves-para-evitar-una-alta-rotaci%C3%B3n-de-tu-personal-este-2023-/?originalSubdomain=es>

- Charry Condor, H. O. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Revista Comuniación*, 25-34.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Grawhill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (Novena edición ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Ciribeli, J. P., y Miquelito, S. (2015). La Segmentación Del Mercado Por El Criterio Psicográfico: Un Ensayo Teórico sobre los Principales Enfoques Psicográficos y su Relación Con Los Criterios De Comportamiento. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 33-50.
- De Febres, R. (2007). El Valor de la Responsabilidad. *Revista Educación en Valores*, 119-121.
- Del Rio, O. (2011). El proceso de investigación: Etapas y planificación de la investigación. *La investigación en comunicación. Métodos y técnicas en la era digital*, 67-93.
- Diaz Aguirre, S., y Ruiz Mejia, C. S. (2021). CLIMA LABORAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN UNA CLINICA DE SALUD OCUPACIONAL, JESÚS MARÍA – LIMA, 2019. *Tesis para optar al título profesional de Licenciada en Psicología*. Universidad Privada del Norte, Lima.
- El Comercio. (18 de 06 de 2021). *El Comercio*. Obtenido de El Comercio: <https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/?ref=ecr>
- El Peruano. (10 de 09 de 2018). *El Peruano: diario Oficial del Bicentenario*. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia/70930-clima-laboral-influye-en-la-productividad-empresarial>
- Escudero Sánchez, C. L., y Cortez Suárez, L. A. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Machala: UTMACH.

- Escudero, L., Velasco, E., y Palmera, J. (2018). La responsabilidad como valor esencial durante la formación escolar. *Cultura, Educación y Sociedad*, 493-498.
- Flores Herrera, R., y Patlán Pérez, J. (2013). *Desarrollo y validación de la escala multidimensional de clima organizacional (EMCO): Un estudio empírico con profesionales de la salud*. Ciudad de México: Facultad de Psicología de la UNAM - México.
- Fuquen Alvarado, M. E. (2003). Los conflictos y las formas alternativas de resolución. *Tabula Rasa*, 265-278.
- García Correa, D. A., Londoño Bolívar, C., y Ortiz Pérez, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Psyconex: Psicología, psicoanálisis y conexiones*, 1-9.
- Gestión. (27 de 12 de 2020). *Gestión*. Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/tres-consejos-para-disminuir-el-nivel-de-rotacion-laboral-durante-pandemia-nndc-noticia/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. (2010). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. México: McGRAW-HILL.
- Hernández y Rodríguez, S. J. (2011). *INTRODUCCIÓN A LA ADMINISTRACIÓN: Teoría general administrativa: Origen, evolución y vanguardia* (Quinta edición ed.). México: McGraw-Hill.
- Info Capital Humano. (27 de Agosto de 2014). *Info Capital Humano*. Obtenido de Info Capital Humano: <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/el-peru-tiene-el-mas-alto-indice-de-rotacion-laboral-en-latinoamerica/>
- López Gómez, J. A., Canales Farah, A. M., y Napán Yactayo, A. C. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 124 - 142.
- López Neyra, A. A. (2021). Clima organizacional y el desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil. *Tesis de Maestría*. Universidad Politécnica Salesiana Ecuador, Guayaquil.
- López Viera, L. (2018). Motivo de la Motivación. *AULARIA Revista digital de comunicación*, 21-24.

- Macías García, E. K., y Vanga Arvelo, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 548 - 563.
- Madero Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria Multidisciplinary Scientific Journal*, 1-18.
- Marmól Peñafiel, F. A. (2020). El clima organizacional y su impacto en la motivación laboral de los colaboradores internos de la empresa Prindex S.A. "*Tesis de Maestría*". Universidad Internacional del Ecuador, Quito.
- Massella Sánchez, A. R. (2018). Correlación entre la motivación y satisfacción en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa en Guatemala. *Tesis de Grado*. Universidad RAafael Landívar, Guatemala de la Asunción.
- Medina Jimenez, L. F. (2012). *Clima Organizacional en la empresa Cobra Perú S.A.* Tesis para optar el título de Licenciado en Administración, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Mendieta Ortega, M. P., Erazo Álvarez, J. C., y Narváez Zurita, C. I. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada interdisciplinaria KOINONIA*, 287-312.
- Mondragón Barrera, M. A. (2014). USO DE LA CORRELACIÓN DE SPEARMAN EN UN ESTUDIO DE INTERVENCIÓN EN FISIOTERAPIA. *MOVIMIENTO CIENTÍFICO*, 98 - 104.
- Morgeson, F. P., Dierdorff, E. C., y Hmurovic, J. L. (2010). Work design in situ: Understanding the role of occupational and organizational context. *Journal of Organizational Behavior*, 351-360.
- Muñoz García, J. A., y Amón Uribe, I. (2013). Técnicas para detección de outliers multivariantes. *Revista en Telecomunicaciones e Informática*, 11-25.
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (Décimtercera Edición ed.). México D.F.: McGrawHill.

- Núñez Reyes, E. M. (2022). Clima Organizacional y Motivación Laboral de los Colaboradores de una Cadena de Minimarket, Los Olivos - 2021. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Autónoma del Perú, Lima.
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., y Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la Investigación: Cualitativa - Cuantitativa y Redacción de Tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Orozco Mejía, L. G. (2020). Motivación laboral y Clima organizacional en una empresa del sector de la construcción del Urubá Antioqueño: estudio descriptivo y relacional. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad de Antioquía, Apartadó Antioquía.
- Peña Rivas, H. C., y Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 177-192.
- Pineda Ruiz, D. F., y Yalli Aguilar, P. M. (2018). Influencia del Clima Organizacional en la Motivación. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima.
- Prado Figueroa, J. J. (2022). Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de las panificadoras de la ciudad Jipijapa, periodo 2020 - 2021. (*Título de Licenciatura*). Universidad estatal del Sur de Manabí "UNESUM", Jipijapa, Ecuador.
- Publímtero. (15 de 01 de 2023). *Publímtero*. Obtenido de Publímtero: <https://www.publímtero.com.mx/noticias/2023/01/16/empresas-mexicanos-planean-abandonar-su-trabajo-cuando-y-por-que/>
- Quispe Quispe, S. (2019). Percepción del clima organizacional y motivación laboral de los clientes internos del Banco de Crédito del Perú – Sucursal Juliaca, en el 2017. *Tesis para obtener el Título Profesional de Administración y Negocios Internacionales*. Universidad Peruana Unión, Juliaca.
- Reeve, J. (2010). *Motivación y Emoción*. México D.F.: cMcGRAW-HILL.
- Robbins, S. (2004). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. Colombia: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., y Coulter, M. (2005). *Administración*. Naucalpan de Juárez: Pearson Educación.

- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación.
- Rodríguez, E. (Enero-Junio de 2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Educación en Valores*, 1(25), 4-5.
- Sabino, C. (1992). *EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN*. Caracas: Panapo.
- Sánchez Pacheco, E. A., Hurel Sotomayor, C. G., y Aguirre Benalcázar, M. C. (2022). Motivación laboral: una mirada desde los incentivos a. *Digital Publisher CEIT*, 462-473.
- Sandoval Caraveo, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Ensayo de Administración*. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Juárez.
- Santamaría Robles, J. G. (2020). Incidencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la empresa Datapro S.A. *Tesis de Maestría*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.
- Santaularia Morros, A., y Schlaghecke i Gras, J.-C. (2016). La aptitud laboral y la aptitud psicofísica en las profesiones de riesgo. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 26-29.
- Torres Flores, W. (2022). Motivación y desempeño laboral en la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto. *UNAAACIENCIA-PERÚ*, 1 - 13.
- Tuapanta Dacto, J. V., Duque Vaca, M. A., y Mena Reynoso, A. P. (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios. *Revista mktDescubre - SPOCH FADE*, 37-48.
- Usán Supervía, P., y Salavera Bordás, C. (2018). Motivación escolar, inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de educación secundaria obligatoria. *Actualidades en Psicología*, 95-112.
- Zegarra, D. (05 de Mayo de 2018). *Andina: Agencia Peruana de Noticias*. Obtenido de Andina: Agencia Peruana de Noticias: <https://andina.pe/agencia/noticia-dia-del-trabajo-74-peruanos-cambiar-ia-empleo-para-ser-mas-feliz-708538.aspx>

Anexos

Anexo 1. Matriz de Consistencia

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE INNOVA DIGITAL SOLUTIONS S.A.C. DEL DISTRITO DE BARRANCO – LIMA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General:</p> <p>¿De qué manera el Clima Organizacional se relaciona con la Motivación Laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco en el año 2023?</p> <p>Problema Específico 1:</p> <p>¿De qué manera el Nivel Individual se relaciona con la Motivación Laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Establecer el Clima Organizacional en relación con la Motivación Laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco, en el año 2023.</p> <p>Objetivo Específico 1:</p> <p>Analizar el Nivel Individual en relación con la Motivación Laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>El clima organizacional se relaciona de manera favorable con la motivación laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco - Lima, año 2023.</p> <p>Hipótesis Específica 1:</p> <p>El nivel Individual se relaciona de manera favorable con la motivación laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco - Lima.</p>	<p>Variable 1: Clima Organizacional</p>	<p>Nivel Individual</p> <p>Nivel de Grupo</p> <p>Nivel Organizacional</p>	<p>Personalidad y Emociones</p> <p>Valores y Actitudes</p> <p>Aptitudes</p> <p>Comunicación</p> <p>Liderazgo</p> <p>Conflicto</p> <p>Diseño de la Organización</p> <p>Cultura Interna</p> <p>Políticas y Prácticas</p>	<p>Tipo de investigación: Básica o Pura - Descriptivo – Cuantitativo</p> <p>Nivel de Investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: No experimental – Transeccional o Transversal-Correlacional</p> <p>Técnica: Encuesta</p>

<p>Problema Específico 2:</p> <p>¿De qué manera el Nivel de Grupo se relaciona con la Motivación Laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco?</p>	<p>Objetivo Específico 2:</p> <p>Analizar el Nivel de Grupo en relación con la Motivación Laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco.</p>	<p>Hipótesis Específica 2:</p> <p>El nivel de Grupo se relaciona de manera favorable con la motivación laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco - Lima.</p>	<p>Variable 2:</p> <p>Motivación Laboral</p>	Motivación Intrínseca	Autonomía	<p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Población:</p> <p>45</p> <p>Método de Análisis de Datos:</p> <p>SPSS Versión 25.0</p>
				<p>Problema Específico 3:</p> <p>¿De qué manera el Nivel Organizacional se relaciona con la Motivación Laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco?</p>	<p>Objetivo Específico 3:</p> <p>Analizar el Nivel Organizacional en relación con la Motivación Laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco.</p>	
Afinidad						
Incentivos						
Responsabilidad						
				Ascenso		

Nota: Elaboración propia, 2023

Anexo 2. Instrumentos de Recolección de Datos

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE INNOVA DIGITAL SOLUTIONS S.A.C. DISTRITO DE BARRANCO - LIMA

La presente encuesta es de carácter anónimo; tiene como objetivo determinar la relación del Clima Organizacional y la Motivación Laboral de los colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del distrito de Barranco - Lima

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente. Recuerde: No hay respuesta correcta o incorrecta.

Nunca = 1; Casi Nunca = 2; A veces = 3; Casi Siempre = 4; Siempre = 5

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
		N	CN	AV	CS	S
VARIABLE N° 1: CLIMA ORGANIZACIONAL						
1	¿Se siente satisfecho en el entorno en el que trabaja?					
2	Normalmente, ¿Tu estado de ánimo influye en el desempeño de tus actividades diarias?					
3	¿Mantienes una actitud proactiva frente a las contingencias que puedan surgir en tu entorno laboral?					
4	¿Sientes que las capacidades y destrezas que posees son empleadas al máximo en tu puesto actual?					
5	¿Brindas el apoyo y la información necesaria a tus compañeros de trabajo, jefes y al personal nuevo de la empresa?					
6	¿Tu jefe inmediato te brinda la guía necesaria cada vez que requieres de su apoyo?					
7	Cuando se te asignan funciones, ¿Éstas están correctamente definidas y estructuradas, de modo que puedes cumplirlas de manera óptima?					
8	¿Mantienes una actitud positiva y de cooperación en caso surja algún conflicto en tu entorno laboral, buscando un resultado de ganar-ganar?					
9	Cuando sucede una contingencia, ¿Sabes a quién solicitar aprobación u orientación?					
10	¿Consideras que desempeñas tus funciones adecuadamente y no requieres de un monitoreo frecuente por parte de tu jefe inmediato?					

11	¿Tus objetivos personales son compatibles con los objetivos de la organización y de mis compañeros?					
12	¿Recibes la información e inducción necesaria para poder realizar tus actividades de manera eficiente y seguir mejorando?					
VARIABLE N° 2: MOTIVACIÓN LABORAL						
13	¿Tienes la libertad de decidir cómo llevar a cabo las tareas designadas y la forma de resolver los problemas asociados que puedan surgir?					
14	¿Te gusta asumir diferentes retos y desafíos que conlleva las funciones de tu cargo, así como proponer nuevas ideas y soluciones para optimizar los procesos?					
15	¿Desarrollas nuevas formas y métodos de realizar tus funciones, con el fin de ser más efectivo y eficiente?					
16	¿Sueles convertir a tus compañeros de trabajo en amigos dentro y fuera del entorno laboral?					
17	¿Cuándo alcanzas la meta establecida, la empresa te brinda incentivos adecuados que te impulsan a seguir mejorando tu desempeño?					
18	¿Se te reconoce el esfuerzo que dedicas a tu trabajo y a la consecución de objetivos?					
19	¿Sientes que las tareas que se te encomiendan son relevantes para el desarrollo continuo de la empresa?					
20	¿Consideras que la empresa te ofrece una línea de carrera y oportunidades de crecimiento de acuerdo a tus habilidades y desempeño laboral?					

Nota: Elaboración propia, 2023

Anexo 3. Formato de Validación de Expertos



UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR - UNTELS
 Facultad de Ingeniería y Gestión
 Escuela Profesional de Administración de Empresas

FICHA DE VALIDACIÓN

1. Datos del experto:

Apellidos y nombres: *Polido Masías Marcos*
 Grado académico: *Doctor*
 Título profesional: *Lic. en Gestión de Empresas*
 Especialidad: *Administrador*

2. Título de la investigación:

3. Investigador/es:

4. Instrumento:

N°	INDICADORES	EVIDENCIAS	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Metodología	La técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación				X	
02	Coherencia	Entre los subindicadores, indicadores y dimensiones				X	
03	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
04	Consistencia	Basados en aspectos teóricos de la variable				X	
05	Objetividad	Expresado en conductas observables				X	
06	Intencionalidad	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación. Objetivos, hipótesis y variables				X	
07	Claridad	Formulado con lenguaje apropiado				X	
08	Actualidad	Acorde al avance de la ciencia y tecnología				X	
09	Organización	Muestra una organización lógica				X	
10	Pertinencia	El instrumento es adecuado al tipo de investigación				X	
TOTAL			A	B	C	D	E

5. COEFICIENTE DE VALIDACIÓN (CV) = $\frac{(1*A) + (2*B) + (3*C) + (4*D) + (5*E)}{50}$ = %

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (CV) otorgado por los (03) expertos es $\geq 70\%$.

6. Opinión de aplicabilidad: El instrumento está expedito para su aplicación ()

Villa el Salvador, de agosto de 2023

Apellidos y nombres del experto
 DNI. 08006554



FICHA DE VALIDACIÓN

1. Datos del experto:

Apellidos y nombres: VIGO SANCHEZ EDWIN AUGUSTO

Grado académico: DOCTOR EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Título profesional: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

Especialidad: RR.HH. Y GESTION

2. Título de la investigación: El Clima Organizacional en Relación a la Motivación Laboral de los Colaboradores de Innova Digital Solutions S.A.C. del Distrito de Barranco

3. Investigador/es: Bach. Rodríguez Soto Lucero Alexia / Román Cardoza Brigitte E.

4. Instrumento: Cuestionario

N°	INDICADORES	EVIDENCIAS	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Metodología	La técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación					X
02	Coherencia	Entre los subindicadores, indicadores y dimensiones				X	
03	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
04	Consistencia	Basados en aspectos teóricos de la variable					X
05	Objetividad	Expresado en conductas observables					X
06	Intencionalidad	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación. Objetivos, hipótesis y variables					X
07	Claridad	Formulado con lenguaje apropiado				X	
08	Actualidad	Acorde al avance de la ciencia y tecnología				X	
09	Organización	Muestra una organización lógica					X
10	Pertinencia	El instrumento es adecuado al tipo de investigación				X	
TOTAL			A	B	C	D	E

5. COEFICIENTE DE VALIDACIÓN (CV) = $\frac{(1*A) + (2*B) + (3*C) + (4*D) + (5*E)}{50} = 86\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (CV) otorgado por los (03) expertos es $\geq 70\%$.

6. Opinión de aplicabilidad: El instrumento está expedito para su aplicación (X)

Villa el Salvador, 21 de agosto de 2023

Edwin Augusto Vigo Sánchez
DNI. 08346435



FICHA DE VALIDACIÓN

1. Datos del experto:

Apellidos y nombres: Trujillo Hinojosa César

Grado académico: Magister

Título profesional: Licenciado en Administración

Especialidad: Administrador

2. Título de la investigación: *Clima Organizacional y Motivación Laboral de los Colaboradores de Innova Digital Solutions SAC del Distrito de*

3. Investigador/es: *Barranco - Lima*

- Rocío Inés de la Cruz Aleja
- Roman Ordoñez Brigitte Fmalinda

4. Instrumento: *Questionario*

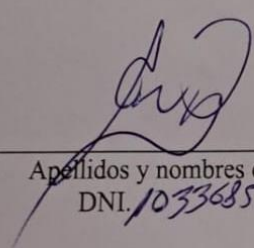
N°	INDICADORES	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
			1	2	3	4	5	
01	Metodología	La técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación				X		
02	Coherencia	Entre los subindicadores, indicadores y dimensiones				X		
03	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X		
04	Consistencia	Basados en aspectos teóricos de la variable				X		
05	Objetividad	Expresado en conductas observables				X		
06	Intencionalidad	Los items del instrumento son coherentes con el tipo de investigación. Objetivos, hipótesis y variables				X		
07	Claridad	Formulado con lenguaje apropiado				X		
08	Actualidad	Acorde al avance de la ciencia y tecnología				X		
09	Organización	Muestra una organización lógica				X		
10	Pertinencia	El instrumento es adecuado al tipo de investigación				X		
TOTAL				A	B	C	D	E

5. COEFICIENTE DE VALIDACIÓN (CV) = $\frac{(1 \cdot A) + (2 \cdot B) + (3 \cdot C) + (4 \cdot D) + (5 \cdot E)}{50} = 80\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (CV) otorgado por los (03) expertos es $\geq 70\%$.

6. Opinión de aplicabilidad: El instrumento está expedito para su aplicación (X)

Villa el Salvador, de agosto de 2023


Apellidos y nombres del experto
DNI. 10336856