

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
ESCUELA DE POSGRADO



Influencia de la motivación en el clima organizacional de una empresa constructora Chiclayo 2022

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN FORMACIÓN DIRECTIVA Y GOBIERNO DE LAS PERSONAS**

AUTOR

Marielita Vidarte Farro

ASESOR

Rolando Eduardo Malca Correa

<https://orcid.org/0000-0002-9168-5484>

Chiclayo, 2024

**Influencia de la motivación en el clima organizacional de una
empresa constructora Chiclayo 2022**

PRESENTADA POR

Marielita Vidarte Farro

A la Escuela de Posgrado de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el grado académico de

MAESTRO EN FORMACIÓN DIRECTIVA Y GOBIERNO DE LAS PERSONAS

APROBADA POR

Diógenes Jesús Díaz Ríos
PRESIDENTE

Roberto Anchorena Roggeroni
SECRETARIO

Rolando Eduardo Malca Correa
VOCAL

Dedicatoria

A mis padres y a mi hermana por su apoyo y amor incondicional. Por ser quienes están siempre para brindarme esos ánimos de que todo es posible.

A mis profesores, cuya sabiduría y orientación han sido fundamentales para mi formación por compartir su conocimiento y por inspirarme a alcanzar una meta más.

Agradecimientos

A mi profesor, por su orientación experta, paciencia y dedicación a lo largo de este proceso. Sus comentarios y sugerencias fueron fundamentales para mejorar la calidad de mi trabajo. A mi asesor por su valioso aporte y asesoramiento técnico. Sus conocimientos fueron cruciales para el desarrollo de la metodología y la interpretación de los resultados. A mi familia y amigos, quienes me brindaron apoyo moral y emocional durante este exigente proceso. Gracias por comprender las largas horas de dedicación y por alentarme en cada paso. Finalmente, agradezco a todas las personas que, de alguna manera, formaron parte de este viaje académico.

INFLUENCIA DE LA MOTIVACION EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	7%
2	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Índice

Resumen.....	7
Abstract.....	8
Introducción	9
Revisión de literatura	10
Materiales y métodos.....	15
Resultados y discusión	17
Conclusiones	23
Recomendaciones.....	24
Bibliografía	25
Anexos	28

Lista de Tablas

Tabla 1: Nivel de motivación.....	17
Tabla 2: Nivel del clima organizacional.....	19
Tabla 3: correlación de motivación y clima organizacional	21
Tabla 4: La Influencia de la motivación en el clima organizacional	22

Resumen

En la actualidad, el capital humano se ha vuelto fundamental para el éxito de las organizaciones, requiriendo un clima organizacional motivador y cómodo. La investigación se enfoca en determinar la influencia de la motivación en el clima organizacional, proponiendo la hipótesis de una fuerte influencia. Los objetivos específicos incluyen evaluar el nivel de motivación y el clima organizacional. El presente estudio es de tipo descriptivo con un enfoque cuantitativo, no experimental y de corte transversal. Este estudio se centra en una constructora en Chiclayo con 54 empleados operativos, a quienes se les aplicó dos encuestas como instrumento de recolección de datos: “Escala de Opiniones CL - SPC”, que permitió determinar las características del clima organizacional en la empresa constructora y el de Juan Pérez López para la variable de motivación. Los resultados indican una influencia positiva de la motivación en el clima organizacional, lo que indica que mientras los colaboradores se encuentren motivados el clima laboral será el más adecuado dentro de la empresa.

Palabras clave: Motivación, Clima laboral, constructora, personas

Para Empresariales el **JEL:** M12 Gestión de personal

Abstract

Currently, human capital has become fundamental for the success of organizations, requiring a motivating and comfortable organizational climate. The research focuses on determining the influence of motivation on the organizational climate, proposing the hypothesis of a strong influence. Specific objectives include evaluating the level of motivation and the organizational climate. The present study is descriptive with a quantitative, non-experimental and cross-sectional approach. This study focuses on a construction company in Chiclayo with 54 operational employees, to whom two surveys were applied as a data collection instrument: “CL - SPC Opinion Scale”, which allowed determining the characteristics of the organizational climate in the construction company and that of Juan Pérez López for the motivation variable. The results indicate a positive influence of motivation on the organizational climate, which indicates that as long as employees are motivated, the work climate will be the most appropriate within the company.

Keywords: Motivation, Work environment, construction company, people

Introducción

Hoy en día el capital humano dentro de las organizaciones son el pilar fundamental, para que estas logren alcanzar el cumplimiento de todos los objetivos trasados por sus directivos Ordoñez, et al (2020), por ende, es de vital importancia que al trabajador se le mantenga en un Clima organizacional cómodo y motivado, para que logre desarrollar sus actividades, y de esa manera la productividad sea eficiente. Además, deben de tener a sus trabajadores motivados, con ganas de producir y alcanzar sus propias metas y las de la empresa, además su rendimiento sea el mejor dentro de sus actividades encomendadas por sus superiores, esto ayudara a que se mantenga en el mercado, ya que actualmente estamos en un mundo muy competitivo, y las empresas que sobresalen, son aquellas que tienen personal capacitado y competente y con un clima organizacional bueno.

En el contexto actual, el capital humano se ha convertido en el pilar esencial para el éxito de las organizaciones, requiriendo un clima organizacional motivador y cómodo para los trabajadores. Puesto que, si se logra tener un personal altamente motivado, se convierte en una ventaja competitiva para la organización Karol, Arango y Acosta, (2016). Este estudio se enfoca en una constructora de Chiclayo con 54 empleados operativos. La empresa enfrenta desafíos significativos: los empleados se sienten desvalorizados, deben adaptarse constantemente a las exigencias organizativas y carecen de capacitación adecuada para el desarrollo de las actividades y referente a la seguridad. Además, hay problemas de comunicación y falta de integración laboral, lo que ha creado un ambiente laboral inadecuado. Estas deficiencias amenazan la satisfacción laboral, la productividad y podrían dar lugar a alta rotación de personal y problemas de producción en el futuro, destacando la urgencia de abordar estas cuestiones para asegurar el bienestar de los empleados y la salud organizativa a largo plazo.

Para el desarrollo del proyecto se planteó la pregunta que a continuación se describe: ¿Cuál es la influencia de la motivación en el clima organizacional de los colaboradores de una empresa constructora, Chiclayo 2022? Y se propuso la hipótesis siguiente: “Existe fuerte influencia de la motivación sobre el clima organizacional de los colaboradores de una empresa constructora, Chiclayo 2022.

Para dar solución a la situación problemática descrita en los párrafos anteriores se proyectaron como objetivo general determinar la influencia de la motivación en el clima organizacional de los colaboradores de una empresa constructora, Chiclayo 2022. Por ello se

plantearon dos objetivos específicos, el primero determinar el nivel de la Motivación en los colaboradores de una empresa constructora, Chiclayo 2022; el segundo, determinar el nivel del clima organizacional en los colaboradores de una empresa constructora, Chiclayo 2022.

Esta investigación se justifica por su potencial contribución a las mejoras internas de la organización estudiada y su relevancia para otras empresas del mismo sector que buscan actualizarse y mejorar su ambiente laboral. Los principales beneficiarios de este estudio serán los trabajadores, ya que les proporcionará una comprensión más precisa de su entorno laboral. Además, brindará a los propietarios de la empresa una visión realista de la situación de sus empleados, y se convertirá en un valioso antecedente para investigaciones futuras.

Revisión de literatura

Antecedentes

La motivación laboral es un tema crucial en las empresas, ya que puede mejorar la productividad de los trabajadores. Un estudio realizado en la empresa TRS de Saltillo, México, investigó el impacto de la motivación laboral en los empleados de nivel operativo, encontrándose en un nivel medio, ya que la mayoría consideran que no reciben ningún incentivo intrínseco o extrínseco al desempeñar sus actividades, Rodríguez et al,(2020). Por otro lado, en la investigación de Peña & Villón, (2018) Se encontró que un empleado motivado contribuirá a la empresa con un rendimiento mejorado, cultivando un sentido de pertenencia y lealtad a sus responsabilidades, lo que resulta en beneficioso para la empresa y para los empleados.

Según Gazca, Zárate y Mota, (2020), la motivación desempeña un papel crucial en el entorno empresarial. No obstante, su estudio reveló que la mayoría del personal percibe que sus necesidades de reconocimiento y autorrealización no son satisfechas adecuadamente. Por lo tanto, resulta imperativo establecer metas claras para aprovechar plenamente el potencial de los trabajadores. En la investigación de Nolzco y colaboradores (2021), se observa una falta de motivación con respecto a los reconocimientos y bonos de incentivos. Sin embargo, los participantes indicaron sentirse motivados por la cooperación entre áreas, la conexión con los propietarios, la identificación con la marca y las relaciones con sus compañeros, generando así un ambiente de confianza.

Brito, Pitre y Cardona, (2020) destacan que la combinación efectiva de las variables motivación, control, seguimiento y liderazgo desempeña un papel crucial en la formación de un entorno organizacional favorable. Además, estas variables ejercen una influencia directa en el rendimiento y el logro de los objetivos empresariales. Por su parte, Aragón, (2020) analizó cómo las prácticas de gestión en la empresa Carmor afectan la satisfacción laboral de los

empleados, identificando deficiencias en el clima laboral que necesitan mejoras para que la empresa cumpla con sus objetivos. Y en un estudio en empresas constructoras en Cuba reveló que, en entornos laborales inestables, el clima laboral es menos favorable, mientras que, en empresas con estabilidad externa, los factores del entorno tienen menos influencia en el ambiente laboral, Pupo et al, (2018). Estos estudios subrayan la importancia de abordar las deficiencias en el clima laboral para mejorar la productividad y satisfacción de los empleados.

En la actualidad mientras exista excelente clima el desarrollo de sus funciones serán las mejores, con ello se debe de incrementar capacitaciones y talleres donde los trabajadores puedan interactuar entre ellos, de tal manera haya una mejor comunicación y ayude a que el clima organizacional sea el mejor, Chagray et, al (2020) por otro lado se debe escuchar las opiniones de cada trabajador, ya que pueden servir para incrementar mejoras para la empresa y pueda incrementar su nivel de producción, si un trabajador siente que es escuchado y que sus opiniones son tomadas en cuenta por sus superiores, su nivel de desempeño será el más eficiente. El clima laboral en las empresas es primordial para que su desempeño sea el correcto, ya que de eso va a depender el éxito de cada organización, por ello es que deben estar aptos para adaptarse a los cambios que se dan en la actualidad, para eso se debe trabajar constantemente en el nivel emocional de los colaboradores y con ello contribuyan en el desarrollo de la empresa. (Olivera, Leyva & Napán 2021),

Asimismo, se considera al personal como el capital humano fundamental para el crecimiento de la empresa, Bohórquez et ,al. (2020) debido a que de ellos depende cumplir con cada una de las metas de la empresa, por otro lado, el desempeño laboral de cada trabajador va depender siempre del nivel de motivación de cada uno de ellos, por ende, el aumento de producción va a depender de las decisiones y gestiones que hagan los directivos, teniendo siempre en cuenta a sus operarios. De tal modo que las relaciones interpersonales si tienen relación con la motivación laboral y el clima organizacional. estos autores definen como que la motivación y las satisfacciones son factores claves para la existencia de un buen clima organizacional, es decir si existen trabajadores motivados ellos pueden mejorar sus competencias, capacidad, experiencia y sus fortalezas destacando así su motivación, su desenvolvimiento y las relaciones interpersonales que existan con sus compañeros dentro de la empresa. (Rivera et, al 2018)

En otro estudio el ambiente laboral, conocido como Clima Organizacional, abarca las características cuantificables que los empleados perciben en su entorno laboral. No obstante, en

el caso de IPS, los empleados sostienen que los líderes no contribuyen significativamente al desarrollo personal y profesional, tampoco existe recompensas por las actividades laborales además no se les reconoce por el buen desempeño, lo que evidencia la percepción no satisfactoria del clima laboral y la motivación. Flórez, Toledo y Ospina (2018). Mientras exista un excelente motivación el clima laboral siempre sera el mejor. Sin embargo Macías y Vanga, (2021), en su investigación encontraron que hay deficiencias en el clima organizacional, pero que estas no estaban influenciadas por la motivación, ya que a pesar de los diferentes problemas que existian, los trabajadores estaban motivados.

Los líderes deben guiar y estimular a los empleados para que se alineen con las metas y objetivos de la institución. El entorno laboral, que se refiere a las emociones del equipo y constituye la parte interna de una institución, está estrechamente vinculado con la motivación. Flores y Delgado, (2021). Por consiguiente, todas las empresas necesitan incentivar a sus trabajadores para garantizar un desempeño laboral exitoso, al mismo tiempo que mantienen un ambiente laboral saludable que contribuya a mejorar las relaciones sociales y personales Amado, Silvia y Barrientos, (2019).

Bases teóricas

La motivación

Peña y Villón (2018), En la actualidad la motivacion es considerada como uno de los elementos fundamentales dentro de las organizaciones, porque este elemnto constituye parte de la vida de cada ser humano en todo momento. La psicología lo puntualiza como una exigencia o deso, que activan o dirigen cada uno de los comportamientos del ser humano.

Cabe resaltar que actualmente la motivación es un elemento fundamental para la satisfacción del trabajador dentro de las empresas, la realidad que se vive ahora a nivel organizacional es que a diario se presenta un nuevo escenario que conduce a que todo fluya con mayor rapidez, porque se vive en un mundo que cada día aparece nueva tecnología, por lo que los seres humanos tienen que estar preparados y motivados para que su nivel de adaptación a los nuevos cambios sea rápido.

Modelo Antropológico de Juan Antonio Pérez López

El modelo lo planteo el investigador Pérez (1996), en su investigación el define en tres tipos de motivación, donde manifiesta que la motivación intrínseca y extrínseca coinciden con los demás investigadores que estudiaron la motivación, sim embargo el agrega un tercer

elemento y lo llama motivo trascendente, considerando que estos tres indicadores forman parte de cada una de la toma de decisiones de una persona. Además, menciona que el factor trascendente tiene mucha importancia para él, ya que de eso depende a que el trabajo se desarrolle de la mejor manera. A continuación, se va a detallar el significado de cada indicador, porque en la siguiente investigación se tomará como base al modelo propuesto por Pérez López para desarrollar el proyecto.

Motivos extrínsecos: forman parte del resultado extrínseco, este factor conforma el deseo externo del hombre, es decir viene de afuera, o está fuera del control de la persona, aquí el ser humano busca su bienestar personal, en este motivo las personas esperan una recompensa económica a cambio de realizar su trabajo,

Motivos intrínsecos: estos motivos son del interior del hombre, es una satisfacción que los seres humanos sienten al lograr desarrollar alguna actividad con éxito, más allá de como logre ese resultado exitoso, el hombre lo percibe como un aprendizaje adquirido durante ese proceso, porque percibe que al desarrollar una actividad él está aprendiendo algo nuevo, que le va a servir en su desarrollo personal y profesional. El ser humano por su naturaleza está en constante búsqueda de alcanzar sus propias metas, para ello necesita la experiencia, el conocimiento y el apoyo de sus jefes o superiores para conseguir lo que se propone.

Motivos trascendentes: también es un resultado que viene de fuera de la persona, es decir es una acción que no reside en el ser humano, este tipo está orientado a que no solo se sienta bien el, sino todo su entorno, este motivo va más para el lado empresarial, ya que busca que todos los trabajadores se sientan bien y que todos logren alcanzar cada meta propuesta y que con ello conlleven a obtener resultados trascendentes para la organización, logrando con eso que todos compartan sus aprendizajes y crecimiento dentro de la empresa. Por eso Pin y Susaeta (2003), comentan que lo descrito en las líneas anteriores se le llama motivación trascendente, no solo porque es un resultado sobrenatural, sino porque todos buscan estar involucrados en cada actividad que corresponde a la empresa. En este tipo de motivación también se puede ver los valores que tienen cada uno de los trabajadores, fomentando el trabajo en equipo y buscando el desarrollo de toso los integrantes.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Según Benjamin, Enhrhart y Macey (2013), lo interpretan como el producto en que los trabajadores observan los procesos de interacción social, interviniendo sus valores de cada

individuo, las actitudes y sus creencias, este elemento se conoce como aquel lugar tanto físico, así como también humano, donde se ejecutan las actividades diarias de las empresas, depende de ello a que los colaboradores salgan satisfechos o estresados al término de su jornada laboral de la empresa.

Para Rivera-Porras, et al (2018), el clima organizacional está constituido por las distinciones o consideraciones que tiene cada empleado con respecto a sus actitudes y su forma de actuar. En este caso el clima es fundamental que tenga un impacto positivo en las organizaciones, ya que de eso depende a que las actividades se desarrollen con éxito, porque si el clima es negativo, este se verá reflejado en los resultados productivos de la empresa, el rendimiento del trabajador va de la mano con el ambiente en que desarrolla cada actividad, por lo tanto es fundamental tener un excelente clima dentro de las empresas, ya cada actividad que se desarrolle buena o mala siempre va a repercutir sobre la empresa.

Los diferentes investigadores que han investigado referente a clima organizacional, han determinado diferentes indicadores o dimensiones. Esta investigación se apoyará en la investigación realizada por Palma. (2004)

DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PROPUESTO POR SONIA PALMA

Palma (2004), en su trabajo de investigación se dedicó a investigar sobre el clima laboral, lo cual lo midió a través de la escala CL-SPC, este se trata de un instrumento que utilizo la escala de Likert y cuenta con 48 ítems que examinan al clima organizacional, precisada operacionalmente como “la captación del colaborador con respecto a su entorno en que desempeña sus actividades. Además, desde su punto de vista vio los aspectos fundamentales que están relacionados directamente con que el trabajador alcance su propósito profesional, se involucre con las actividades encomendadas por sus superiores, la supervisión constante que recibe, la facilidad de tener acceso a la información que le pueda permitir desarrollar su trabajo de manera más eficiente, la comunicación con sus compañeros de trabajo. Los 5 indicadores que utilizo para la medición del clima organizacional se detallan a continuación según Sonia Palma:

Autorrealización: es la sensación que tienen las personas en lo que respecta a las posibilidades que el entorno laboral le pueda facilitar para su crecimiento y desarrollo profesional y personal, permitiéndole en un futuro ver todo lo que logro y lo capaz que fue para lograr superar cada obstáculo.

Involucramiento laboral: es reconocer que como trabajador eres parte fundamental dentro de la empresa, ya que formas parte del éxito o fracaso de la misma, además es importante el compromiso que tiene el trabajador con cada actividad que realiza, permitiéndole un aprendizaje continuo que le ayuden a tener una mejor calidad de vida.

Supervisión: aquí el colaborador busca el apoyo de sus superiores para el desarrollo de sus actividades, es decir busca que su trabajo este en constante supervisión para que se desarrolle de la mejor manera, también desea que los supervisores estén presentes ante cualquier problema que ellos no puedan dar solución. Además, evalúan que sus logros consigan a que la toma de decisiones sea de la mejor manera.

Comunicación: es este indicador se busca que el trabajador tenga acceso a toda la información que necesite para el desarrollo de sus actividades, es decir facilidad para desempeñar sus funciones, por lo que están dispuestos a que haya una fluida comunicación interna.

Condiciones laborales: el trabajador desea que su salario sea acorde a las actividades que realiza, que el trabajo sea valorado y recompensado, además buscan tener la tecnología actualizada, de esa forma desempeñar sus funciones sin problemas.

Materiales y métodos

La recolección y análisis de datos estadísticos son fundamentales para abordar las preguntas de la investigación y evaluar las hipótesis previamente establecidas. Hernández, Fernández y Baptista (2014) la presente investigación es de tipo aplicada, lo que significa que tiene un propósito específico de abordar y resolver el problema planteado en la situación problemática. En este contexto, las investigaciones aplicadas buscan comprender para actuar y transformar, centrándose en el nivel de motivación y clima organizacional. La metodología adoptada es cuantitativa, empleando estadísticas para identificar patrones de comportamiento con precisión en la población bajo investigación. El enfoque es explicativo, orientado a comprender las causas de eventos y fenómenos sociales, en este caso, explorando la influencia de la motivación en el clima organizacional. Se trata de un diseño no experimental, ya que no involucra la manipulación de variables.

La población objeto de estudio fueron los 54 trabajadores que están en la parte operativa, de la constructora, es decir el personal de campo de la empresa estudiada. La muestra es censal porque la encuesta fue aplicada sin ningún problema a todos los operarios de la constructora.

El proyecto de investigación se desarrolló en base a investigaciones, de libros, revistas, etc. Para dar solución al problema planteado y una respuesta a los objetivos planteados se utilizó la encuesta mediante la escala de Likert. También se hizo uso de dos cuestionarios, donde el primero estuvo basado en la encuesta del modelo empírico de Pin y Susaeta, constituido por tres dimensiones, dicho cuestionario estuvo conformado en 15 ítems, en la cual 5 ítems pertenecen a cada dimensión esto ayudo a definir el nivel de motivación que influye en el clima organizacional; el segundo cuestionario fue para medir el clima organizacional a través de la escala propuesta por Sonia Palma del 2004, donde cuenta con 48 ítems.

El grado de confiabilidad de la encuesta de la motivación evidencia que un grado de confiabilidad muy bueno y en la tabla de clima organizacional se muestra que existe una confiabilidad elevada, lo que significa que el instrumento aplicado si fue confiable, por ello se continuará con la investigación. Fue validado por tres expertos y se midió la confiabilidad del instrumento.

En esta investigación la aplicación de la encuesta a los operarios se realizó en 15 días aproximadamente, ya que la constructora tiene proyectos en distintos lugares del país. En Piura la encuesta se realizó por mi persona y de la misma forma en la ciudad de Chiclayo, en el sur del país las personas encargadas de hacer llenar las encuestas fueron el personal de confianza de cada cuadrilla, cabe resaltar que la encuesta se realizó de forma física ya que muchos de los operarios tenían desconocimiento de como llenar una encuesta por internet. Luego cada encargado me envió por agencia los documentos de las encuestas para poder procesarlo en la base de datos del Excel y luego procesarlo en el programa SPSS.

Después de aplicar la encuesta, los cuestionarios fueron recopilados y posteriormente procesados en el programa estadístico SPSS, con la finalidad de determinar confiabilidad del instrumento aplicado. También se usará el Excel para ver el promedio de cada ítem del cuestionario aplicado. Por último, para determinar si la variable independiente motivación es predictora de la variable dependiente clima organizacional, se usará las técnicas de regresión lineal.

Resultados y discusión

En la presente investigación, la población objeto de estudio fueron los 54 colaboradores de la empresa constructora, por lo cual el cuestionario fue aplicado a los trabajadores en general. (ayudante, oficial, operario, maestro y capataz)

4.1 Determinar el nivel de la Motivación en los colaboradores de una empresa constructora Chiclayo 2022.

Tabla 1: Nivel de motivación

Dimensión	Nivel	N	%	Media
Motivación Extrínseca	Bajo	5	9,3	3.85
	Medio	29	53,7	
	Alto	20	37,0	
	Total	54	100,0	
Motivación Intrínseca	Bajo	11	20,4	3.89
	Medio	25	46,3	
	Alto	18	33,3	
	Total	54	100,0	
Motivación Trascendente	Bajo	14	25,9	4.09
	Medio	23	42,6	
	Alto	17	31,5	
	Total	54	100,0	

El resultado de la motivación extrínseca reveló un promedio general de 3.85, indicando que la percepción de la motivación extrínseca entre los colaboradores de la empresa constructora se sitúa en un nivel medio, destacando que el 53.7% de los trabajadores consideran crucial que la empresa promueva constantemente la seguridad en el trabajo. En cuanto a que, si existe una buena amistad entre colaboradores, se observa una falta de fortalecimiento en las relaciones entre compañeros, con manifestaciones de falta de respeto y escaso compañerismo. Adicionalmente, existe una percepción generalizada de que la remuneración no está acorde con las responsabilidades. Este desequilibrio financiero impacta negativamente en la motivación. Estas percepciones deben trabajarse ya que la motivación en los trabajadores es crucial para el éxito de la empresa (Rodríguez, et al 2020) y con eso peranesca en el mercado.

En lo que respecta a la motivación intrínseca, se ha obtenido un promedio general de 3.89, lo que sugiere que los trabajadores de la constructora la perciben mejor que la motivación

extrínseca. Esta dimensión se sitúa en un nivel medio, con un 46.3% de aceptación. Sin embargo, el 46.3% trabajadores señalan que carecen de oportunidades para desarrollar plenamente sus capacidades, ya que la empresa limita su autonomía al requerir que consulten siempre con su gerente antes de tomar decisiones. Para el 20.3% esta falta de autonomía dificulta la ejecución de tareas que podrían generar un impacto positivo en el trabajo, limitando así el crecimiento personal y profesional. Por ello es necesario que se establezcan metas claras para poder aprovechar las potencialidades de los colaboradores Gazca, Zárate y Mota (2020). A pesar de este desafío, algunos colaboradores perciben que la empresa sí les brinda oportunidades para aprender constantemente, ya que participan en diversas actividades formativas, lo que indica que la integración de la motivación con otros aspectos es fundamental para el cumplimiento de los objetivos de la empresa. Brito, Pitre y Cardona, (2020), por ello se debe trabajar en mantener a los empleados satisfechos con reconocimientos que permitan la satisfacción de cada uno de ellos.

En relación con la motivación trascendente, los colaboradores de la constructora la perciben de manera destacada, con un promedio general de 4.09. Uno de los aspectos menos evidenciados por los trabajadores del 25.9% es la colaboración entre ellos, indicando que no todos están orientados a obtener beneficios conjuntos por parte del empleador y al no trabajar en equipo no genera un ambiente de confianza Nolzco, y otros (2021). En cambio, se observa que el 74.1% que quieren que su labor tenga un impacto positivo, especialmente en términos de calidad de producción, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos de la empresa, significa que hay empleados motivados que van a contribuir en un rendimiento mejorado, cultivando un sentido de pertenencia y lealtad a sus responsabilidades, Peña & Villón, (2018). Los empleados comprenden que, al desempeñar sus funciones de manera eficaz, la empresa logra resultados excepcionales, lo que genera consecuencias positivas y satisfactorias para los clientes de la constructora.

4.2 Determinar el nivel del clima organizacional en los colaboradores de una empresa constructora Chiclayo 2022.

Tabla 2: Nivel del clima organizacional

Dimensión	Nivel	N	%	Media
Autorrealización	Bajo	3	5,6	3.83
	Medio	19	35,2	
	Alto	32	59,3	
	Total	54	100,0	
Involucramiento Laboral	Bajo	14	25,9	3.76
	Medio	24	44,4	
	Alto	16	29,6	
	Total	54	100,0	
Supervisión	Bajo	14	25,9	3.82
	Medio	21	38,9	
	Alto	19	35,2	
	Total	54	100,0	
Comunicación	Bajo	13	24,1	3.92
	Medio	24	44,4	
	Alto	17	31,5	
	Total	54	100,0	
Condiciones Laborales	Bajo	12	22,2	3.89
	Medio	25	46,3	
	Alto	17	31,5	
	Total	54	100,0	

En cuanto al clima organizacional, la dimensión de autorrealización exhibe un promedio general de 3.83, siendo el nivel alto el más predominante en comparación con los otros dos niveles. Este resultado indica que el 59.3% de los operarios considera que su rendimiento es crucial para alcanzar los objetivos organizacionales, y aprecian el reconocimiento cuando llevan a cabo tareas de manera exitosa. Además, se destaca que son partícipes de diversas actividades, lo que les brinda la oportunidad de aprender y diversificar sus habilidades. Es relevante señalar que existe la posibilidad de ascenso, lo que lleva a que una cantidad significativa de colaboradores perciba que sus logros son valorados por sus superiores. No obstante, también se observa que hay una 5.6% generalizada de que el interés de los jefes por el éxito de sus trabajadores es bajo, siendo este el ítem con la percepción más baja entre todos los evaluados. Por lo tanto, se debe mejorar en ese aspecto porque el capital humano es fundamental para el crecimiento de la empresa. Bohórquez et.al. (2020), debido a que de ellos depende cumplir con cada una de las metas de la empresa

En lo que respecta a la dimensión de involucramiento laboral, se ha obtenido un promedio general de 3.76, situándose como la menos destacada entre todas las dimensiones de este fenómeno se atribuye al hecho de que no todos los trabajadores perciben mejoras constantes y no todos se sienten comprometidos con sus responsabilidades. No obstante, una proporción significativa demuestra un fuerte compromiso con el éxito de la organización, reconociendo que el buen desempeño de la empresa asegura la continuidad de su empleo. Para el 29.6%, la empresa representa una opción valiosa para mejorar la calidad de vida de ellos y sus familias, ya que los salarios están vinculados a los conocimientos adquiridos. En este contexto, consideran que ser un colaborador eficaz garantiza su progresión dentro de la organización, posicionándose como un factor clave, dado que los recursos humanos son considerados como el activo más valioso para la empresa. pupo, et al (2023) porque mientras exista un trato adecuado los trabajadores desempeñaran sus funciones de la mejor manera.

En cuanto a la supervisión, se observa un promedio general de 3.82, situándose también en el nivel medio, destacándose que el trato justo dentro de la organización es el aspecto más reconocido por los colaboradores, considerado como un acto positivo en la empresa. También se identifica una percepción de 38.9% de que la empresa carece de constante innovación, ya que persiste en la aplicación de métodos de trabajo antiguos. Esta falta de evolución en los procesos afecta la mejora continua, generando retrasos en las actividades diarias. A esto se suma la ausencia de capacitación adecuada para el desarrollo de tareas, lo cual impacta negativamente en la eficiencia laboral, ya que las capacitaciones adecuadas permiten el desarrollo de las actividades de manera eficiente y con ello un equipo organizado. Chagray et, al (2020) que desempeñaran sus funciones de la mejor manera.

En lo que respecta a la dimensión de comunicación, destaca como la mejor percibida por los colaboradores de la empresa investigada, con una media general de 3.92, superando a otras dimensiones del clima organizacional. Este reconocimiento se atribuye a que el 44.4% de operarios que señalan una colaboración ágil entre diversas áreas, respondiendo de manera rápida a sus requerimientos. No obstante, el 55.6% de la población percibe esta dimensión en un nivel bajo, argumentando la falta de información necesaria en el momento oportuno para llevar a cabo las actividades laborales, lo que conlleva a retrasos en la producción y generando insatisfacción, lo que conlleva a que haya deficiencias en el clima laboral. Aragón, (2020).

Finalmente, la dimensión de condiciones laborales se posiciona como la segunda mejor percibida por los colaboradores de la empresa. Sumando los niveles medio 3.89. Este reconocimiento se atribuye a que el 22.2% percibe que la remuneración está acorde al

desempeño individual. Sin embargo, no todos comparten esta perspectiva, ya que 46.3% de colaboradores desempeñan funciones equivalentes a las de un maestro reciben remuneraciones inferiores. Además, se señala que los equipos de trabajo no están adecuadamente integrados, lo que dificulta el logro de los objetivos de la empresa. Olivera, Leyva & Napán, (2021), el clima laboral en las empresas es primordial para que su desempeño sea el correcto, ya que de eso va a depender el éxito de cada organización, por ello es que deben estar aptos para adaptarse a los cambios que se dan en la actualidad, para eso se debe trabajar constantemente en el nivel emocional de los colaboradores y con ello contribuyan en el desarrollo de la empresa.

4.3 determinar la influencia de la motivación en el clima organizacional de los colaboradores de una empresa constructora, Chiclayo 2022

Regresión Lineal:

Permite evidenciar cómo la variable independiente afecta a la variable dependiente, específicamente en este contexto, cómo la motivación influye en el clima organizacional.

Influencia de la Motivación en el clima organizacional

La evidencia de la influencia de un factor independiente sobre uno dependiente se refuerza cuando se logra un valor de sigma inferior a 0.05. Con este resultado, se ratifica la objetividad de la influencia de la motivación en el clima organizacional de los colaboradores de la empresa constructora.

Tabla 3: correlación de motivación y clima organizacional

Correlaciones			
		CLIMA ORGANIZACIONAL	MOTIVACIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL	Rho de Spearman	1,000	,765**
	Coeficiente de correlación	.	,001
	Sig. (bilateral)	54	54
MOTIVACIÓN	Rho de Spearman	,765**	1,000
	Coeficiente de correlación	,001	.
	Sig. (bilateral)	54	54

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

Según el valor encontrado se observa claramente que el sigma de la variable predictora motivación es menor a 0.05, y también en la variable de clima organizacional es menor que

0.05, lo que indica que la motivación tiene influencia positiva con respecto al clima organizacional, evidenciando que mientras los trabajadores se sientan cómodos, sus remuneraciones sea acorde y estén en constante capacitación, tengan oportunidades de crecimiento, su nivel de motivación será mejor, teniendo en cuenta que el clima laboral ve las emociones de su equipo y está muy relacionada con la motivación, (Flores y Delgado (2021), hay que recordar siempre que el capital humano es un factor clave para el éxito de la empresa. Por ello se necesita motivar a los trabajadores para que desempeñen sus funciones de manera eficaz, y el ambiente laboral sea el adecuado. Amado, Silvia y Barrientos,(2019).

Tabla 4: *La Influencia de la motivación en el clima organizacional*

ANOVA					
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	33,086	3	11,029	26,368	,000
Residual	20,914	50	,418		
Total	54.000	53			

Variable dependiente: MOTIVACIÓN

Predictor: CLIMA ORGANIZACIONAL

Se observa claramente que la desviación estándar (σ) de la variable predictora "motivación" es menor a 0.05. Esto indica que hay una influencia significativa en el clima organizacional. Estos resultados se deben a la importancia fundamental de que los trabajadores se sientan motivados para mantener un buen ambiente laboral. Este fenómeno se evidencia en la empresa estudiada, donde una gran cantidad de colaboradores experimentan niveles de motivación moderadamente altos, lo que contribuye positivamente a un buen clima laboral.

Sin embargo, es importante señalar que existe un grupo reducido de trabajadores que perciben la situación de manera diferente en comparación con sus compañeros, evidenciando que la empresa no se preocupa por su crecimiento personal y profesional, siendo este un hecho importante para que haya motivación, Flórez, Toledo y Ospina (2018). A pesar que la mayoría se siente motivada, este pequeño grupo presenta percepciones divergentes, lo que sugiere la necesidad de una atención especial para comprender y abordar las diferencias en la percepción del clima laboral dentro de la organización. Rivera et, al (2018) la motivación y las satisfacciones son factores claves para la existencia de un buen clima organizacional, sin

embargo, Macías y Vanga, (2021) en su investigación encontraron que hay deficiencias en el clima organizacional, pero que estas no estaban influenciadas por la motivación.

Conclusiones

La motivación de los colaboradores en la empresa constructora se encuentra en un nivel medio, con distintas percepciones en las dimensiones de la motivación. Se destaca un factor importante que es la seguridad en el trabajo como algo crucial. El nivel de autonomía se percibe muy bajo, porque los colaboradores no toman decisiones. y finalmente se evidencia tensiones en el ambiente laboral, debido a malas relaciones interpersonales.

El clima organizacional se encuentra en un nivel medio, con aspectos específicos que necesitan atención para mejorar la eficiencia y satisfacción laboral. Las deficiencias identificadas en la falta de innovación y la ausencia de capacitación constante. También se encontró que la discrepancia en las remuneraciones, donde algunas funciones reciben salarios desiguales a pesar de realizar actividades similares, indica la necesidad de una revisión y ajuste en las políticas salariales de la organización.

se concluye que la motivación ejerce una influencia significativa en el clima organizacional de la empresa estudiada. La baja desviación estándar de la variable predictora "motivación" ($\sigma < 0.05$) indica una consistencia notable en los niveles de motivación entre los colaboradores. Este hallazgo refleja la importancia fundamental que tiene la motivación en el mantenimiento de un ambiente laboral positivo.

Se encontró que una gran mayoría de colaboradores perciban que la motivación contribuye de manera positiva al clima laboral. Sin embargo, la presencia de un grupo reducido de trabajadores con percepciones divergentes destaca la necesidad de una atención especial. Aunque la mayoría se siente motivada, la existencia de este pequeño grupo sugiere posibles discrepancias en la percepción del clima organizacional.

Recomendaciones

Se recomienda reforzar y concientizar en la charla diaria de 5 minutos los temas de seguridad, por ejemplo, las consecuencias de no usar los equipos de protección persona e incumplimiento de normas de seguridad. De otro lado aumentar entre los jefes y líderes la autonomía en los colaboradores, para mejorar su desarrollo y compromiso.

Se sugiere que la empresa considere la creación, desarrollo e implementación de nuevas ideas o tecnologías con el objetivo de mejorar o modificar los aspectos existentes y proporcionar oportunidades de capacitación continua de las nuevas modalidades de trabajo. Además, se sugiere una revisión exhaustiva de la estructura salarial para garantizar una compensación justa y acorde a las responsabilidades y contribuciones individuales. Estas medidas pueden contribuir significativamente a la mejora del clima organizacional y, a su vez, impulsar el rendimiento y la retención del talento dentro de la organización.

Finalmente se recomienda realizar encuestas o entrevistas individuales para obtener retroalimentación específica y comprender mejor las necesidades y preocupaciones de este grupo de trabajadores. Además de Implementar programas de reconocimiento, desarrollo profesional o beneficios adicionales que se alineen con las preferencias trabajador. Y por último facilitar un canal abierto para que los empleados expresen sus opiniones y preocupaciones, fomentando un ambiente de confianza.

Bibliografía

- Amado-Rincon, Lina Paola, María Silvia Quitian, Y Ender José Barrientos-Monsalve. «La Motivación Y Su Influencia En El Rendimiento Laboral del Personal De La Empresa Agropecuaria De Norte Desantander – Coagronorte Ltda.» *Revista Convicciones* , 2019: 1-5.
- Aragón González, Hugo Jovany. «“El Clima Laboral En La Empresa Constructora Carmor, Del Municipio Y Departamento De Jalapa”» *Revista Naturaleza, Sociedad Y Ambiente Vol. 7*, 2020: 99-124.
- Bohórquez, E, M Caiche, W Pérez, Y A Benavides. «La Motivación Y El Desempeño Laboral: El Capital Humano Como Factor Clave En Una Organización.» *Revista Científica De La Universidad De Cienfuegos* 12, N° 3 (2020): 385-390.
- Brito-Carrillo, Clara , Remedios Pitre-Redondo, Y Diego Cardona-Arbeláez. «Clima Organizacional Y Su Influencia En El Desempeño Del Personal En Una Empresa De Servicio.» *Scielo*, 2020: 1-11.
- Chagray, N, R Maguiña, S Ramos, A Neri, Y Y Hidalgo. «Clima Organizacional Y Desempeño Laboral, Caso: Empresa Lechera Peruana.» *Revista Nacional De Administración* 11, N° 2 (2020): 21-29.
- Flores Tang, Juan Pio, Y José Manuel Delgado Bardales. «Clima Organizacional En El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Sociedad De Beneficencia De Iquitos, 2021.» *Ciencia Lati Na Revista Cientí Fi Ca Multi Disciplinar*, 2021: 634-647.
- Flórez Quiroz, Anderson , Naidu Toledo Rojas, Y Yovany Ospina Nieto. «Clima Laboral Y Motivación Impacto Que Tiene El Clima Laboral En La Motivación Que Impera En Los Colaboradores De La Planta Ips De La Ciudad De Pereira – Risaralda.» *Universidad Pontificia Bolivariana* , 2018: 2-24.
- Hernández Sampieri, R, C Fernández Collado, Y P Baptista Lucio. *Metodología De La Investigación*. 6a. Mexico D.F: Mcgrawhill, 2014.
- Gazca Herrera, Luis Alejandro , Ximena Montserrat Zárate Hernández, Y Alí Aminadab Mota Hernández. «Estudio De Motivación De Colaboradores En Las Medianas Empresas En La Ciudad De Xalapa, México.» *Revista Geon*, 2020: 1-11.

- Karol Osorio, Marín, Adriana Arango Ruiz, Y Elsa Acosta Henao. «La Motivación Como Un Factor Clave De Éxito En Las Organizaciones Modernas.» *Colección Académica De Ciencias Sociales*, 2016: 22-35.
- Macías García, Eva Katherine , Y María Giuseppina Vanga Arvelo. «Clima Organizacional Y Motivación Laboral Como Insumos Para Planes De Mejora Institucional.» *Revista Venezolana De Gerencia*, 2021: 548-567.
- Maristany, J. *Administración De Los Recursos Humanos*. Vol. 11. Mexico: Pearson, 2000.
- Nolazco Labajos, Fernando Alexis , Elvis Iván Bustamante Cieza, Rosa Ysabel Moreno Rodríguez, Y Irma Milagros Carhuancho Mendoza. «Motivación Laboral En Una Empresa De Servicios De Lima, Perú.» *Innova Research Journal*, 2021: 162-176.
- Olivera Garay, Yuliana Janette , Laura Lorena Leyva Cubillas, Y Ana Cecilia Napán Yactayo. «Clima Organizacional Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores.» *Revista Científica De La Ucsa* 8, N° 2 (2021): 3-12.
- Ordoñez-Freire, Diana Thalia, Jim Erick Salazar-Samaniego, Nancy Janneth Tapia-Espinoza, Y Andrés Marcelo Pacheco-Molina. «Influencia Del Clima Y La Satisfacción Laboral En El Desempeño Del Talento Humano De Las Empresas Comercializadoras.» *593 Digital Publisher Ceit*, 2020: 410-422.
- Paais, M, Y J Pattiruhu. «Efecto De La Motivación, Liderazgo Y Cultura Organizacional Sobre La Satisfacción Y El Desempeño De Los Empleados.» *Revista De Finanzas, Economía Y Negocios Asiáticos* 7, N° 8 (2020): 577-588.
- Paais, Maartje , Y Jozef R Pattiruhu. «Effect Of Motivation, Leadership, And Organizational Culture On Satisfaction And Employee Performance.» *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 2020: 577-588.
- Palma Carrillo, Sonia . «Motivación Y Clima Laboral En Personas De Entidades Universitarias. Perú.» Editado Por Instituto De Investigaciones Psicológicas. Facultad De Psicología. Usm. *Revista De Investigación En Psicología*, 2004: 101.
- Peña Rivas, Humberto Coromoto , Y Sabina Gisella Villón Perero. «Motivación Laboral. Elemento Fundamental En El Éxito Organizacional.» *Instituto Internacional De Investigación Y Desarrollo Tecnológico Educativo Indtec, C.A*, 2018: 177-192.
- Pérez López, Juan Antonio. *Introducción A La Dirección De Personas*. Piura: Universidad De Piura , 1996.

- Pin, J R, Y L Susaeta. «Motivación De Directivo En El Sector Financiero Español:Análisis Comparativo De La Banca Privada Y Pública.» Universidad De Navarra. *Estudio Empirico*. Barcelona, 2003.
- Pupo-Guisado, Beatriz , Reynaldo Velázquez-Zaldívar, Y Miguel Ángel Tamayo-Fajardo. «Impacto De Los Factores Externos En El Clima Organizacional De Empresas Constructoras.» *Ciencias Holguín, Vol. 24, Núm. 1, January-March, Issn: 1027-2127*, 2018: 84-91.
- Rivera-Porras, D, J Hernández-Lalinde, J Forgiony, N J Bonilla-Cruz, Y A C Rozo- Sánchez. «Impacto De La Motivación Laboral En El Clima Organizacional Y Las Relaciones Interpersonales En Los Funcionarios Del Sector Salud.» *Revista Espacios*, 2018: 2-17.
- Rodriguez, Aleny M, Xóchitl Segura, Melchor D Elizondo, Reimundo Moreno, Y Jesús Montalvo. «Diagnóstico Del Impacto De La Motivación Laboral Como Medio Para Incrementar La Productividad. Estudio De Caso: Empresa Tsr De Saltillo, Coahuila, México.» *Revista Espacios*, 2020: 53-58.
- Rodriguez, Aleny M, Xóchitl Segura, Melchor Elizondo, Reimundo Moreno, Y Jesús Montalvo. «Diagnóstico Del Impacto De La Motivación Laboral Como Medio Para Incrementar La Productividad. Estudio De Caso: Empresa Tsr De Saltillo, Coahuila, México.» *Revista Espacios*, 2020: 53-68.

Anexos

Anexo I: encuesta

Buenos días/ Buenas tardes

Mi nombre es Marielita Vidarte Farro, estudiante de la Maestría Gestión Directiva y Gobiernos de las Personas en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. La siguiente encuesta tiene como objetivo determinar la influencia de la motivación en el clima organizacional de los colaboradores de la empresa de transportes "Dexpro Perú S. A. C.", mucho le agradeceré su colaboración para responder al siguiente cuestionario, comprometiéndome a guardar absoluta confidencialidad de sus respuestas pues son de carácter estrictamente académico.

¿Hasta qué punto son importantes para usted? (1 menos importante y 5 más importante)

Variable: Clima Organizacional

1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	1	2	3	4	5
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	1	2	3	4	5
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos. Se valora los altos niveles de desempeño.	1	2	3	4	5
4	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	1	2	3	4	5
5	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	1	2	3	4	5
6	La empresa promueve el desarrollo del personal.	1	2	3	4	5
7	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadora.	1	2	3	4	5
8	Se reconocen los logros en el trabajo.	1	2	3	4	5
9	Se siente compromiso con el éxito en la organización.	1	2	3	4	5
10	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	1	2	3	4	5
11	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	1	2	3	4	5
12	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	1	2	3	4	5
13	En la empresa, se hacen mejor las cosas cada día.	1	2	3	4	5
14	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	1	2	3	4	5
15	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	1	2	3	4	5
16	Cumplir productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	1	2	3	4	5
17	Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución.	1	2	3	4	5
18	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	1	2	3	4	5
19	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	1	2	3	4	5
20	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	1	2	3	4	5
21	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	1	2	3	4	5
22	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	1	2	3	4	5
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	1	2	3	4	5
24	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	1	2	3	4	5
25	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	1	2	3	4	5
26	Los objetivos de trabajo están claramente definidos.	1	2	3	4	5
27	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	1	2	3	4	5
28	Existe un trato justo en la empresa.	1	2	3	4	5
29	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	1	2	3	4	5
30	En la empresa, la información fluye adecuadamente.	1	2	3	4	5

31	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	1	2	3	4	5
32	Existen suficientes canales de comunicación.	1	2	3	4	5
33	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	1	2	3	4	5
34	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	1	2	3	4	5
35	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	1	2	3	4	5
36	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	1	2	3	4	5
37	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.	1	2	3	4	5
38	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	1	2	3	4	5
39	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	1	2	3	4	5
40	Los objetivos de trabajo son retadores.	1	2	3	4	5
41	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	1	2	3	4	5
42	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	1	2	3	4	5
43	Cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	1	2	3	4	5
44	Existe buena administración de los recursos.	1	2	3	4	5
45	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones	1	2	3	4	5
46	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	1	2	3	4	5
47	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	1	2	3	4	5
48	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	1	2	3	4	5
Variable: Motivación						
49	Los ingresos económicos me motivan a seguir en la empresa.	1	2	3	4	5
50	La seguridad en el trabajo es un factor que la empresa promueve	1	2	3	4	5
51	Siento respeto con la gente con quien trabajo.	1	2	3	4	5
52	El jefe siempre elogia mi trabajo.	1	2	3	4	5
53	Me motiva la amistad de la gente con quien trabajo.	1	2	3	4	5
54	Me siento feliz por tener la oportunidad de hacer algo que me haga sentir bien como persona.	1	2	3	4	5
55	Tengo la oportunidad de desarrollar mis capacidades.	1	2	3	4	5
56	La empresa me brinda la oportunidad de hacer algo que valga la pena.	1	2	3	4	5
57	Poseo la oportunidad de aprender cosas nuevas.	1	2	3	4	5
58	Considero que tengo autonomía en mi trabajo, es decir la libertad de tomar decisiones.	1	2	3	4	5
59	Procuró que la empresa consiga sus objetivos	1	2	3	4	5
60	Siento orgullo cuando la empresa consigue buenos resultados.	1	2	3	4	5
61	Mi trabajo genera consecuencias positivas sobre los clientes	1	2	3	4	5
62	Todos mis compañeros obtienen beneficios en el trabajo	1	2	3	4	5
63	La calidad de mi trabajo tiene impacto positivo.	1	2	3	4	5

Anexo 02: Validación del cuestionario de expertos



Constancia de validación por juicio de expertos

Quien suscribe, **Eva María Chávarry Huamán**, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el grado de maestro en Formación Directiva Y Gobierno De Las Personas , titulado **“Influencia de la motivación en el clima organizacional de una empresa constructora Chiclayo 2022”**, elaborado por el estudiante, **Marielita Vidarte Farro**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 18 de Mayo de 2023.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'E. Chávarry', is positioned above the printed name and title.

EVA MARIA CHAVARRY HUAMAN
INGENIERA INDUSTRIAL
REG. CIP 241298

Nombre y firma del experto



Constancia de validación por juicio de expertos

Quien suscribe, Rafael Camilo Girón Córdova, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el grado de maestro en Formación Directiva Y Gobierno De Las Personas , titulado **“Influencia de la motivación en el clima organizacional de una empresa constructora Chiclayo 2022”**, elaborado por el estudiante, **Marielita Vidarte Farro**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 3 de Mayo de 2023.

A handwritten signature in black ink, appearing to be "R. Camilo", is written above a horizontal line.

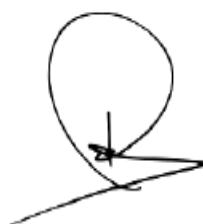
Nombre y firma del experto

Constancia de validación por juicio de expertos

Quien suscribe, **Malca Correa Rolando Eduardo**, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el grado de maestro en Formación Directiva Y Gobierno De Las Personas , titulado **“Influencia de la motivación en el clima organizacional de una empresa constructora Chiclayo 2022”**, elaborado por el estudiante, **Marielita Vidarte Farro**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 18 de Mayo de 2023.



Mgr. Ing. Rolando Eduardo Malca Correa

Anexo 3 : Categorías de valores del Alfa de Cronbach

Valor alfa de cronbach	Apreciación
Superior a +0,95	Muy elevada o Excelente
Entre 0,90 – 0,95	Elevada
Entre 0,85– 0,90	Muy Buena
Entre 0,80 – 0,85	Buena
Entre 0,75 – 0,80	Muy Respetable
Entre 0,70 – 0,75	Respetable
Entre 0,65 – 0,70	Mínimamente Respetable
Entre 0,40 – 0,65	Moderada
Entre 0,00 – 0,40	Inaceptable

Fuente: *Adaptado de Vellis, (1991)*

Anexo 4: Resultados de la prueba de confiabilidad la encuesta de la Motivación

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,874	,865	15

Anexo 5: Resultados de la prueba de confiabilidad de la encuesta del clima Organizacional

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,953	,980	48

Anexo 6 : Variable dependiente

Variab les	Definición conceptual	dimensiones	Indicadores	Técnicas	Instrumentos
Motivación	Las motivaciones cumplen un rol significativo en el proceso de dirección de una organización, puesto que los motivos del dueño de la empresa delimitan las bases de la toma de acciones	Extrínseca	-Sueldos, remuneración -Firmeza, confianza, seguridad -Elogios de sus superiores -Ambiente laboral	Encuesta	Cuestionario Escala tipo Likert
		Intrínseca	-Crecimiento personal y profesional -Satisfacción de lograr sus objetivos -Formación continua, aprendizaje, enseñanza. -Libertad para tomar sus propias decisiones.		
		Trascendente	-Contribuir con el desarrollo empresarial. - desarrollo y crecimiento de sus compañeros -Consumidores, clientes y proveedores. Objetivos de la empresa,		

Fuente: (Pérez López 1996)

Anexo 7 : Variable independiente:

Variables	Definición conceptual	dimensiones	Indicadores	Técnicas	Instrumentos
Clima laboral	Conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los trabajadores	Autorrealización	-Oportunidades de crecimiento dentro de la organización. -Oportunidad de progresar -Valorar el desempeño del colaborador. -Reconocimiento por sus logros -Desarrollo y aprendizaje	Encuesta	Cuestionario Escala tipo Likert
		Involucramiento laboral	-Compromiso del trabajador con la empresa. -Factor clave para el crecimiento de la organización. -Cumplimiento de actividades diarias.		
		Supervisión	-Mejoras continuas en el desarrollo de actividades -Ayuda de los supervisores para solucionar problemas. -avaluar el desarrollo de tareas para mejorar en la toma de decisiones.		
		Comunicación	-Facilidad para acceder a la información -Fomentar y promover la comunicación interna. -las áreas se comunican sin problemas		
		Condiciones laborales	-Salario atractivo -Avances tecnológicos que facilitan el desarrollo del trabajo. -Excelente administración de recurso		

Fuente: (Palma Carrillo 2004)

Anexo 9: Presupuesto

Tipo	Ítems	Unidad de medida	Cantidad	Costo unitario	Costo total
Materiales	USB	Unidad	1	S/ 30.00	S/ 30.00
	Hoja bond	Unidad	100	S/ 0.10	S/ 10.00
	Lapiceros	Unidad	5	S/ 1.00	S/ 5.00
	Impresión	Unidad	78	S/ 0.10	S/ 10.00
Servicios	Transporte	Servicio	2	S/ 150.00	S/ 300.00
	Estadía (Hospedaje)	Servicios	2 días	S/ 60.00	S/ 120.00
	Alimentación	-	2 días	S/ 40.00	S/ 80.00
	Servicio de luz	Servicio	8	S/ 45.00	S/ 360.00
	Servicio de internet	Servicio	8	S/ 50.00	S/ 400.00
TOTAL					S/ 1,315.00