



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**

FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL
PARA EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PEQUEÑA
EMPRESA CONSTRUCTORA Y FERRETERÍA BM
CHANCULLO S.A.C., DISTRITO DE HUARI, 2023.**

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

AUTOR:

VIGO JIMENEZ, ERICK

ORCID: 0000-0003-1810-3799

ASESORA

MGTR. ESTRADA DIAZ, ELIDA ADELIA

ORCID: 0000-0001-9618-6177

CHIMBOTE – PERÚ

2023



FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ACTA N° 0231-061-2023 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **19:00** horas del día **11** de **Agosto** del **2023** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, conformado por:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL Presidente
ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA Miembro
LLENQUE TUME SANTOS FELIPE Miembro
Mgr. ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PEQUEÑA EMPRESA CONSTRUCTORA Y FERRETERÍA BM CHANCULLO S.A.C., DISTRITO DE HUARI, 2023.**

Presentada Por :
(0611102004) **VIGO JIMENEZ ERICK**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **14**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciado en Administración**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL
Presidente

ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA
Miembro

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE
Miembro

Mgr. ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PEQUEÑA EMPRESA CONSTRUCTORA Y FERRETERÍA BM CHANCULLO S.A.C., DISTRITO DE HUARI, 2023. Del (de la) estudiante VIGO JIMENEZ ERICK , asesorado por ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 11% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 02 de Febrero del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

DEDICATORIA

A mi familia, el pilar de mi vida. Por el cual lucho día a día, que son el motor que impulsa para seguir adelante y no rendirme.

A mis padres quienes son el motivo por el cual me esfuerzo tanto en la vida para darles lo mejor

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios, por la salud, la vida y el poder estudiar, y culminar satisfactoriamente el trabajo de investigación.

A mi madre, por el esfuerzo, colaboración, aliento y apoyo constante durante mi carrera y desarrollo de la investigación.

ÍNDICE GENERAL

Carátula.....	I
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento.....	V
Índice general.....	VI
Lista de tablas	VIII
Lista de figuras.....	IX
Resumen.....	X
Abstract.....	XI
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
II. MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes	6
2.2 Bases teóricas.....	25
2.3 Hipótesis	36
III. METODOLOGÍA	37
3.1 Nivel, Tipo y diseño de Investigación	37
3.2. Población y Muestra	38
3.3 Variables. Definición y Operacionalización	40
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información	41
3.5. Método de análisis de datos	42
3.6. Aspectos éticos.....	42
IV. RESULTADOS	45
V. DISCUSIÓN	55
VI. CONCLUSIONES	75
VII. RECOMENDACIONES	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80
ANEXOS	88

Anexo 01. Matriz de Consistencia	88
Anexo 02. Instrumento de recolección de información.....	89
Anexo 03. Validez del instrumento.....	91
Anexo 04. Confiabilidad del instrumento	106
Anexo 05. Formato de Consentimiento Informado	107
Anexo 06. Documento de aprobación de institución para la recolección de información	116
Anexo 07. Evidencias de ejecución (base de datos, declaración jurada).....	117

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Características de la motivación intrínseca en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023	45
Tabla 2. Características de la motivación extrínseca en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023	47
Tabla 3. Características de la estructura organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023	49
Tabla 4. Características de los estilos de dirección en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023	51
Tabla 5. Propuesta de un plan de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023.....	53

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Características de la motivación intrínseca en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023	46
Figura 2. Características de la motivación extrínseca en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023.....	48
Figura 3. Características de la estructura organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023	50
Figura 4. Características de los estilos de dirección en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023.....	52

RESUMEN

La investigación planteó como objetivo general; establecer una propuesta de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023; el tipo de investigación fue cuantitativo, nivel descriptivo, de diseño No experimental de corte transversal, se tomó una población muestral de 10 trabajadores; para recopilar la información se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 21 preguntas en escala de Likert, los resultados fueron: El 40.00% de los trabajadores casi siempre llega con puntualidad al centro de labores. El 60.00% rara vez han recibido algún reconocimiento por su trabajo. El 60.00% indicaron que un programa de bonificaciones a veces mejoría el logro de los objetivos. El 60.00% indicaron que a veces los beneficios que otorga la empresa son atractivos. El 60.00% indicaron que a rara vez en el equipo de trabajo existe un compañero que motive el logro de las tareas. Se concluye en la microempresa en estudio, no se busca aplicar mecanismos e iniciativas para incentivar a los colaboradores e incrementar su compromiso, es por ello que la organización debe brindar todos los recursos necesarios a los trabajadores para que no exista algún inconveniente que los limite a desarrollar todo su potencial, de tal forma que los colaboradores brinden lo mejor de sí y sientan que su éxito se ve reflejado en el crecimiento de la empresa.

Palabras clave: Clima Organizacional, Micro y pequeña empresa, Motivación laboral.

ABSTRACT

The investigation raised as a general objective; establish a proposal to improve work motivation for the organizational climate in the small construction and hardware company Bm Chancullo S.A.C., Huari District, 2023; the type of research was quantitative, descriptive level, non-experimental cross-sectional design, a sample population of 10 workers was taken; To collect the information, the survey technique was applied and as an instrument a questionnaire of 21 questions on a Likert scale, the results were: 40.00% of the workers almost always arrive on time at the work center. 60.00% have rarely received any recognition for their work. 60.00% indicated that a bonus program sometimes improved goal achievement. 60.00% indicated that sometimes the benefits provided by the company are attractive. 60.00% indicated that rarely in the work team there is a partner who motivates the achievement of tasks. It is concluded in the microenterprise under study, it is not sought to apply mechanisms and initiatives to encourage employees and increase their commitment, which is why the organization must provide all the necessary resources to the workers so that there is no inconvenience that limits them to develop their full potential, in such a way that the collaborators provide the best of themselves and feel that their success is reflected in the growth of the company.

Key words: Organizational Climate, Micro and small business, Labor Motivation.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Hoy, más que nunca, las pymes son consideradas uno de los motores más importantes para el desarrollo económico de cualquier nación. En este sentido este tipo de negocios representan actualmente el 90% de las empresas en el mundo, generan entre el 60% y el 70% de los empleos, y su actividad es responsable del 50% del PIB global (Sistema Nacional de Mipymes, 2019).

Sin embargo, el principal problema que dificulta el crecimiento de las empresas es que no cuentan con trabajadores motivados, además los líderes no los dejan participar en el proceso de toma de decisiones, esto trae como consecuencia insatisfacción del personal, un clima organizacional negativo, no se trabaja en equipo, por lo tanto, las Mypes deberían crear programa de motivación laboral, así como plan de incentivos económicos y no económicos.

Cabe decir que este problema se da en diversas partes del mundo:

En España a pesar de la situación actual de incertidumbre económica, las pymes se mantienen resilientes a nivel global y seguirán contribuyendo de forma significativa al crecimiento de las economías locales en los próximos años; además, su contribución económica también se mantendrá en este periodo: se prevé que alcance los 317.200 millones de euros en 2025, suponiendo el 58,1 % del VAB empresarial español; pese a la caída de las pymes no se preocupan por mejorar la motivación laboral y clima organizacional, debido a que en algunos casos el liderazgo no se ejerce como se debería, es decir se abusa de la autoridad y del orden y mando sin hacer un esfuerzo por convencer o, por el contrario, el líder está ausente y deja abandonado a su equipo, que no cuenta con ningún referente al cual

acudir. Ambos casos son negativos y repercuten en la motivación de los trabajadores (Centre for Economic and Business Research, 2023).

En Colombia, las mipymes tienen un efecto positivo importante tanto para el desarrollo, como para el crecimiento de la economía nacional, se estima que las mipymes representan el 90% del sector productivo nacional y generan el 78% de los empleos en todo el país. Además, según este mismo organismo, este grupo de empresas son responsables de generar el 40% del PIB nacional; no obstante, las Mypes presentan problemas como, por ejemplo: La mala comunicación o entendimiento con los rangos superiores y compañeros, esta tal vez sea la más recurrente. El problema se agrava no sólo por la falta de comunicación, sino que el trabajador tiene temor a comunicar algunos problemas ya sea porque se pueden tomar algunas repercusiones, etc. Cuando los jefes no escuchan o valoran las ideas de sus empleados se crea un clima de inseguridad, el trabajador no se siente cómodo aportando sus opiniones o dando sus puntos de vista (Departamento Administrativo de Estadísticas, 2021).

De acuerdo con cifras de la Enaho, en 2021, las mypes en el Perú representaron el 96% de las empresas peruanas y emplearon un 43% de la PEA, lo que evidenció una mejora de 16.4 puntos porcentuales (pp) en el porcentaje de esta que laboraba en 2020. Estas unidades de negocio registraron ventas anuales por S/ 107,945 millones, lo que significó un incremento del 78.5% frente a lo reportado en 2020, suma que equivale a un 12% del PBI; a pesar de dicha importancia el personal se encuentra desmotivado y sienten que el clima organizacional es débil, dichos problemas se derivan de la falta de flexibilidad, lo cual está relacionada con los horarios de entrada y salida del trabajo y con la posibilidad de trabajar desde casa. Este es un desafío para la mayoría de las empresas, por lo que es importante reconocerlo y trabajar con una plantilla laboral (lista estructurada que recoge información

clave de los trabajadores) y así llegar a un compromiso por ambas partes (Encuesta Nacional de Hogares, 2021).

A nivel local en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, lugar donde se desarrolló la investigación se pudo identificar que el personal atraviesa por problemas de desmotivación laboral lo cual implica que no se encuentran en un clima organizacional favorable, es decir el personal siente que sus esfuerzos no son reconocidos por la empresa, consideran que el líder no les deja participar en el proceso de toma de decisiones, además no existe coordinación entre los grupos de trabajo. Por lo tanto, se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la propuesta de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023?; y como problemas específicos: ¿Cuáles son las características de la motivación intrínseca en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023?; ¿Cuáles son las características de la motivación extrínseca en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023?; ¿Cuáles son las características de la estructura organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023?; ¿Cuáles son las características de los estilos de dirección en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023?; y ¿Cuáles es la propuesta de un plan de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023?

El presente estudio realizado, constituye un aporte teórico en la medida que incrementó el conocimiento sobre la importancia de mantener un nivel alto de motivación laboral y clima organizacional dentro de la organización que otorgue la satisfacción de las

necesidades de los colaboradores, de la misma organización y del usuario externo, es decir los trabajadores al encontrarse desmotivados influye de manera indirecta en la atención al cliente. En la investigación se presentaron antecedentes y fundamentos teóricos que permitieron abordar científicamente el problema planteado, pues el análisis de las diferentes teorías sobre la motivación laboral y el clima organizacional son importantes para dar respuesta a las interrogantes detectadas. En cuanto a las implicancias prácticas, contribuyó a plantear soluciones a los problemas encontrados ya que los resultados fueron de conocimiento a los dueños y todo el personal involucrado. Los resultados de esta investigación sustentaron la importancia del mantener una buena motivación laboral y un clima organizacional adecuado puesto que esto repercutirá en la satisfacción de los trabajadores y se podrá manifestar a través del desempeño que tengan en su puesto de trabajo, así mismo mejorar el estado de ánimo tanto en lo personal como en lo profesional. La investigación fue tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental y corte transversal, se usó la técnica de la encuesta para obtener información mediante cuestionarios aplicados a los trabajadores, para la confiabilidad de los instrumentos se aplicó la prueba de confiabilidad del Alfa de Cronbach, y para la validación se tomó en cuenta el juicio de expertos, previamente a la encuesta; para posteriormente determinar resultados y discusiones planteados en los objetivos de la investigación.

En la investigación se planteó el siguiente objetivo general: Establecer una propuesta de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023; y como objetivos específicos: Describir las características de la motivación intrínseca en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023. Describir las características de la motivación extrínseca en la pequeña empresa constructora y ferretería

Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023. Describir las características de la estructura organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023. Describir las características de los estilos de dirección en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023. Elaborar una propuesta de un plan de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Variable 1. Motivación laboral

Daza (2022) en su tesis de licenciatura para la Universidad Militar Nueva Granada, Colombia. Titulado *La motivación laboral como fuerza y eje fundamental del crecimiento de las ventas en las empresas*. La metodología aplicada fue de tipo descriptiva con enfoque cualitativo, la población fue de 20 trabajadores los cuales a su vez fueron tomados como muestra, la técnica utilizada fue en la encuesta, valiéndose del instrumento cuestionario con una escala valorativa Likert el cual estuvo compuesto por 7 preguntas divididas en las dos variables. Los resultados fueron que el 50% se prueban así mismo para cumplir las metas profesionales. El 60% se esfuerzan poco, porque no creen que valga la pena esforzarse en este trabajo. el 70% consideran que a veces no se esfuerzan, porque sienten que están malgastando su tiempo en el trabajo. El 100% de los trabajadores son puntuales con el horario de entrada a la organización. El 80% de los trabajadores se sienten satisfechos en su puesto de trabajo. El 80% sienten como si los problemas de esta organización fuesen los suyos. El 100% no tienen fuerte sentido de permanencia con esta institución. El 80% consideran que sería muy difícil para dejar la organización ahora, el 60% consideran que, así recibieran beneficios, consideran dejar la organización. Se concluye que: Dentro del desarrollo de este estudio, el análisis de la motivación para el crecimiento de las ventas, se concentra en el aprovechamiento y en la identificación de las capacidades de cada trabajador para con ello tener un consolidado propositivo que fomente la realización de acciones diarias para el mejoramiento de la empresa y con ello un reflejo del crecimiento en sus ventas que permiten a su vez un mayor reconocimiento en el mercado.

Calderón (2019) en su tesis de licenciatura para la Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia. Titulado *Motivación y satisfacción laboral en la empresa Joe banana de la ciudad de la Paz*. Tuvo como objetivo saber la conexión entre la motivación y la satisfacción laboral que trabaja dentro de la organización Joe banana de la ciudad de La Paz, este estudio sigue un diseño no experimental, la población en la que se aplicó el estudio está conformada por 150 personas de los tipos de personal de atención al público, cocineros, pasteleros, cajeros, meseros, meseros entre las edades de 20 a 45 años, entre mujeres y hombres, se utilizó una técnica de encuesta para la recolección de datos, y su instrumento fue un cuestionario con 12 preguntas, con los siguientes resultados: El 48% dice tener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, el 38% de la población dice que a veces se comunica bien con sus jefes, el 42% dice que a veces no le gustan las condiciones de trabajo, el 38% de la población dice que su trabajo no es seguro, El 66% manifiesta que el trabajo está bien iluminado, el 70% manifiesta que existen condiciones higiénicas adecuadas en el ambiente de trabajo, el 46% de los residentes manifiesta que el trato de los superiores a veces es adecuado, el 48% manifiesta que no hay orden en el trabajo ambiente. institución, el 50% manifiesta que los compañeros a veces están satisfechos con su trabajo, este aspecto numérico es bastante importante, el 54% de la población refiere que a veces a veces se lleva bien con sus superiores, el 42% refiere que a veces por sus trabajos extras se le otorgan beneficios económicos, el 40% refiere un sentimiento de cierta satisfacción en cuanto a la capacidad de tomar decisiones independientes sobre aspectos relacionados con el propio trabajo. Se encontró que; La relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la empresa “Joe Banana” de la ciudad de La Paz, se encontró que el nivel de motivación es superior al nivel de satisfacción en porcentaje, gracias a los elementos encontrados en la investigación. En otras palabras, la variable motivación y la variable satisfacción laboral están relacionadas

con factores internos (factores motivacionales, necesidad de logro, necesidad de afiliación) que reemplazan a los externos (factores higiénicos o de mantenimiento, necesidad de energía, recompensa económica, seguridad y estabilidad).

Castro (2019) en su tesis de licenciatura para la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México. Titulado *El Papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de PYMES Potosinas*. El propósito de este trabajo fue determinar el efecto de los valores laborales en la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de tres empresas del sector metalmeccánico ubicadas en la ciudad de San Luis Potosí, más precisamente en la zona industrial. El tipo de estudio realizado fue correlacional y el tipo de diseño utilizado en esta investigación fue transversal debido a que los datos se recopilaron en un momento dado. Para llevar a cabo la investigación se recolectó datos de una muestra de 100 trabajadores (hombres y mujeres) de diferentes áreas administrativas con una edad promedio de 33 años. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, y su herramienta fue un cuestionario. 7 preguntas con los siguientes resultados: La muestra 80% tiene entre 21 y 57 años. En cuanto a la antigüedad en el lugar de trabajo, se encontró que el 25% de los encuestados tiene 2 años, el 62% son hombres, el 66% tiene estudios superiores. Se basa en estadísticas descriptivas y correlaciones entre todas las variables de estudio. Como era de esperar en la Hipótesis 1, los valores laborales se relacionaron positivamente con la motivación laboral ($r = 0,29$, $p < 0,01$). De igual forma, como era de esperar en la Hipótesis 2, los valores de orientación laboral se relacionaron positivamente con la capacidad adaptativa ($r = 0,19$, $p < 0,01$). Finalmente, según la hipótesis 3, la motivación laboral se relacionó positivamente con el rendimiento adaptativo ($r = 0,35$, $p < 0,01$). Se encontró que; existe una relación positiva entre los valores laborales y la motivación laboral. Esto es consistente con estudios previos que han demostrado la

influencia de los valores laborales en variables afectivas como el compromiso organizacional.

Variable 2. Clima organizacional

Maldonado, Pico & Zarate (2022) en su tesis de licenciatura para la Institución Universitaria de Colombia, Colombia. Titulado *Clima laboral y satisfacción laboral del recurso humano en la empresa Curtioriente, Bucaramanga - Colombia 2022*. Tuvo como objetivo general proponer acciones de mejora para el proceso del talento humano, teniendo en cuenta el actual comportamiento del clima organizacional y satisfacción laboral de la empresa Curtioriente, la metodología aplicada fue de tipo descriptiva con enfoque cualitativo, la población fue de 20 colaboradores los cuales a su vez fueron tomados como muestra, la técnica utilizada fue en la encuesta, valiéndose del instrumento cuestionario con una escala valorativa Likert el cual estuvo compuesto por 22 preguntas divididas en las dos variables. Los resultados más resaltantes fueron que del 100% de los trabajadores encuestados el 55% son de género femenino, el 35% tienen conocimiento de los objetivos de la empresa, el 55% consideran que los objetivos de la empresa son buenos, el 55.8% se sienten satisfechos en la empresa y logran cumplir con sus necesidades económicas, el 31.3% se sienten satisfechos en sus áreas de trabajo, el 90% afirman que existe una buena colaboración entre los trabajadores de la empresa, el 50% aporta como colaborador compartiendo conocimientos y experiencias, el 80% siempre está dispuesto a colaborar a ayudar a sus compañeros, el 40% algunas veces se divierten con sus compañeros de otras áreas, el 60% afirma que la empresa algunas veces organiza paseos y actividades deportivas y otras actividades de diversión, el 60% participa como colaborador en las actividades de diversión organizadas por la empresa, el 60% asiste a actividades de diversión, el 40% algunas veces pide ayuda a sus compañeros en caso de dificultades, el 50% no se reúne con

sus compañeros fuera de la empresa, el 60% no participan en actividades sociales como charlas o conferencias, el 50% participan en soluciones de problemas, el 70% comunica sus inquietudes ante un problema no resuelto, el 50% comparte sus dudas con sus compañeros, el 70% tienen libertad para hacer su trabajo con la aprobación de sus superiores, el 85% afirma que su jefe siempre toma decisiones justas, el 45% afirmó que su jefe siempre controla sus tareas realizadas, el 45% afirma que su jefe siempre ayuda a la mejora de su trabajo, el 65% está de acuerdo con la toma de decisiones por su superior y siempre le dan la razón el 60% siempre hablan con sus superiores acerca de problemas que se presenten, el 55% recibieron toda la información acerca de la empresa antes de ingresar a esta, el 40% algunas veces toman decisiones sin consultar con su jefe, el 35% tienen un trato excelente con su jefe, el 35% son informados acerca de los acontecimientos en la empresa, el 45% se sienten realizados y satisfechos con el trabajo realizado, el 60% está conforme con su salario, prestaciones, el 75% cuenta con el tiempo suficiente para el desarrollo de las tareas, el 50% considera que el control en la empresa es positivo, el 55% siempre con mucha frecuencia asume nuevas responsabilidades, el 40% siempre participan en la toma de decisiones, el 35% considera que la empresa siempre tiene en cuenta la situación personal del empleado, el 65% mantiene una relación excelente con sus compañeros, el 60% siempre logra resolver problemas presentados en su puesto de trabajo, el 85% sienten una confianza buena con su jefe, el 60% consideran que los directivos siempre tienen conocimiento de los problemas que se presentan, el 35% de los empleados lleva más 7 años laborando, el 95% sienten que su experiencia es importante, el 80% siempre conocen los resultados del trabajo realizado, el 50% habla con su jefe sobre los resultados obtenidos, el 20% califica como bueno la forma de control de su jefe en sus actividades, el 70% afirmó que siempre es necesaria la supervisión. Llegó a la conclusión que para la mayoría de los trabajadores la empresa aporta

a su autoestima, reconocimiento, es decir existe un buen clima organizacional lo que es fundamental para el crecimiento de la empresa la cual cuenta con buenos canales de comunicación y confianza mutua, cabe resaltar que aún existe un porcentaje menor de insatisfacción a lo cual se tiene que tomar atención con la finalidad de que el clima organizacional sea excelente.

Montejo (2019) en su tesis de licenciatura para la Universidad del Valle, México. Titulado: *Clima organizacional de la empresa sociedad ferretera de comercio en su sede Buga para el año 2019*; planteó como objetivo general: Identificar la percepción del clima organizacional en la Sociedad Ferretera de Comercio en su sede Buga para mejorar y fortalecer los probables factores que impiden un buen nivel de satisfacción de los empleados. El estudio fue de tipo descriptivo de diseño correlacional, la muestra estuvo conformada por 10 gerentes a quienes se aplicó un cuestionario de 8 preguntas en escala Likert, a través de la técnica de la encuesta, obteniendo los siguientes resultados: el 60% indicó que busca implementar una reunión liderada por cada jefe inmediato de las diferentes áreas de trabajo durante cada semana del año en curso, en donde se traten temas importantes y se resuelvan dudas. El 80% consideran que se brindar a los colaboradores respectivos las técnicas y conocimientos necesarios para desempeñarse mejor en la manipulación del sistema. El 60% indicaron que se busca diseñar e implementar programas de formación y capacitación sobre cómo trabajar en equipo; el curso está dirigido a todos los colaboradores de la empresa. El 70% indicó que se busca seleccionar e implementar dinámicas de trabajo en equipo de acuerdo a las características de los diferentes equipos laborales. El 70% busca crear un espacio para encuentros de intercambios de opinión, para discutir y evaluar temas diversos o proponer ideas. El 50% indicaron que el colaborador puede fijar el horario laboral conveniente para él, cumpliendo con sus horas de trabajo. El 50% indicaron que de acuerdo

al cargo que ocupe el colaborador se puede dar la posibilidad de trabajar desde casa. El 80% indicaron que se celebra las fechas consideradas importantes para los colaboradores. Se concluye que: En general se pudo observar que los empleados que llevan de 3 a 5 años de antigüedad en el área de logística consideran que hay poca cooperación entre las áreas de la empresa en comparación con otros departamentos que tienen mayor número de empleados como es el caso del área comercial.

Villadiego y Alzate (2019) en su tesis de licenciatura para la Universidad de Cartajena, Colombia. Titulado: *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en Petroleum y Logistics S.A.S en la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de 2019*, el objetivo es analizar el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones personales en *Petroleum y Logistics S.A.S* de la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre del 2019 para proponer soluciones a las medidas de mejora ambiental antes mencionadas, con un estudio descriptivo. con un enfoque mixto, sobre una muestra de 8 personas, realizado con el 100% de la población, se llega a los siguientes resultados: En cuanto a alto riesgo, las variables rol prominentes con un 62,5%, relaciones sociales en el trabajo, reconocimiento y compensación, oportunidades de uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, control y autonomía en el trabajo, y capacitación, representaron cada una el 50%, sin omitir las cuantitativas. variables de la demanda con la tasa del 37,5%. Se concluyó que la intervención en la empresa debe ser inmediata, ya que los empleados son muy incumplidores e insatisfechos, esto incide negativamente en el clima organizacional y repercute en la transformación de la relación entre los individuos, además de otras cuestiones identificadas en la encuesta. y; Si bien la variable desempeño laboral no es de gran importancia

(comparada con otras variables), puede estar fuertemente influenciada por el clima organizacional, el cual es claramente modificado por otros aspectos.

Antecedentes Nacionales

Variable 1. Motivación laboral

Velarde (2019) en su tesis de licenciatura para la Universidad San Ignacio de Loyola, Perú. Titulado: *Los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en CYJ Constructores y Contratistas S.A.C., Lima 2019*. Su principal objetivo era; determinar los efectos de la motivación en la mejora de la productividad de los trabajadores CYJ Constructores y Contratistas S.A.C. La investigación fue de tipo descriptiva de diseño correlacional, la muestra estuvo conformada por 130 trabajadores, a quienes se les llenó un cuestionario de 11 preguntas en escala Likert utilizando la técnica de la encuesta, lo que dio como resultado los siguientes resultados: El 66,0% de los encuestados no está de acuerdo con la transferencia de responsabilidad a los superiores, el 34,0% de ellos respondió que está de acuerdo con: Enriquecimiento del lugar de trabajo, el 47,7% respondió que está de acuerdo con la motivación interna, el 68,3% de los encuestados está definitivamente de acuerdo con las condiciones y el bienestar de trabajo, el 76,0% está definitivamente de acuerdo con la seguridad en el trabajo (continuidad del trabajo), el 80,0% está definitivamente de acuerdo con la motivación extrínseca, el 43,7% dice están de acuerdo con la rotación de empleados, el 42% está de acuerdo con la influencia sindical, el 40,7% dice estar de acuerdo con la productividad. En conclusión; La motivación es un factor para mejorar significativamente la productividad de los trabajadores de CYJ Constructores y Contratistas SAC; en el primer semestre de 2017; enfatizar los factores motivacionales externos con mayor intensidad debido a la temporalidad del trabajo en la industria de la

construcción; De la misma manera, la motivación intrínseca es un factor para mejorar la productividad de los trabajadores de CYJ Constructores y Contratistas SAC; y la motivación extrínseca es un factor para mejorar la productividad de los trabajadores 70 CYJ Constructores y Contratistas SAC.

Valdivia (2021) en su tesis de licenciatura para la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Perú. Titulado: Motivación extrínseca y satisfacción del cliente en la empresa Happyland Huánuco 2021; tiene como objetivo general determinar el grado de relación que existe entre la motivación extrínseca y la satisfacción del cliente en la empresa Happyland Huánuco 2021. La investigación es de tipo no experimental de alcance correlacional y acorde con el tipo de investigación se empleó el diseño correlacional-transversal. La población lo constituyeron los clientes personalizados de Happyland Huánuco que se encuentra ubicado en el centro comercial Real Plaza Huánuco, la muestra fue determinada mediante el muestreo probabilístico que tuvo como resultado 364 clientes. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumentos se tuvo dos cuestionarios que midieron tanto la motivación extrínseca como la satisfacción del cliente conformado por 11 ítems en total. Los resultados fueron que: El 67% de los clientes de la empresa Happyland Huánuco considera que se les brinda bienestar por el servicio recibido. El 67% consideran que el trato de los trabajadores es adecuado y amable. El 63% indican que se percibe que entre los trabajadores hay un buen trato. El 98% consideran que el ambiente laboral que tiene Happyland Huánuco le motiva a seguir utilizando sus servicios. El 54% indican que los trabajadores muestran atención en los servicios que Ud. requiere. El 87% consideran que se brinda promociones (descuentos y otros) de sus servicios en fechas especiales. El 87% indican que recibió beneficios por su consumo en Happyland Huánuco. El 87% consideran que Happyland Huánuco es confiable por sus servicios que ofrece. El 53% consideran que se sienten seguros en el ambiente de

Happyland Huánuco, el 76% considera que las instalaciones son seguros, adecuados y sin riesgos. el 72% consideran que si existe el limpieza y mantenimiento permanente de los espacios físicos y equipos de la empresa. Se concluye que: Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y la satisfacción del cliente en la empresa Happyland Huánuco 2021, ya que en la prueba de hipótesis el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Así mismo dichas variables se relacionan con un coeficiente positivo moderado cuyo valor es 0.566, lo que indica una relación directa entre ellas.

Onofre (2019) en su tesis de licenciatura para la Universidad Científica del Sur, Perú. Titulado: *Motivación del personal y su influencia en las ventas de la empresa Cantineta S.A.C. Miraflores, 2019*; se realiza con el fin de determinar la influencia de la motivación del personal en las ventas de la organización Cantineta S.A.C. Miraflores, 2019. Para poder cumplir los estándares esperados se planifica y ejecuta la indagación con un enfoque de carácter cuantitativo, en relación con esto establecemos que se usará un diseño no experimental y aplicado, así mismo el tipo será correlacional, descriptiva y transversal. La información se recabó empleando técnicas tales como fichas de datos y la encuestas, la cual sirvió para aplicarse el cuestionario de 10 repuntas en una escala tipo Likert en una muestra de 20 participantes, que son escogidos de un total de 20 personas que conforman la población de trabajadores en total; los resultados fueron que: El 67% consideran que la entidad cuenta con incentivos dirigidos a los resultados o logros por los trabajadores, el 54% indican que la empresa desarrolla eventos relacionados a la motivación del personal, el 87% indican que si se realiza cada venta con la misma intensidad de esfuerzo, el 65% consideran que se enfoca en un solo objetivo, el 45% consideran que la empresa guía a sus trabajadores en la consecución de sus objetivos, el 56% consideran que se busca permanentemente que los

trabajadores se sientan identificados la misión y visión de la empresa, el 87% indican son persistentes en el logro de una meta u objetivo, el 45% indican que la empresa motiva a sus trabajadores para la consecución de sus objetivos, el 65% consideran que la empresa otorga beneficios por el incremento de las ventas de los colaboradores; el 76% consideran que el área de ventas cuenta con un especialista en el tema de motivación de personal. Se concluye que: Se localizó un coeficiente de correlación de Pearson de manera significativa positivo de 0,715 entre el costo del gasto y las ventas de la organización Cantineta, y además se localizó que el 50,9% del cambio en las ventas se debió al costo del gasto a causa de la organización Cantineta en la investigación a partir del coeficiente de elección, con pvalue ≤ 0.05 aceptando y aceptando que la hipótesis del investigador es válida.

Variable 2. Clima organizacional

Rodríguez (2021) en su tesis de licenciatura para la Universidad Católica Los Angeles de Chimbote, Perú. Titulado: *Propuesta de mejora del clima organizacional y proceso administrativo en las micro y pequeña empresa del sector comercio, rubro bodegas: caso bodega Campos, distrito de Los Olivos, 2021*; tiene por objetivo general determinar si la mejora del clima organizacional y proceso administrativo permite una adecuada gestión en micro y pequeña empresa del sector comercio, rubro bodegas: Caso Bodega Campos, distrito de Los Olivos, 2021. La investigación fue de diseño no experimental- transversal- descriptivo- de propuesta. Para el recojo de información se utilizó una población muestral de 4 trabajadores para la variable Clima organizacional y Proceso administrativo a quienes se aplicó un cuestionario de 21 preguntas a través de la técnica de la encuesta. Obteniendo los siguientes resultados: El 50% practican los valores de la empresa, el 50% no está de acuerdo con la infraestructura y el equipo, 100% se identifica con la empresa y se siente orgulloso de la misma. En cuanto a los procesos administrativos, el 50% indicó que no cuenta

con objetivos, 100% no cuenta con políticas y 75% manifestó no contar con estrategias. Así también, el 100% no cuenta con manual de funciones, el 50% participa en las decisiones de la empresa, el 50% no corrige los errores. La investigación concluyó que la empresa no cuenta con un clima organizacional adecuado y el proceso administrativo requiere mejoras en función a las debilidades encontradas en sus procesos.

Zumaeta (2019) en su tesis de licenciatura para la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Perú. Titulado: *Clima laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la Franquicia Cisesa Iquitos – 2019*; tiene como objetivo general determinar la influencia del clima organizacional en la productividad de los colaboradores de la Franquicia Cisesa Iquitos 2019, el método utilizado es de carácter cuantitativo-descriptivo, porque se evaluó el clima organizacional y su influencia en la productividad. Por tratarse de una población finita la muestra estará conformada por los 50 colaboradores de la empresa CISESAC – 2019, para buscar la información se aplicó un cuestionario de 9 preguntas, logrando los siguientes resultados: el 60% de los trabajadores necesita que su superior le esté diciendo que es lo que debe de hacer, el 60% considera que cumple responsablemente con sus funciones, el 70% es capaz de tomar sus propias decisiones dentro de su trabajo, el 40% consideran que conocen cuáles son los objetivos que debe cumplir dentro de su puesto, el 50% consideran que existen posibilidades de ascenso dentro de su trabajo, el 40% indicaron que existe alguna recompensa económica cuando realiza excelentemente sus labores, el 60% considera que existe unidad y comunicación entre compañeros, el 80% considera usted que recibe algún estímulo de sus superiores cuando realiza bien sus actividades (felicitaciones, reconocimiento, etc., y el 90% consideran que el clima organizacional que existente dentro de la organización es regular. Se concluye en cuanto a la empresa CISESAC de acuerdo con la variable de estudio clima organizacional,

los colaboradores están de acuerdo con el grado de autonomía que tienen cada uno de ellos en desarrollo de sus funciones y a la vez les permite tomar sus propias decisiones, reciben incentivos y capacitación; así como también la empresa proporciona los recursos necesarios para lograr una mayor productividad, también sienten que existe una relación adecuada con sus superiores con lo que conlleva a lograr un buen clima organizacional aceptada por la mayoría. En cuanto a la variable de estudio productividad, los colaboradores indican que poseen los conocimientos adecuados y hacen un buen uso de los recursos de la empresa en la que conlleva a ser eficientes; y son eficaz toda vez que responden de manera positiva a la presión en el trabajo cumpliendo con los objetivos de la empresa, con lo cual queda demostrada la hipótesis 1 (H1): El clima organizacional influye positiva y directamente sobre la productividad de los colaboradores de la franquicia Cisesa Iquitos – 2019.

Castillo (2019) en su tesis de licenciatura para la Autónoma del Perú, Perú. Titulado: *Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Constructora Digucy E.I.R.L – 2019*; la investigación tiene como propósito determinar la conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa constructora Digucy E.I.R.L – 2019. El tipo de investigación es no experimental, de corte transversal con un diseño descriptivo correlacional, la población estuvo conformada de 34 empleados, con una muestra de 34 empleados, los datos se obtuvieron mediante la técnica de muestreo censal. La herramienta de recolección de datos fue un cuestionario que consta de 9 preguntas en una escala de Likert: El 65,3% de ellos se sienten satisfechos en el ambiente donde laboran, el 76,2% opinan que el lugar es cómodo para realizar su trabajo, el 67,4% tienen claras las normas, políticas y valores de la organización, el 89,3% manifiestan que las funciones del lugar de trabajo son claras definido, el 65,2% cree que las metas y objetivos del trabajo están claramente definidos, el 89,2% afirma que tiene los recursos

necesarios para realizar su trabajo, el 89% cree que las condiciones ruidosas lo pe permiten realizar su trabajo, el 67,5% dice que la luz condiciones me habilitan para realizar mi trabajo, el 78,2% dice seguir las normas de seguridad y protección de la salud en el trabajo. Se encontró que: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre los empleados de la empresa constructora Digucy E.I.R.L a través de Rho de Spearman 0.866 a 0.000 nivel de significancia menor a 0.05 es decir. Si el clima organizacional mejora, el desempeño de los empleados también mejorará.

Antecedentes Regionales y/o locales

Variable 1. Motivación laboral

Villavicencio (2022) en su tesis de licenciatura de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú. Titulado *Propuesta de mejora en la motivación del personal y su desempeño laboral en la empresa servicios Múltiples e Cescar´S E.I.R.L, distrito Chimbote, 2022*. Planteó como objetivo general, establecer una propuesta de mejora de la motivación del personal y desempeño laboral en la empresa servicios Múltiples E Cescar´S E.I.R.L, distrito Chimbote, 2022. La investigación fue, de diseño no experimental – transversal – descriptivo, y se utilizó una población muestral de 7 trabajadores del área de ventas, a quienes se les aplicó un cuestionario de 26 preguntas en escala de Likert, a través de la técnica de la encuesta, obteniendo los siguientes resultados: el 71.43% de los trabajadores siempre aspira a otros cargos, el 85.71% manifiesta que siempre sus superiores suelen asignarle mayores responsabilidades, el 71.43% indico que siempre le asignan retrabajos adicionales para el crecimiento de la empresa, el 57.14% expresa que a veces suele recibir capacitaciones por parte de su superior, el 100.00% expreso que a veces reconocen su desempeño por alcanzar las metas, el 71.43% expresaron que a veces se bridan

oportunidades de ascensos se dan constantemente, el 71.43% expresaron que casi siempre existe un ambiente de colaboración en la empresa, el 71.43% expresaron que a veces tiene buena relación con sus compañeros de trabajo. Se concluye que en la empresa servicios Múltiples E Cescar'S E.I.R.L, los trabajadores en pocas ocasiones es recompensado y esto les causa que estén desmotivados, pues consideran que la empresa no valora sus esfuerzos, sin embargo, ellos no pueden mostrar su descontento porque los directivos no tomarían en cuenta sus opiniones.

Sakamoto (2022) en su tesis de licenciatura de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú. Titulado *Propuesta de mejora de motivación laboral y atención al cliente en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro pollerías del distrito de Nuevo Chimbote, 2021*. Tuvo por objetivo general: Determinar si la mejora de motivación laboral y atención al cliente permite una adecuada administración en las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro pollería del distrito de Nuevo Chimbote, 2021. La investigación fue de diseño no experimental- transversal-descriptivo- de propuesta. Para el recojo de información se utilizó una población muestral de 53 trabajadores para la variable motivación laboral y muestra de 384 clientes para la variable atención al cliente a quienes se aplicó un cuestionario de 10 preguntas a través de la técnica de la encuesta. Obteniendo los siguientes resultados. El 34 % las empresas muy pocas veces entregan premios por su desempeño. El 37.7% la empresa muy pocas veces reconoce mi esfuerzo. El 45.3 % muy pocas veces se siente satisfecho con la atención brindada. El 56% muy pocas veces los empleados son amables. El 56.8% muy pocas veces los empleados ofrecen un servicio rápido, el 49.10% indicaron que a veces la empresa respeta las ideas realizadas por los colaboradores, el 45.30% indicaron que la empresa a veces cumple con el proceso de proteger el bienestar en la salud del trabajador, el 39.60% indicaron que la empresa algunas veces cumple con las

normas de procedimiento que pone en riesgo su seguridad en el trabajo, el 41.50% indicaron que la empresa a veces cumple con el salario por el desempeño de sus actividades, el 49.10% indicaron que la empresa a veces respeta las ideas realizada por los colaboradores. La investigación concluye que la minoría de trabajadores no se encuentran motivados para emplear una atención de calidad, influyendo que los representantes de cada pollería hacen caso omiso en motivar a su personal, repercutiendo en el mal ánimo, molestos y no sean eficientes en su trabajo. Se concluye que la mayoría de trabajadores no tienen el trato amable a los clientes a la hora que ofrecen un producto, haciendo esperar al cliente, ocasionando el fastidio y el repudio del cliente en no volver al local.

Carhuacusma (2020) en su tesis de licenciatura de la Universidad Continental, Perú. Titulado *Motivación laboral en trabajadores de la empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo – 2020*, tuvo como objetivo general describir el nivel de motivación laboral en los trabajadores de esta empresa. El enfoque fue cuantitativo, de tipo no experimental transversal. Asimismo, la población estuvo conformada por 100 trabajadores de la empresa en estudio. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario con 17 preguntas a través de la técnica de la encuesta obteniendo los siguientes resultados: El 50% indicaron que se han visto obligados a emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo, el 60% a veces el trabajo perturba el estado de ánimo a la salud, el 50% indicaron que tienen la sensación de que me falta tiempo para realizar el trabajo, el 60% consideran que el trabajo es excesivo, y no dan abasto con las cosas que hay que hacer, el 50% indicaron que la relación con el superior es muy cordial, el 70% indicaron que las relaciones con los compañeros son buenas, el 60% indicaron que el trabajo es el mismo de todos los días, no varía nunca, el 50% indicaron que los problemas personales de los compañeros de trabajo habitualmente suelen afectarlos, el 60% indicaron que en el trabajo se encuentran muy

satisfechos, el 80% tienen muy poco interés por las cosas que realizan en el trabajo, el 40% indicaron que tiene la sensación de que lo que están haciendo vale la pena, el 70% consideran que están convencidos que el puesto de trabajo que ocupan es el que corresponde por capacidad y preparación, el 60% consideran que con frecuencia tienen la sensación de no estar capacitados para realizar sus trabajos, el 90% indicaron que generalmente el reconocimiento que obtienen es muy reconfortante, el 80% tienen muchas posibilidades de crecer profesionalmente en el centro de trabajo, el 50% consideran que el sueldo que perciben es muy adecuado. Se concluye que: Los trabajadores no se sienten reconocidos ni aceptados por la empresa, además no sienten estima y aprecio por parte de su ambiente laboral. A largo plazo, esta necesidad de afiliación si no se satisface influenciará a un ambiente laboral desagradable

Variable 2. Clima organizacional

Polo (2022) en su tesis de licenciatura de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú. Titulado *Propuesta de mejora de la motivación del personal y clima organizacional en la pequeña empresa corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022*; Se realizó con el objetivo de Establecer una propuesta de mejora de la motivación del personal y clima organizacional de la pequeña empresa Corporación Jaeger S.A.C, distrito de Nuevo Chimbote, 2022. La investigación fue de diseño no experimental- transversal- descriptivo- de propuesta. La población estuvo conformada por 15 trabajadores de la pequeña empresa. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario con 20 preguntas a través de la técnica de la encuesta obteniendo los siguientes resultados: El 54% de los representantes nunca está satisfecho con su horario de trabajo que le asigna la empresa. El 67% de los representantes siempre perciben sus bonos en fechas festivas. 40% de los representantes nunca recibe reconocimientos a su buen desempeño. El 67% de los

representantes algunas veces trabajan en equipo. El 60% de los representantes algunas veces tiene buena comunicación con su jefe. El 100% de los representantes siempre cree que cuenta con cualidades para formar parte de la empresa. Se concluye que, la mayoría de la empresa no han hecho usos de diferentes técnicas de motivación, ya que los trabajadores muestran su falta de motivación al momento de laborar para el desarrollo de sus funciones, mejorando estos aspectos, generara más confianza en sí mismo y crearan un clima organizacional agradable con buenas relaciones entre los diferentes integrantes de la empresa, motivándoles de la forma correcta aumentara la satisfacción y la comodidad de los empleados en sus puestos de trabajo, esto generara que sus trabajadores se comprometan al 100% con la empresa.

Rodríguez (2022) en su tesis de licenciatura de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú. Titulado *Propuesta de mejora del liderazgo y clima organizacional en la pequeña empresa distribuciones y representaciones Catalunya E.I.R.L, distrito de Nuevo Chimbote, 2022*. La presente investigación tuvo como objetivo general: Establecer una propuesta de mejora de liderazgo y clima organizacional de la pequeña empresa Distribuciones y representaciones Catalunya E.I.R.L, distrito de Nuevo Chimbote 2022. La investigación fue de diseño no experimental-transversal-descriptivo de propuesta, la población estuvo conformada por 10 trabajadores de la pequeña empresa, los cuales a su vez también fueron tomados como muestra, se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario compuesto por 24 preguntas en escala Likert .Se obtuvieron los siguientes resultados que el 100% siempre se sienten seguros en su área de trabajo, el 100% siempre se sienten aceptados por sus compañeros, el 100% siempre tienen conocimiento de cómo realizar su trabajo, el 100% siempre conocen los objetivos de la empresa, el 90% siempre tienen buena comunicación con sus compañeros, el 90% afirmaron que siempre hay

reciprocidad, el 90% afirmo que la empresa siempre es eficaz en sus actividades comerciales, el 80% siempre cumplen con sus tareas de acuerdo al proceso establecido, el 80% siempre se sienten a gusto en su ambiente laboral y el 80% siempre colaboran con sus compañeros en dificultades. Se concluyo que la totalidad de los trabajadores siempre están seguros en su área de trabajo, son aceptados por sus compañeros, saben cómo realizar su trabajo y conocen los objetivos de la empresa. Por otro lado, la mayoría afirmo que siempre hay comunicación, reciprocidad, colaboración y comodidad en su ambiente laboral lo que contribuye a un clima organizacional saludable.

Gonzales (2021) en su tesis de licenciatura de la Universidad Cesar Vallejo, Perú. Titulado *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Grifo Gaspetrol de Chimbote – 2021*, Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Grifo Gaspetrol de Chimbote, 202. El tipo de investigación concierne al positivismo cuantitativo, como diseño se utilizó el descriptivo correlacional y se trabajó en una muestra de 18 trabajadores. se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario compuesto por 10 preguntas en escala Likert, los resultados fueron que: El 45,5% de los trabajadores indicaron que la comunicación con los usuarios se realiza de manera empática, el 67,3% de los colaboradores adecuan sus estilos de comunicar a la capacidad de entendimiento de los usuarios, el 65,4% indicaron que la comunicación con los colaboradores es clara y precisa, el 67,3% consideran que los estilos de comunicación lo adecuan de acuerdo a los niveles de la entidad, el 67,4% consideran que la entidad realizan los memorándums para comunicarse con los subordinados, el 45% consideran que labores encomendadas lo realizan de manera sinérgica, el 45,5% indicaron que las tareas se desarrollan de manera eficiente, el 87,4% indicaron que al desarrollar sus actividades se adecuan a los procedimientos establecidos, el

45,5% indicaron que los procedimientos que les permite a los colaboradores cumplir con eficiencia sus trabajos, el 67,5% consideran que los colaboradores saben cuál es el fin de desarrollar sus actividades. Se concluye que: El clima organizacional se incrementa a la par con ello se incrementa con el puesto de trabajo, esto se debe a que existe personales con adecuadas capacidades para desempeñarse en un puesto, desarrollan conocen sus roles, y son productivos en la labor que desempeñan, cuando el clima organizacional se incrementa a la par con ello se incrementa con las competencias, esto se debe a que el personal tiene conocimientos adecuados para desempeñar sus funciones, cuentan con habilidades y actitudes para desarrollar sus actividades.

2.2. Bases teóricas

Variable 1: Motivación laboral

La motivación laboral hace referencia a la capacidad que tiene una empresa de mantener implicados a sus empleados para ofrecer el máximo rendimiento y conseguir así, los objetivos empresariales marcados por la organización. La motivación en el trabajo consiste en el proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, desarrollan unas capacidades que conducen a la materialización de ciertos objetivos para satisfacer necesidades y/o expectativas. De acuerdo con Ayala (2022) indica que:

La motivación laboral es la fuerza vital que impulsa a los trabajadores a hacer bien las cosas. Esto puede deberse a factores externos o internos que influyen en las acciones de una persona. Cuando un empleado está motivado significa que tiene ímpetu o inspiración para actuar. La motivación laboral puede cambiar dependiendo de la tarea que el empleado desempeñe; también varía según su edad, valores, creencias e intereses.

Es la mejor forma para que los trabajadores se consideren parte importante de la empresa y den el máximo por ella. La motivación laboral es uno de los factores más importantes para alcanzar los objetivos de una organización debido a que tiene una relación directa con el desempeño, la productividad y el trabajo colaborativo. Por ejemplo, un empleado satisfecho y motivado puede ser más productivo más eficiente a la hora de realizar su trabajo que un empleado desmotivado. Por ello, cada vez más organizaciones han empezado a tomar acciones concretas para impulsar la motivación laboral, contribuyendo a aumentar la satisfacción de los empleados, el compromiso y la lealtad empresarial.

Dimensiones de la motivación

Dimensión 1. Motivación intrínseca

La motivación intrínseca es un comportamiento impulsado por un deseo interno o intrínseco. En otras palabras, es la motivación para realizar un comportamiento que nace de la propia persona y no del exterior. Esto significa que la motivación proviene únicamente de uno mismo y no de fuerzas externas como incentivos, compensaciones o elogios. De acuerdo con Bello (2019) indico que:

La motivación intrínseca es un comportamiento impulsado por un deseo interno o intrínseco. En otras palabras, es la motivación para realizar un comportamiento que nace de la propia persona y no del exterior. Esto significa que la motivación proviene únicamente de uno mismo y no de fuerzas externas como incentivos, compensaciones o elogios. Por ejemplo: Participar en un juego para fortalecer el espíritu de equipo tan solo porque es divertido y lo disfrutas, y no para obtener una recompensa; y aprender una habilidad nueva, como la programación, porque te gusta experimentar cosas nuevas y no porque sea necesario.

La motivación intrínseca nace del propio usuario, y no tiene un objetivo económico. Además, no tiene por qué ser algo puntual, o inmediato, sino que está más orientada al propio crecimiento personal y la satisfacción.

Indicador 1. Responsabilidad

Es responsabilidad de los empleados de completar las tareas que se les asignan, realizar las tareas requeridas por su trabajo y estar presentes para sus turnos adecuados para cumplir o promover los objetivos de la organización. La responsabilidad impulsa los resultados de negocio y favorece la creación y mantenimiento de un clima organizacional saludable. Los trabajadores que lo entienden están más comprometidos y se hacen responsables de su contribución a los resultados finales (Zapata, 2020).

Indicador 2. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es el estado de bienestar y felicidad de una persona en relación al desempeño en el espacio de trabajo y su entorno. Es un gran determinante en la productividad y buen funcionamiento dentro de una empresa. La actitud que tiene un colaborador en el trabajo, con sus jefes y compañeros, más sus expectativas personales, son factores que intervienen en la satisfacción laboral. También, la satisfacción laboral está ligada de manera proporcional al nivel de compromiso que tienen con la empresa y su productividad (Torre, 2019).

Indicador 3. Capacidades

Una buena forma de recompensar a un empleado con habilidades diferenciales es crear un título de trabajo nuevo. Este recurso puede ser parte de un plan de carrera

profesional. Una sorpresa que el trabajador no se hubiera imaginado y que demuestra que su talento es tenido en cuenta. De acuerdo con Salazar (2019) explica que:

Los trabajadores recompensados demuestran todas sus capacidades ya que consideran que sus esfuerzos son valorados, cabe decir que de los empleados es responsabilidad de completar las tareas que se les asignan, realizar las tareas requeridas por su trabajo y estar presentes para sus turnos adecuados para cumplir o promover los objetivos de la organización, pero para lograr que estos sean más responsables, se debe mejorar de las condiciones laborales, el reconocimiento de los logros, se deben realizar planes de carrera como motivación laboral y plantear metas claras y viables.

Indicador 4. Crecimiento laboral

El crecimiento laboral es importante tanto para el empleado como para la empresa, es decir, si permites que los empleados puedan mejorar sus habilidades y conocimientos mientras trabajan, estarás contribuyendo a tener un equipo de trabajo mejor preparado para afrontar los retos de la economía actual. Así mismo contarás con personas motivadas día a día a alcanzar los objetivos de la empresa. No se trata solo de que la empresa logre sus metas, y esto es importante que lo tengas en cuenta, pues en muchas ocasiones las compañías se olvidan del bienestar de los empleados y se concentran solo en lo que a ellos les interesa “el dinero”, y si es importante porque de eso se sostiene la empresa, pero recuerda que sin empleados no hay empresa (Salazar, 2019).

Dimensión 2. Motivación extrínseca

La motivación extrínseca se caracteriza por realizar aquellas acciones en las que el usuario recibe estímulos, negativos o positivos, pero desde fuera. Es decir, aquellos que no

están bajo su control, ni proceden de una motivación puramente interna. De acuerdo con García y Ruiz (2022) indica que:

Toda motivación extrínseca hace referencia a aquella que viene en forma de recompensas, premios o elementos que se obtienen de una manera externa a la actividad directa que estamos realizando. Se trata de un tipo de motivación que no resulta beneficiosa a largo plazo, dado que está comprobado que esta produce en la mayor parte de los casos una reducción en el nivel de rendimiento de quien depende de ella.

Indicador 1. Reconocimientos

El reconocimiento laboral es un conjunto de acciones que muestran aprecio a los colaboradores por el trabajo que hacen y el rol que desempeñan en la empresa. Su objetivo es agradecer las tareas bien realizadas, incentivar este tipo de comportamiento y generar una motivación duradera que permita: Potenciar la moral. Cuando una persona ha trabajado duro para concretar un proyecto y se le reconoce su esfuerzo, resulta un gran estímulo a la moral. Además, es más probable que se sienta motivada a trabajar igual de duro en los proyectos posteriores, incrementando su productividad (Quintero, 2019).

Indicador 2. Condición laboral

Las condiciones laborales son un conjunto de factores que pueden afectar de manera negativa la salud de los trabajadores. El entorno de trabajo, el horario laboral, el salario, las vacaciones y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal son factores que forman parte de las condiciones laborales (Falconi, 2020).

Indicador 3. Seguridad laboral

La seguridad laboral es un área que analiza un conjunto de acciones para comprender los factores de riesgo y las causas de los accidentes durante el ejercicio del trabajador. También es responsable por definir medidas de prevención en el ambiente de trabajo a través de normas y reglas (Rosal y Oviedo, 2020).

Beneficios de la motivación laboral

Uno de los principales beneficios de mantener a los empleados motivados es el compromiso por parte del trabajador, que incluso puede aumentar sus ganas de asumir nuevas responsabilidades. Sin duda, un trabajador que se sienta valorado en la empresa se sentirá más implicado y tendrá más ganas de sumar. De acuerdo con Cenepo y González (2023) explica que:

Los empleados sienten mayor compromiso con la empresa y aumenta la productividad, en este sentido la motivación laboral, permite una mejora del ambiente organizacional, se mejora la imagen de la empresa; aumenta la buena reputación de la compañía como empleadora; disminuye la tasa de ausentismo laboral; reduce el número de accidentes de trabajo; y minimiza la rotación de talento humano.

Variable 2: Clima organizacional

El clima organizacional también conocido como clima organizacional se puede definir como el conjunto de actividades, rutinas y condiciones que se dan dentro de una empresa y están directamente ligadas con la satisfacción de los trabajadores en su entorno de trabajo. De acuerdo con Carrasco (2023) indica que:

En otras palabras, el clima organizacional busca favorecer un buen ambiente de trabajo, haciendo especial énfasis en el espacio en el que los trabajadores llevan a cabo sus labores diarias y en la creación de experiencias positivas para ellos. En este sentido es fundamental destacar que el impacto positivo que un clima organizacional agradable proyecta va más allá de la satisfacción y del grado de identificación del trabajador con su lugar de trabajo, ya que fomenta la integración, reduce posibles conflictos internos y, sobre todo, mejora notablemente la productividad.

El clima organizacional es la sensación que tiene cada trabajador sobre el ambiente laboral en su organización. Depende de numerosos factores, tanto físicos como emocionales, dentro de su espacio de trabajo y también es influenciado por la relación con sus compañeros de trabajo, la motivación o el compromiso. Trabajar en un buen ambiente laboral, nos hace sentirnos mejor y desarrollar un mayor sentimiento de pertenencia y compromiso, lo que al final repercutirá positivamente en el logro de los objetivos marcados por la compañía.

Dimensiones del clima organizacional

Dimensión 1. Estructura organizacional

La estructura organizacional es la forma cómo se asignan las funciones y responsabilidades que tiene que cumplir cada miembro dentro de una empresa para alcanzar los objetivos propuestos. Puesto que cada empresa funciona de manera diferente, cada una tiene que adoptar una estructura organizacional distinta que le ayude a alcanzar sus metas y objetivos. Por lo tanto, toda empresa conforme a la forma de operar debe planificar todo el proceso de sus tareas laborales y definir los puestos y responsabilidades de todas las personas que integran la organización (Giner, 2020).

Indicador 1. Objetivos organizacionales

Son las metas que las organizaciones tratan de alcanzar, ya sea a corto, mediano y largo plazo, y que te ayudan a designar recursos y a determinar las políticas que vas a establecer como empresa. La importancia de estos objetivos es que se convierten en el principal motor y la fuerza de coordinación de la empresa, porque como resultado de este proceso, cada empleado entiende a qué debe aspirar (Palacios, 2020).

Indicador 2. División del trabajo

La división del trabajo, aunque tiende a confundirse, es el origen de la especialización del trabajo. Esta consiste en la fragmentación de las tareas necesarias para la producción de un bien o servicio, las cuales se reparten entre una serie de individuos, habitualmente, en base a su fuerza, capacidad, especialidad o naturaleza. Con el tiempo, la división del trabajo permitió el incremento de la productividad en determinadas tareas mediante la especialización, así como el desarrollo de las sociedades (Morales, 2020).

Dimensión 2. Estilos de dirección

El concepto de estilo de dirección se refiere a la relación interactiva de un grupo de personas y alguien, a quien administrativamente, por posición en la estructura formal de la organización, se le ha asignado la función de dirección: la de administrador educativo. El estilo de dirección adecuado puede marcar una gran diferencia en el funcionamiento empresarial. La manera en que se gestiona la organización y las relaciones que los directivos establecen con sus equipos permean el ambiente de trabajo, influyen en la motivación laboral y, a la postre, determinan la eficiencia y la productividad. (Jiménez, 2019).

Indicador 1. Participación

La participación de los empleados es el proceso de permitirles dar su opinión sobre las decisiones que afectan a su trabajo. Esto puede hacerse mediante reuniones de la empresa, comités, etc. Los empleados tienen más control sobre su trabajo cuando participan en la toma de decisiones (Ferrer, 2022).

Indicador 2. Solución de conflictos

Es muy común que las interacciones sociales conlleven situaciones que quisieran evitarse. Por sí misma, la convivencia abre paso a inconformidades o malos entendidos que crean entornos negativos. A todos aquellos que se dan en los espacios de trabajo, ya sea dentro de las empresas o en sus áreas y departamentos, los conocemos como conflictos laborales (Toyama, 2023).

Estos problemas pueden deberse a una mala comunicación interna o una falta de atención oportuna por parte del área de recursos humanos. Aunque los conflictos laborales son comunes, esto no significa que deban pasarse por alto, pues acarrear consecuencias graves, como la disminución en la productividad o una alta tasa de rotación de personal.

Indicador 3. Trabajo en equipo

Trabajo en equipo es el trabajo hecho por un grupo de personas, donde todos tienen un objetivo en común. Para que se considere trabajo en equipo o cooperativo, el trabajo debe tener una estructura organizativa que favorezca la elaboración conjunta del trabajo y la solución conjunta de problemas (Hilario, 2019).

Beneficios de un buen clima organizacional

Un buen clima organizacional es vital para el éxito de cualquier negocio, un empleado está feliz en su puesto de trabajo es más productivo, se compromete más con la empresa y está más motivado. De acuerdo con Carrasco (2023) da a conocer los beneficios de un buen clima organizacional:

En primer beneficio se da en la estabilidad laboral y económica, por ende, se debe evitar los despidos injustificados y ofrecer un salario digno y acorde al puesto de trabajo y a las habilidades de la gente; así mismo se produce un equilibrio con la vida personal, por ende, se debe respetar los tiempos personales, los horarios de entrada y salida, y los días de descanso; además se mejoran las relaciones interpersonales profesionales; del mismo modo se generan condiciones flexibles, debido a que se llegan a acuerdos sobre la modalidad de trabajo del personal (presencial, en casa, híbrido) y los horarios de trabajo; de la misma manera se logra el desarrollo profesional, es decir se fomenta una cultura de crecimiento individual y colectivo a través de capacitaciones continuas; otro beneficio importante es el reconocimiento y Feedback, esto se da al crear espacios de comunicación transparente, tanto para reconocer el cumplimiento de tareas, como para corregir errores y buscar nuevas soluciones; y finalmente se puede conseguir un lugar de trabajo adecuado, en este sentido si el trabajo es presencial, se debe brindar espacios limpios, ordenados, cómodos y bien iluminados; y si el trabajo es remoto, se debe proporcionar el equipo y las herramientas tecnológicas necesarias.

Marco conceptual

Motivación laboral: La motivación laboral refiere al deseo o la voluntad que tiene una persona para esforzarse en el trabajo o área profesional. En la psicología, se define como un conjunto de fuerzas energéticas que se originan dentro de los individuos en relación con el entorno cultural, social y organizacional del trabajo (Galván, 2020).

Clima organizacional: El clima organizacional se define como un conjunto de propiedades medibles acerca del espacio de trabajo percibido, directa o indirectamente, por los individuos que trabajan en este ambiente y que influyen su motivación y comportamientos. El clima organizacional tiene que ver con el sentido compartido alrededor de las políticas, prácticas y medidas de una organización que se relacionan con la experiencia de los empleados (Peralta, 2020).

La motivación intrínseca: nace de la persona y se asocia con la satisfacción de realizar una actividad en sí misma, sin necesidad de obtener un beneficio económico. Se satisface la necesidad de autorrealización personal y/o crecimiento profesional, de esta manera se crea un ambiente de responsabilidad o desafíos, además se mejora la satisfacción laboral pues el trabajador demuestra todas sus capacidades (Vásquez, 2019).

Motivación extrínseca: Es el conjunto de acciones que se lleva a cabo para conseguir una recompensa externa. El ejemplo más común es el económico (sueldo), pero la motivación extrínseca no es solamente la búsqueda de un aumento de sueldo, si no también se refiere a una mejora en la condición laboral y seguridad laboral, todo ello podrá repercutir también en la productividad de la empresa (Quiñonez y Farfán, 2021).

Estructura organizacional: Las estructuras organizativas muestran la jerarquías o niveles de autoridad que existen en las empresas, cómo se organizan las personas en ella y sus relaciones sociales, la estructura organizacional nos permite alcanzar las metas y objetivos de la empresa, ya que establece las bases fundamentales como de división de trabajo, departamentalización, control de mando y jerarquía (Quiroa, 2020).

Estilos de dirección: Representan los comportamientos que desarrollan los responsables de dirigir el equipo, por lo que se trata de la manera en la que interactúan con

las personas que están a su cargo. En este sentido, los estilos sirven para generar participación, resolución de problemas o conflictos, comunicación, y generar un ambiente colaborativo (trabajo en equipo). Dependiendo de cómo se perciba, influye en el involucramiento, la motivación y la efectividad de los empleados (Albania, 2020).

2.3. Hipótesis

En la investigación: Propuesta de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., distrito de Huari, 2023; no se planteó una hipótesis por ser una investigación de nivel descriptivo. De acuerdo con Arias (2021) explica que en las tesis descriptivas no se plantea una hipótesis, puesto que estos estudios solo se basan en describir las características o rasgos de una población determinada o de un fenómeno de estudio específico. Como su nombre lo indica, no se orienta a responder preguntas sobre el cómo, el cuándo o por qué ocurrieron. Al contrario, se enfoca en el abordaje del qué. Es decir, cuáles son las características de la población o la situación que se está estudiando.

III. METODOLOGÍA

3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación

Nivel de investigación

Fue de nivel descriptivo, porque se describió las características de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa en estudio; y en base a los resultados se elaboró una propuesta de mejora. Al respecto Baena (2018) explica que la investigación descriptiva analiza las características de una población o fenómeno sin entrar a conocer las relaciones entre ellas, es decir la investigación descriptiva, por tanto, lo que hace es definir, clasificar, dividir o resumir.

Tipo de investigación

Fue de tipo cuantitativo, porque se utilizó instrumentos de medición y evaluación, éstos se expresaron de forma cuantitativa en porcentajes y números, lo que permitió la interpretación objetiva de los resultados que se obtuvieron en la investigación. Al respecto Baena (2018) indicó que la investigación cuantitativa es una estrategia de investigación que se centra en “cuantificar la recopilación y el análisis de datos. Se forma a partir de un enfoque deductivo en el que se hace hincapié en la comprobación de la teoría, moldeada por filosofías empiristas y positivistas.

Diseño de investigación

En la presente investigación se utilizó el diseño no experimental-transversal

Fue no experimental, porque se observó el fenómeno tal como se encontró dentro de su contexto. Al respecto Mendoza (2018), indican que se es no experimental cuando se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su relación sobre otras variables.

Fue Transversal, porque la investigación se realizó en un espacio de tiempo determinado, el cual tendrá un inicio y un fin. Al respecto Mendoza (2018) manifiesta que es de corte transversal porque recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

3.2. Población y muestra

De acuerdo con Villasís (2019) explica que la población es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe de tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio.

Población: La población estuvo conformada por 10 trabajadores de la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., distrito de Huari, 2023. Para ambas variables se tomó en cuenta a los trabajadores ya que ellos percibieron como se está aplicando la motivación laboral y clima organizacional

De acuerdo con Villasís (2019) explica que la muestra es la parte más pequeña del total, es decir, un subconjunto de toda la población. Cuando se realizan encuestas, la muestra son los miembros de la población que son invitados a participar en la encuesta. Dicho de

manera sencilla, una muestra es un subgrupo o subconjunto dentro de la población, que puede ser estudiado para investigar las características o el comportamiento de los datos de población.

Muestra: La muestra estuvo conformada por los 10 trabajadores de la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., distrito de Huari, 2023.

Muestreo: Censal

Villasís (2019) explica que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra, de allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra.

3.3. Variables. Definición y operacionalización

Variables	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Categorías o valorización
Variable 1 Motivación laboral	La motivación laboral refiere al deseo o la voluntad que tiene una persona para esforzarse en el trabajo o área profesional, la motivación se puede manifestar en los trabajadores a través de la motivación intrínseca, cual se refiere a la satisfacción dentro de uno mismo, además existe la motivación extrínseca, es el conjunto de acciones que llevas a cabo para conseguir una recompensa externa (Galván, 2020).	Motivación intrínseca	• Responsabilidad	Likert	Siempre= 5 Casi siempre= 4 A veces= 3 Rara vez= 2 Nunca = 1
			• Satisfacción laboral		
			• Capacidades		
		Motivación extrínseca	• Crecimiento laboral		
			• Sueldo		
			• Condición laboral		
• Seguridad laboral					
Variable 2 Clima organizacional	Conjunto de propiedades medibles acerca del espacio de trabajo percibido, directa o indirectamente, por los individuos que trabajan en este ambiente y que influencia su motivación y comportamientos. El clima organizacional tiene que ver con el sentido compartido alrededor de las políticas, objetivos, estructura, prácticas, estilos de liderazgo y medidas de una organización que se relacionan con la experiencia de los empleados (Peralta, 2020).	Estructura organizacional	• Objetivos organizacionales	Likert	Siempre= 5 Casi siempre= 4 A veces= 3 Rara vez= 2 Nunca = 1
			• División del trabajo		
		Estilos de dirección	• Participación		
			• Solución de conflictos		
			• Trabajo en equipo		

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de información

Técnica

Arispe (2018) expresa que la encuesta es el documento que recoge de forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta. La técnica que se utilizó, para recolectar información fue la encuesta, porque es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador.

Instrumento

Arispe (2018) indica que el cuestionario es el conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas, de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información necesaria. En esta investigación, el instrumento que se empleó fue el cuestionario el cual consta de 21 ítems en la escala Likert, 10 ítems para la variable: Motivación laboral y 11 ítems, para la variable: Clima Organizacional (Anexo 02).

Los instrumentos fueron validados a través del juicio de tres expertos, quienes evaluaron si las interrogantes de ambos cuestionarios son coherentes y análogas al tema de investigación, en este sentido se determinó que dichos instrumentos si son aptos para su aplicación (Anexo 3). A su vez la confiabilidad de los cuestionarios se estimó por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach; en donde para la variable Motivación laboral se determinó un coeficiente de 0.910; y para la variable Clima Organizacional se obtuvo un valor de 0.914. Por tanto, se los instrumentos de medición son de consistencia interna con tendencia excelente (Anexo 4).

3.5. Método de análisis de datos

De acuerdo con Arispe (2018) indico que una vez concluidas las etapas de colección y procesamiento de datos se inicia con una de las más importantes fases de una investigación: el análisis de datos. En esta etapa se determina como analizar los datos y que herramientas de análisis estadístico son adecuadas para este propósito. El análisis de datos es el precedente para la actividad de interpretación. La interpretación se realiza en términos de los resultados de la investigación. Esta actividad consiste en establecer inferencias sobre las relaciones entre las variables estudiadas para extraer conclusiones y recomendaciones.

Para el análisis de los datos recolectados se hizo uso del análisis descriptivo de las variables en estudio; se elaboraron tablas de distribución de frecuencias absolutas y relativas porcentuales; así como figuras estadísticas. Así mismo se utilizaron los siguientes programas informáticos: Microsoft Word: con este software se hizo posible la redacción digital y posteriores modificaciones. Acrobat Reader XI: Es un software gratuito que permitió leer archivos digitales de extensión PDF, como es el caso de los antecedentes que se descargaron desde la biblioteca virtual. Microsoft Excel: el cual fue utilizado para llevar a cabo la tabulación y la elaboración y diseño de las figuras correspondientes a los resultados obtenidos en las encuestas. Del mismo modo se utilizó el programa Turnitin para hacer la verificación que no existe plagio, así como el uso del Mendeley para la generación de las referencias bibliográficas en norma APA 7ma edición; por último, el PPT para la presentación.

3.5 Aspectos éticos

La presente investigación se realizó bajo los principios éticos del reglamento de integridad científica de la universidad Uladech católica (2021):

Protección a las personas. Se protegió a las personas partícipes de la investigación respetando su privacidad, no se colocaron datos personales como números telefónicos y dirección del domicilio en el consentimiento informado y cuestionario. Así mismo, no se tomó fotografías de su imagen porque no otorgaron la autorización respectiva. Se comunicó a cada trabajador que los datos proporcionados solo son usados para fines investigativos.

Cuidado del medio ambiente y la biodiversidad. Como forma de contribución al medio ambiente, preservación de la naturaleza y evitar la tala excesiva de árboles, se aplicó el cuestionario utilizando papeles reciclados, los cuales contenían las preguntas a realizar. Además, se utilizó la energía eléctrica moderadamente, se evitó que la laptop de uso para el trabajo de investigación quede cargando por largas horas.

Libre participación y derecho a estar informado. El cuestionario se aplicó después de dar a conocer el propósito de la investigación, contemplado en el consentimiento informado. Además de la petición de participación hacia el representante, lectura del documento, su aceptación y firma en dicho consentimiento. También se aclararon las dudas de los trabajadores relacionadas a la información brindada con el fin de otorgarles mayor seguridad en su intervención

Beneficencia no maleficencia. Se aclaró a los trabajadores de la Mype que su participación a través de la información brindada no ocasionaría daño alguno y se respetó sus peticiones como la anonimidad de sus respuestas en el cuestionario. Además, no se interrumpió en horas de labor, se esperó a que estuvieran libres y no estén atendiendo a algún cliente, así se evitó causarles algún tipo de malestar. También se dio a conocer la importancia que tenía su participación en el trabajo de investigación, resaltando los beneficios que

obtendrá como conocimiento de aspectos en torno a la atención al cliente y su relevancia para una administración de calidad.

Justicia. Se otorgó un trato cordial a todos los participantes de la investigación, indicándoles la causa e importancia de la encuesta y su colaboración; además, se entregó un modelo de consentimiento igual para todos y se les aplicó las mismas preguntas. También se les hizo llegar una copia de la información, sobre los resultados de la investigación.

Integridad científica. Se informó a cada participante de la investigación que los datos proporcionados como el nombre, apellido, solo se contemplan en el consentimiento informado y, así como la razón social y dirección del negocio. También se comunicó que las respuestas brindadas se utilizaron solo para el desarrollo de la investigación. Finalmente, se pidió permiso al gerente de la microempresa para tomar fotografía a la parte externa de su establecimiento.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

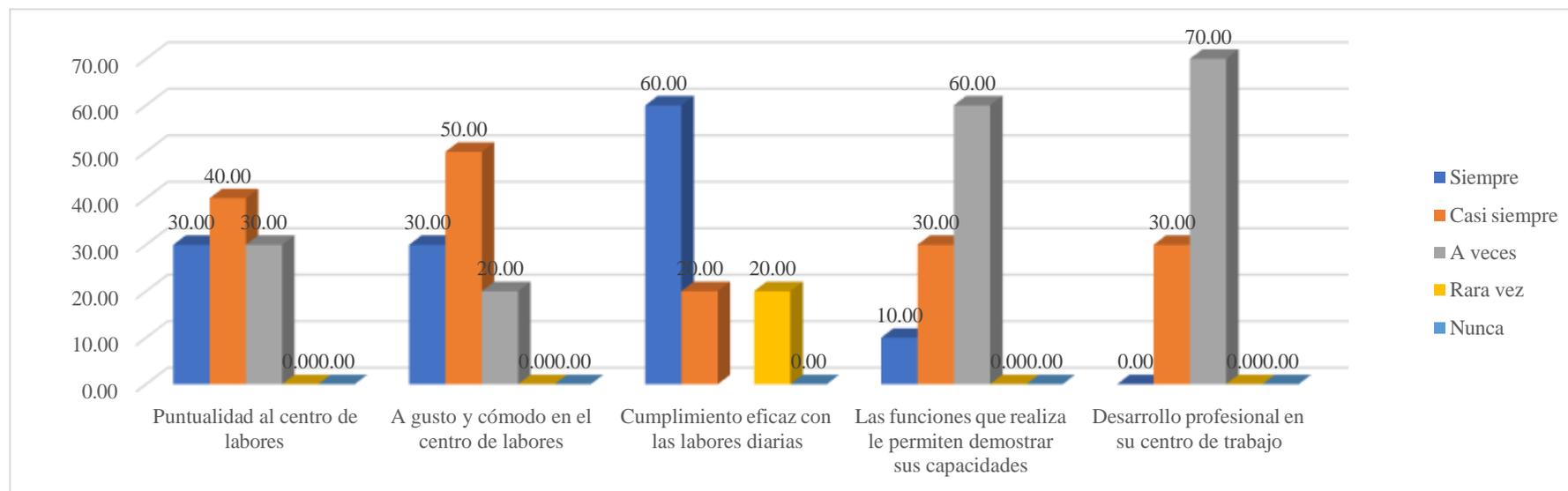
Características de la motivación intrínseca en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023.

Motivación intrínseca	N	%
Puntualidad al centro de labores		
Siempre	3	30.00
Casi siempre	4	40.00
A veces	3	30.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00
A gusto y cómodo en el centro de labores		
Siempre	3	30.00
Casi siempre	5	50.00
A veces	2	20.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00
Cumplimiento eficaz con las labores diarias		
Siempre	6	60.00
Casi siempre	2	20.00
A veces	2	20.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00
Las funciones que realiza le permiten demostrar sus capacidades		
Siempre	1	10.00
Casi siempre	3	30.00
A veces	6	60.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00
Desarrollo profesional en su centro de trabajo		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	3	30.00
A veces	7	70.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00

Nota. Base de datos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023.

Figura 1

Características de la motivación intrínseca en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023.



Fuente: Tabla 1

Interpretación:

El 40.00% de los trabajadores indicaron que casi siempre llega con puntualidad al centro de labores. El 50.00% indicaron que casi siempre se siente a gusto y cómodo en el centro de labores. El 60.00% indicaron que siempre considera que cumple eficazmente con las labores diarias. El 60.00% indicaron que a veces las funciones que realiza le permiten demostrar sus capacidades en su trabajo. El 70.00% indicaron que a veces sienten que se está desarrollando profesionalmente en su centro de trabajo

Tabla 2

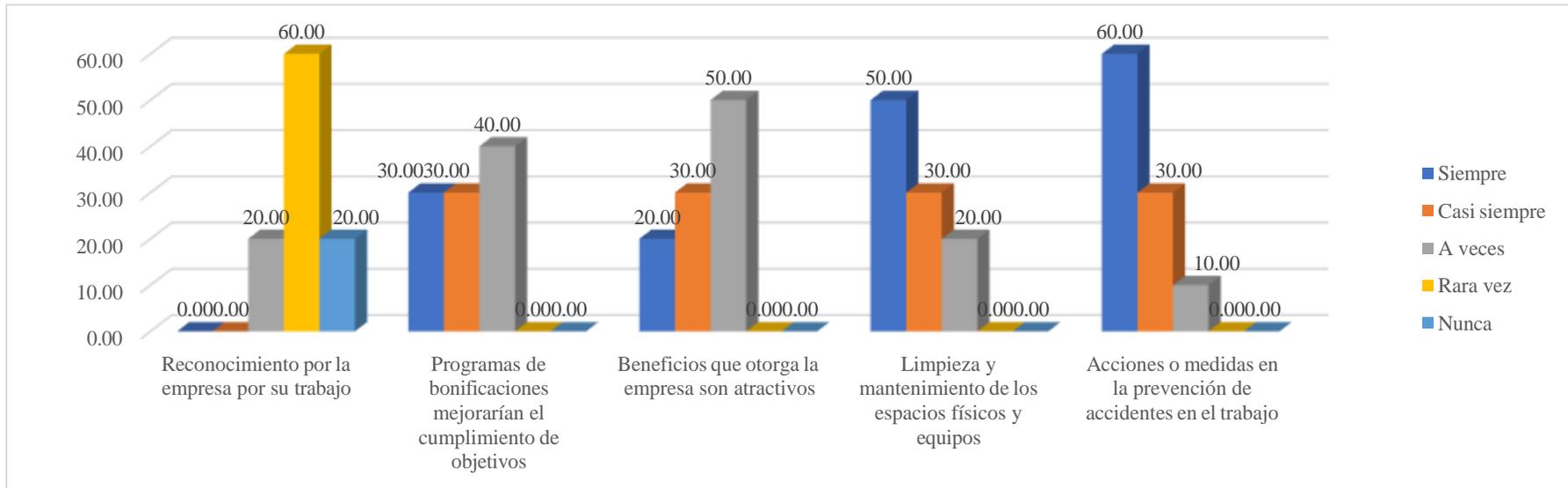
Características de la motivación extrínseca en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023.

Motivación extrínseca	N	%
Reconocimiento por la empresa por su trabajo		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
A veces	2	20.00
Rara vez	6	60.00
Nunca	2	20.00
Total	10	100.00
Programas de bonificaciones mejorarían el cumplimiento de objetivos		
Siempre	3	30.00
Casi siempre	3	30.00
A veces	4	40.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00
Beneficios que otorga la empresa son atractivos		
Siempre	2	20.00
Casi siempre	3	30.00
A veces	5	50.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00
Limpieza y mantenimiento de los espacios físicos y equipos		
Siempre	5	50.00
Casi siempre	3	30.00
A veces	2	20.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00
Acciones o medidas en la prevención de accidentes en el trabajo		
Siempre	6	60.00
Casi siempre	3	30.00
A veces	1	10.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00

Nota. Base de datos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023.

Figura 2

Características de la motivación extrínseca en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023.



Fuente: Tabla 2

Interpretación: El 60.00% de los trabajadores indicaron que rara vez han recibido algún reconocimiento por la empresa por su trabajo. El 60.00% de los trabajadores indicaron que un programa de bonificaciones a veces mejoraría el logro de los objetivos. El 60.00% de los trabajadores indicaron que a veces los beneficios que otorga la empresa son atractivos. El 60.00% de los trabajadores indicaron que siempre existe limpieza y mantenimiento permanente de los espacios físicos y equipos de la empresa. El 60.00% de los trabajadores indicaron que siempre se cuentan con acciones que permiten prevenir y evitar accidentes en el trabajo.

Tabla 3

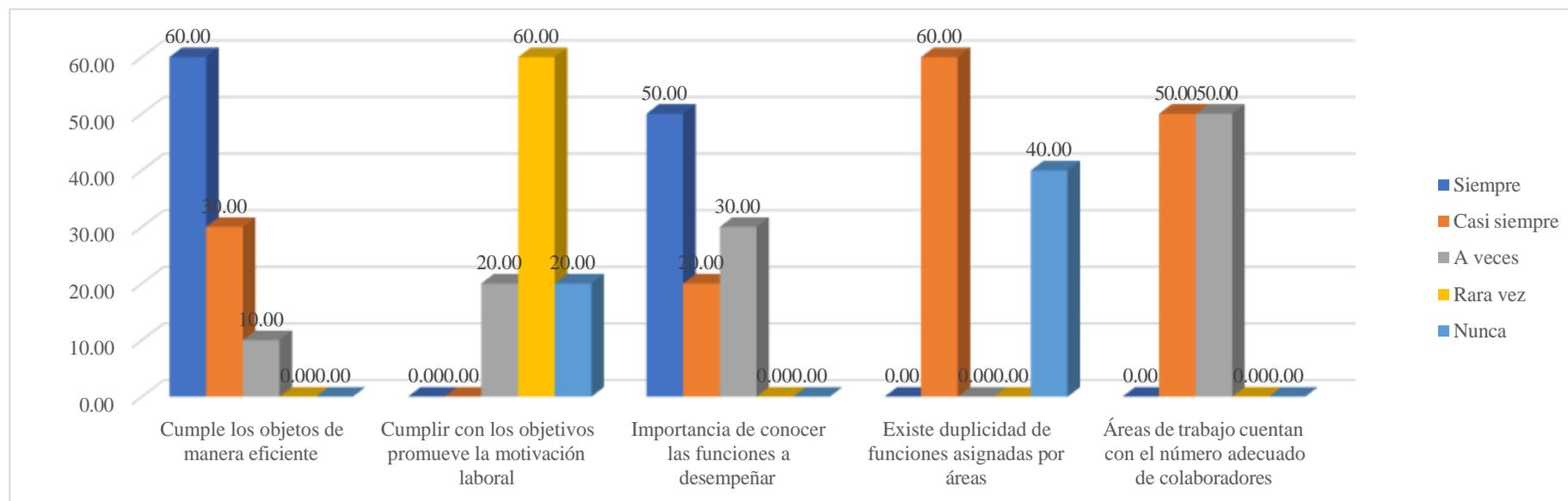
Características de la estructura organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023

Estructura organizacional	N	%
Cumple los objetos de manera eficiente		
Siempre	6	60.00
Casi siempre	3	30.00
A veces	1	10.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00
Cumplir con los objetivos promueve la motivación laboral		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
A veces	2	20.00
Rara vez	6	60.00
Nunca	2	20.00
Total	10	100.00
Importancia de conocer las funciones a desempeñar		
Siempre	5	50.00
Casi siempre	2	20.00
A veces	3	30.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00
Existe duplicidad de funciones asignadas por áreas		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	6	60.00
A veces	0	0.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	4	40.00
Total	10	100.00
Áreas de trabajo cuentan con el número adecuado de colaboradores		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	5	50.00
A veces	5	50.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00

Nota. Base de datos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023.

Figura 3

Características de la estructura organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023.



Fuente: Tabla 3

Interpretación: El 60.00% de los trabajadores indicaron que siempre se cumple los objetos de manera eficiente. El 60.00% de los trabajadores indicaron que rara vez cumplir con los objetivos promueve la motivación laboral. El 60.00% de los trabajadores indicaron que siempre es importante conocer las funciones que le corresponde desempeñar. El 60.00% de los trabajadores indicaron que rara vez existe duplicidad de funciones asignadas por áreas. El 50.00% de los trabajadores indicaron que casi siempre y a veces las áreas de trabajo cuentan con el número adecuado de colaboradores.

Tabla 4

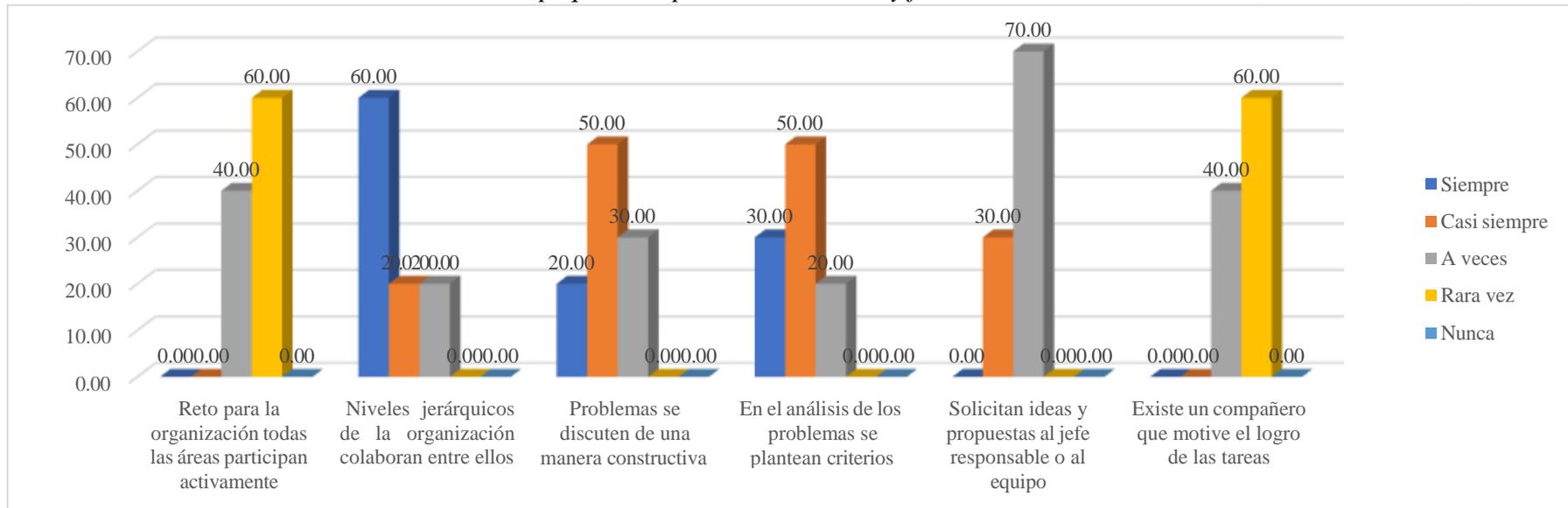
Características de los estilos de dirección en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023.

Estilos de dirección	N	%
Reto para la organización todas las áreas participan activamente		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
A veces	4	40.00
Rara vez	6	60.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00
Niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos		
Siempre	6	60.00
Casi siempre	2	20.00
A veces	2	20.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00
Problemas se discuten de una manera constructiva		
Siempre	2	20.00
Casi siempre	5	50.00
A veces	3	30.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00
En el análisis de los problemas se plantean criterios		
Siempre	3	30.00
Casi siempre	5	50.00
A veces	2	20.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00
Solicitan ideas y propuestas al jefe responsable o al equipo		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	3	30.00
A veces	7	70.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00
Existe un compañero que motive el logro de las tareas		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
A veces	4	40.00
Rara vez	6	60.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00

Nota. Base de datos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023.

Figura 4

Características de los estilos de dirección en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023.



Fuente: Tabla 4

Interpretación: El 60.00% de los trabajadores indicaron que a rara vez cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente. El 60.00% de los trabajadores indicaron que siempre los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos. El 50.00% de los trabajadores indicaron que casi siempre todos los problemas se discuten de una manera constructiva. El 60.00% de los trabajadores indicaron que casi siempre en el análisis de los problemas se plantean plantear criterios de solución. El 60.00% de los trabajadores indicaron que a veces para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al jefe responsable o al equipo de trabajo. El 60.00% de los trabajadores indicaron que a rara vez en el equipo de trabajo existe un compañero que motive el logro de las tareas.

Tabla 5

Propuesta de un plan de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023.

Variable	Indicador	Problema	Causa	Consecuencia	Acciones de mejora	Responsables	Presupuesto
Variable 1: Motivación laboral	Capacidades	El 60.00% indicaron que a veces las funciones que realizan les permiten demostrar sus capacidades	El líder no demuestra capacidad para influir en la capacidad profesional del trabajador.	Baja productividad por ende baja competitividad .	Identificar las necesidades de capacitación, para ello se debe analizar en que aspectos el trabajador falla.	Administrador/ Colaboradores	s/ 1,500.00
	Crecimiento laboral	El 60.00% indicaron que a veces sienten que se están desarrollando profesionalmente en su centro de trabajo	No se cuenta con un plan de desarrollo profesional.	Depresión, desmotivación, insatisfacción del empleado.	Crear un programa de capacitación, para que el trabajador tenga la posibilidad de ascenso.	Administrador/	s/ 1,500.00
	Reconocimiento	El 60.00% rara vez recibió algún reconocimiento por la empresa por su trabajo	No se cuenta con plan de incentivos laborales	Pérdida de los trabajadores y el peligro de que se cree una mala reputación de la empresa	Crear un plan de incentivos económicos y no económicos.	Colaboradores	s/ 1,500.00
	Condición laboral	El 50.00% indicaron que los beneficios que otorga la empresa a veces son atractivos	No se cuenta con un plan de compensaciones.	Depresión, desmotivación, insatisfacción del empleado.	Crear un plan de compensaciones salariales.	Administrador/	s/ 1,500.00

Variable 2: Clima organizacional	Objetivos organizacionales	El 60.00% indicaron que cumplir con los objetivos rara vez promueve la motivación laboral.	Trabajadores sienten que sus actividades son rutinarias.	Depresión, desmotivación, insatisfacción del empleado.	Aplicar talleres de liderazgo. Aplicar talleres de trabajo en equipo.	Colaboradores	s/ 1,500.00
	División del trabajo	El 60.00% indicaron que casi siempre existe duplicidad de funciones asignadas por áreas.	No se cuenta con un manual de organización y funciones.	Las tareas y funciones duplicada restan productividad y cualquier opción de mejora	Crear un manual de organización y funciones.	Administrador/	s/ 1,500.00
	Participación	El 60.00% indicaron que cuando hay un reto para la organización rara vez las áreas participan activamente.	Existe un liderazgo ausente.	Falta de compromiso en los equipos. Una de las más graves consecuencias de un mal liderazgo es que los empleados pierdan el sentido de pertenencia con su trabajo y su empresa.	Realizar reuniones periódicas, en este caso de manera quincenal, para promover la participación de trabajadores. Delegar autoridad para que el personal tome sus propias decisiones.	Colaboradores	s/ 1,500.00

V. DISCUSIÓN

Objetivo específico 1: Describir las características de la motivación intrínseca en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023.

Tabla 1. Características de la motivación intrínseca en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023.

Puntualidad al centro de labores: El 40.00% de los trabajadores indicaron que casi siempre llega con puntualidad al centro de labores. Estos resultados se contrastan con lo encontrado por Calderón (2019) evidencia que el 60% indicaron que a veces llegan respetan el horario de ingreso a la empresa, de igual forma con lo encontrado por Daza (2022) quien explico que el 100% de los trabajadores son puntuales con el horario de entra a la organización. La mayoría de los trabajadores casi siempre llegan puntual al centro de labores debido a que en ocasiones tiene problemas personales en sus hogares, o se encuentran atravesando por problemas de salud; sin embargo otro posible factor podría ser que se encuentran agotados por la presión y esfuerzo en las actividades diarias; cabe decir que la puntualidad no es solamente el hecho de estar a tiempo, sino que implica, especialmente, uno de los valores que más fomentamos, el respeto a los compañeros. Cuando se llega tarde se afecta al desarrollo de la actividad lectiva provocando retrasos y pérdida de concentración.

A gusto y cómodo en el centro de labores: El 50.00% indicaron que casi siempre se siente a gusto y cómodo en el centro de labores, estos resultados se contrastan con lo encontrado por Calderón (2019) quien encontró que el 50% manifiesta que los compañeros a veces están satisfechos con su trabajo, de igual forma con lo encontrado por Daza (2022) quien explico que el 80% de los trabajadores se sienten satisfechos en su puesto de trabajo.

La mayoría de los trabajadores casi siempre se siente cómodo y feliz en el centro de trabajo. De modo que el tener trabajadores felices, hace que estos se esmeren por la organización en la que trabajan y por ende realicen mejor sus funciones. Es por esto, que uno de los componentes básicos para el éxito empresarial es un ambiente de trabajo positivo, que sea acorde con los gustos de los trabajadores para que estén cómodos y den lo mejor de sí mismos para el bien de la organización.

Cumplimiento eficaz con las labores diarias: El 60.00% indicaron que siempre considera que cumple eficazmente con las labores diarias, estos resultados coinciden con Maldonado, Pico & Zarate (2022) quien halló que el 75 % cuenta con el tiempo suficiente para el desarrollo de las tareas de manera eficiente, de igual forma con Calderón (2019) quien determinó que el 65% indican que son eficientes en el cumplimiento de sus actividades. La mayoría su busca ser responsable en sus labores diarias; son embargo cabe decir que el compromiso laboral no consiste simplemente en presentarse todos los días y ponerse a trabajar. Se trata de una conexión mucho más profunda con el trabajo, las personas con las que se trabaja y la propia organización.

Las funciones que realiza le permiten demostrar sus capacidades: El 60.00% indicaron que a veces las funciones que realiza le permiten demostrar sus capacidades en su trabajo, estos resultados coinciden con Villavicencio (2022) quien encontró que el 85.71% manifiesta que siempre sus superiores suelen asignarle mayores responsabilidades, de igual forma con Calderón (2019) quien determinó que el 89% consideran que la función que tienen es de suma importancia dentro de la empresa. La mayoría de los trabajadores indicaron que solo a veces sienten que las funciones que realizan no permiten mejorar en su creatividad e innovación, pues incluso consideran que deberían tener una mayor responsabilidad para generar mayores ingresos. Se puede decir que asignar responsabilidades a los miembros del

equipo aumenta la eficiencia, por lo contrario, si las responsabilidades no son asignadas, el resultado de las tareas se vuelve confuso, vago y a menudo incompleto. Asignar las funciones también permite a los miembros de un equipo tener una mejor idea de quiénes están trabajando en tareas estrechamente relacionadas. Ellos pueden revisar la lista de cosas por hacer, ver qué miembro está completando la asignación y pedir opiniones o hacer preguntas si es necesario. Esencialmente, la delegación de tareas permite crear un plan del proyecto.

Desarrollo profesional en su centro de trabajo: El 70.00% indicaron que a veces sienten que se está desarrollando profesionalmente en su centro de trabajo, estos resultados se contrastan con lo encontrado por Daza (2022) en su tesis encontró que el 50% se prueban así mismo para cumplir las metas profesionales, de igual forma con Calderón (2019) quien determino que el 67% de los trabajadores afirman que en la empresa existe un plan de desarrollo profesional. La mayoría consideran que solo a veces se promueve del desarrollo y esto se da a través de pequeñas charlas motivadores; sin embargo, los líderes no reconocen la importancia de saber incentivar el desarrollo laboral en la plantilla de empleados, por ende, desconocen que esto repercute positivamente en la productividad y, si es bien gestionado, en la calidad de vida de las personas. Las organizaciones deben sumar experiencia en áreas específicas, mantener a su plantilla en constante formación e implementar nuevas formas de trabajo que impulsen su carrera profesional.

Objetivo específico 2: Describir las características de la motivación extrínseca en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023.

Tabla 2. Características de la motivación extrínseca en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023.

Reconocimiento por la empresa por su trabajo: El 60.00% de los trabajadores indicaron que rara vez han recibido algún reconocimiento por la empresa por su trabajo, estos resultados se contrastan con Montejo (2019) encontró que el 80% indicaron que se celebra las fechas consideradas importantes para los colaboradores, del mismo modo con Onofre (2019) encontró que el 67% consideran que la entidad cuenta con incentivos dirigidos a los resultados o logros por los trabajadores. Se puede decir que reconocer una buena actuación tiene efectos muy positivos en la plantilla, puesto que genera un efecto de retroalimentación que anima al empleado a seguir superando metas. También se fomenta una competitividad sana entre trabajadores, dado que todos pueden ser reconocidos.

Programas de bonificaciones mejorarían el cumplimiento de objetivos: El 60.00% de los trabajadores indicaron que un programa de bonificaciones a veces mejoría el logro de los objetivos, estos resultados se contrastan con lo encontrado por Calderón (2019) quien encontró que el 42% refiere que a veces por sus trabajos extras se le otorgan beneficios económicos, de la misma manera coinciden con Zumaeta (2019) en donde se encontró que el 56% afirman que si existe un programa de incentivos, bonificaciones . Se puede decir que las bonificaciones pagadas al trabajador por resultados son uno de los modelos más populares en las empresas, consisten en incentivos que pueden o no constituir salario (según

su implementación) y que se entregan basados en el desempeño del trabajador respecto a una meta o en comparación a otros empleados.

Beneficios que otorga la empresa son atractivos: El 60.00% de los trabajadores indicaron que a veces los beneficios que otorga la empresa son atractivos, estos resultados se contrastan con lo encontrado por Calderón (2019) quien encontró que el 42% dice que a veces no le gustan las condiciones de trabajo, de la misma manera coinciden con Zumaeta (2019) en donde se encontró que el 78% considera que la empresa otorga beneficios salariales aceptables. Se puede decir que muchas empresas optan por aumentar salarios en lugar de ofrecer beneficios sociales a sus empleados, sin embargo, los beneficios sociales suponen un importante ahorro para el empleado y cuentan con la exención de IRPF como principal característica fiscal.

Limpieza y mantenimiento de los espacios físicos y equipos: El 60.00% de los trabajadores indicaron que siempre existe limpieza y mantenimiento permanente de los espacios físicos y equipos de la empresa, estos resultados coinciden con lo encontrado por Calderón (2019) quien encontró que el 70% manifiesta que existen condiciones higiénicas adecuadas en el ambiente de trabajo, de igual forma coincide con Valdivia (2019) quien indico que el 72% consideran que si existe el limpieza y mantenimiento permanente de los espacios físicos y equipos de la empresa. Se puede decir que un entorno saludable reduce los riesgos de infecciones y enfermedades. Por tanto, la higiene es la herramienta más eficaz para la prevención de enfermedades; un entorno limpio es básico para el bienestar de los empleados, y favorece un buen ambiente de trabajo. Cuando a los empleados no se les ofrece un espacio de trabajo saludable, su compromiso se resiente, y esto acaba repercutiendo en el rendimiento y la productividad de la empresa.

Acciones o medidas en la prevención de accidentes en el trabajo: El 60.00% de los trabajadores indicaron que siempre se cuentan con acciones que permiten prevenir y evitar accidentes en el trabajo, estos resultados coinciden con Castillo (2019) quien encontró que el 78,2% dice seguir las normas de seguridad y protección de la salud en el trabajo, de igual forma coincide con Valdivia (2019) quien indico que el 56% sin están capacitados para las medidas de prevención de accidentes así como para atención en primeros auxilios. La prevención de accidentes es muy importante para mantener la salud de los colaboradores y la seguridad ambiental. Incluso la forma en que está estructurada y cuánto se invierte en ella también afecta la credibilidad de la empresa en el mercado. Por lo tanto, tomar las medidas de prevención y seguridad necesarias para evitar accidentes es beneficioso para todos los involucrados en la rutina. Por lo tanto, es importante cumplir con los criterios de inspección, asegurando la integridad de todo el equipo.

Objetivo específico 3: Describir las características de la estructura organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023.

Tabla 3. Características de la estructura organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023

Cumple los objetos de manera eficiente: El 60.00% de los trabajadores indicaron que siempre se cumple los objetos de manera eficiente, estos datos coinciden con Onofre (2019) quien evidencio que el 56% de los trabajadores cumplen con los objetivos diarios; pero estos resultados se contrastan con Maldonado, Pico & Zarate (2022) quien hallo que el 35% tienen conocimiento de los objetivos de la empresa. Los objetivos de las empresas ayudan a lograr los resultados esperados en los negocios. Para eso, es necesario determinar objetivos

medibles, realistas y precisos. Definir los objetivos es el primer paso para alcanzar los frutos que buscas.

Cumplir con los objetivos promueve la motivación laboral: El 60.00% de los trabajadores indicaron que rara vez cumplir con los objetivos promueve la motivación laboral, estos resultados coinciden con Onofre (2019) encontró que el 45% indican que la empresa motiva a sus trabajadores para la consecución de sus objetivos, de igual forma con lo hallado por Onofre (2019) en donde se aportó que el 87% consideran que cumplir con los objetivos les genera satisfacción. Es importante establecer estos objetivos desde el principio para poder tener una guía clara de lo que se quiere lograr y cómo se va a lograr. Así se puede asegurar que el proyecto se desarrolla de manera efectiva y eficiente.

Importancia de conocer las funciones a desempeñar: El 60.00% de los trabajadores indicaron que siempre es importante conocer las funciones que le corresponde desempeñar, estos resultados parcialmente coinciden con Zumaeta (2019) quien encontró que el 60% considera que cumple responsablemente con sus funciones, de igual forma con Caastillo (2019) quien evidencio que el 89,3% consideran que las funciones del lugar de trabajo son claras definido. A través del conocimiento de las funciones se logran los objetivos de la empresa. Su existencia permite una mayor eficiencia y eficacia promovida por la especialización, la cual elimina la duplicidad de esfuerzos y facilita la optimización de recursos. Delimita funciones y jerarquías.

Existe duplicidad de funciones asignadas por áreas: El 60.00% de los trabajadores indicaron que casi siempre existe duplicidad de funciones asignadas por áreas, estos resultados contrastan con Rodríguez (2021) quien hallo que el 100% no cuenta con manual

de funciones por ende existe duplicidad de funciones, de igual forma con Castillo (2019) quien demostró que el 67% de los trabajadores consideran que no existe duplicidad de funciones. Los principales problemas de la duplicación de datos residen en aumentos innecesarios de los tiempos que podrían reducirse con una simple y única carga de datos manual, pero que al no contar con una herramienta que automatice este proceso, obliga a los colaboradores a repetir una y otra vez esta tarea tan poco productiva. Cabe decir que la principal causa en la duplicidad de funciones es la falta de comunicación interna formalizada. Pueden existir canales informales de comunicación, pero son espontáneos y dependientes de la confianza. Otra causa es la falta de transparencia, o la transparencia mal entendida.

Áreas de trabajo cuentan con el número adecuado de colaboradores: El 50.00% de los trabajadores indicaron que casi siempre y a veces las áreas de trabajo cuentan con el número adecuado de colaboradores. Estos resultados se contrastan con lo encontrado por Zumaeta (2019) evidenció que el 70% consideran que se tiene un personal idóneo para cubrir la demanda de pedidos, de igual forma con Castillo (2019) quien demostró que el 86% indican que todas las áreas cuentan con el personal suficiente. Cuando hablamos de la distribución de los empleados en los espacios de trabajo, nos referimos específicamente a la ubicación física que cada uno de nuestros colaboradores va a ocupar en la oficina. Podemos caer en el error de pensar que este es un tema aparentemente estético y relacionado a diseño; acompáñenos mientras descubrimos por qué esto juega un rol importante en el desempeño de su organización u oficina.

Objetivo específico 4: Describir las características de los estilos de dirección en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023.

Tabla 4. Características de los estilos de dirección en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023.

Reto para la organización todas las áreas participan activamente: El 60.00% de los trabajadores indicaron que a rara vez cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente, estos resultados se contrastan con Maldonado, Pico & Zarate (2022) encontró que el 60% participa como colaborador en las actividades de diversión organizadas por la empresa, de igual forma con Rodríguez (2021) quien indico que el 50% participa en las decisiones de la empresa. La implicación de los empleados se produce cuando éstos participan en las reuniones clave de la dirección. Es el proceso de mantener a los empleados en línea con los valores y la ética de trabajo de la organización. No basta con contratar a los mejores talentos. Es importante formarlos a las necesidades de su organización. Las habilidades, los conocimientos y la experiencia de los empleados añaden un valor significativo a cualquier organización. Sin embargo, para sacar lo mejor de ellos, es importante su participación y crear una cultura positiva.

Niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos: El 60.00% de los trabajadores indicaron que siempre los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos; estos resultados coinciden con Maldonado, Pico & Zarate (2022) encontraron que el 90% afirman que existe una buena colaboración entre los trabajadores de la empresa, de igual forma con Rodríguez (2021) quien indico que el 50% consideran que existe cooperación entre todas las áreas. La estructura jerárquica de una empresa sirve para

identificar la posición y la función que desempeña cada persona dentro de una organización, siendo clave para mejorar la coordinación y la comunicación dentro de la propia empresa, así como para que cada empleado tenga clara cuál es su función concreta.

Problemas se discuten de una manera constructiva: El 50.00% de los trabajadores indicaron que casi siempre todos los problemas se discuten de una manera constructiva. Estos resultados se contrastan con lo encontrado por Zumaeta (2019) evidencio que el 60% indicaron que sus líderes frente a algún error les sugiere o dan una crítica constructiva para motivarlos, de igual forma con Rodríguez (2021) quien indico que el 80% consideran siempre suele darse criticas constructivas cuando alguien falla en el logró de los objetivos. La falta de comunicación es uno de los grandes males de nuestros equipos. Muchas veces, la organización y los líderes no proporcionan a los profesionales toda la información necesaria. No son concretos, ni ofrecen todo el apoyo que requiere el equipo para llevar el proyecto adelante. La solución a este problema es, lógicamente, comunicarse. Los líderes deben comprender que su equipo tiene cosas importantes que transmitir, así que hay que fomentar un ambiente de escucha activa y respeto. Cuando ambas partes se encuentren en unos objetivos comunes, la comunicación fluirá y los resultados positivos pronto saldrán a relucir.

En el análisis de los problemas se plantean criterios: El 60.00% de los trabajadores indicaron que casi siempre en el análisis de los problemas se plantean plantear criterios de solución, estos resultados se contrastan con Maldonado, Pico & Zarate (2022) quien hallo que el 50% participan en soluciones de problemas, de igual forma con Rodríguez (2021) quien indico que el 78% consideran siempre se resuelven los problemas en equipo. De forma conjunta, el mediador y el responsable de la sección o de la compañía deben pensar posibles remedios. En algunos casos, se puede cambiar la estructura organizativa para que

desaparezcan los puntos de fricción. Pero muchas veces esto no es posible. Si la solución depende exclusivamente de la voluntad de los trabajadores, habrá que apelar directamente a su profesionalidad.

Solicitan ideas y propuestas al jefe responsable o al equipo: El 60.00% de los trabajadores indicaron que a veces para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al jefe responsable o al equipo de trabajo, estos resultados se contrastan con Montejo (2019) quien halló que el 70% busca crear un espacio para encuentros de intercambios de opinión, para discutir y evaluar temas diversos o proponer ideas, de igual forma con Rodríguez (2021) quien indicó que el 50% consideran que el líder siempre fomenta la creatividad a través de la expresión de ideas. Cuando los empleados se sienten respetados y en confianza, el conocimiento se comparte en toda la empresa, vertical y horizontalmente. Esto le da al personal una mejor comprensión de sus responsabilidades y expectativas. La comunicación abierta también fomenta una mejor cultura en el lugar de trabajo donde los problemas se abordan rápidamente.

Existe un compañero que motive el logro de las tareas: El 60.00% de los trabajadores indicaron que a rara vez en el equipo de trabajo existe un compañero que motive el logro de las tareas, estos resultados se contrastan con Maldonado, Pico & Zarate (2022) quien halló que el 90% afirman que existe una buena colaboración entre los trabajadores de la empresa, de igual forma con Rodríguez (2021) quien indicó que el 84% consideran existe cohesión entre los equipos de trabajo. Un grupo de personas se transforma en equipo en la medida en que alcanza cohesión. Para ello se han de crear lazos de atracción interpersonal, fijar una serie de normas que dirijan el comportamiento de todos miembros, donde la figura de un líder es fundamental, promover una buena comunicación entre el conjunto de integrantes, trabajar por el logro de los objetivos comunes y establecer relaciones positivas.

Objetivo específico 5: Elaborar una propuesta de un plan de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023

PLAN DE MEJORA

1. Datos Generales

Razón social: BM CHANCULLO S.A.C

RUC: 20534072857

Dirección: Av Magisterial Nro 295 Pis 1 Huari - Ancash.

2. Misión

En BM CHANCULLO S.A.C. somos una empresa dedicada a la compra, almacenamiento y comercialización de insumos para el sector de la construcción y productos para el hogar, que trabaja por brindar soluciones integrales para el beneficio de nuestros clientes y el desarrollo de la región; buscando satisfacer sus necesidades a través de la oferta de productos y servicios de la mejor calidad, contando con: Proveedores comprometidos y de gran trayectoria en el mercado, un equipo humano calificado y la infraestructura adecuada para garantizar la prestación de los mejores servicios.

3. Visión.

En el 2024 BM CHANCULLO S.A.C. espera mantenerse como la empresa más representativa en la comercialización de materiales para la construcción, incrementando su participación en el mercado, apoyados por un excelente grupo de proveedores, el compromiso de nuestros colaboradores y la fidelidad de nuestros clientes.

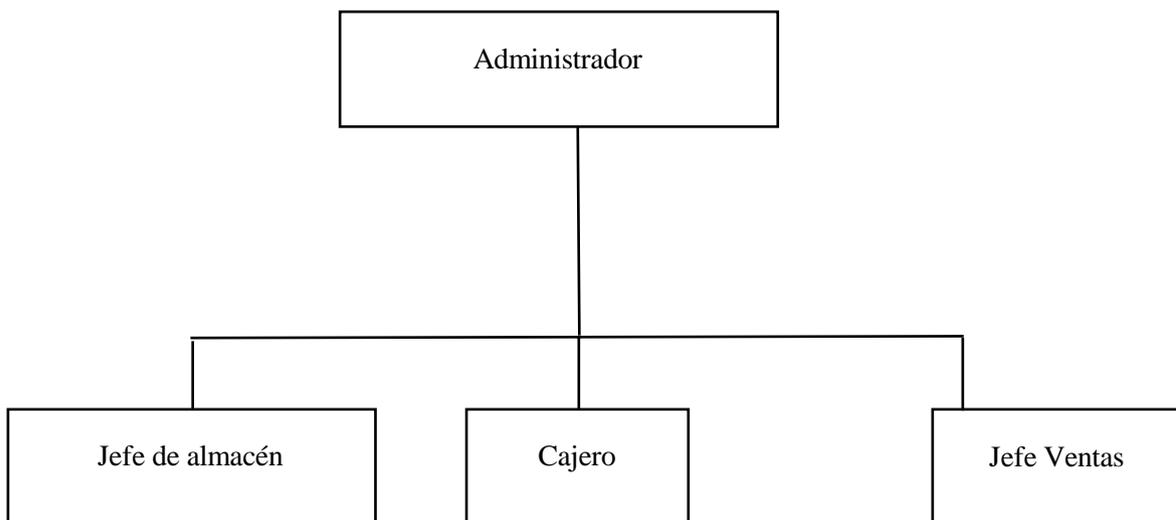
4. Objetivos.

- Incrementar las ventas en un 10% en relación al año 2024.
- Implementar un sistema administrativo general eficiente.
- Mejorar el clima laboral en un 30%.
- Ampliar nuestro mercado local.

5. Productos y/o servicios.

Fierros, ladrillo, cemento, alicates, y otros materiales de construcción.

6. Organigrama de la empresa.



Cargo	Administrador
Perfil	<ul style="list-style-type: none">• Licenciado en administración• Cursos en Mercadeo• Gestión humana• Finanzas• Operaciones y logística
Funciones	<ul style="list-style-type: none">• Planificar los objetivos generales y específicos de la empresa a corto y largo plazo.• Organizar la estructura de la empresa actual y a futuro; como también de las funciones y los cargos.• Dirigir la empresa, tomar decisiones, supervisar y ser un líder dentro de ésta.

	<ul style="list-style-type: none"> • Controlar las actividades planificadas comparándolas con lo realizado y detectar las desviaciones o diferencias.
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Atender de manera ágil, amable y eficaz las llamadas telefónicas del conmutador. • Recibir la correspondencia, radicarla y entregarla, tanto interna como externa • Atender todas aquellas personas que necesiten información. • Mantener actualizados los documentos legales de la compañía y entregar al personal que lo requiera • Elaborar la nómina y liquidación de seguridad social. • Revisión de la contabilización de los documentos
Cargo	Jefe de logística
Perfil	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciado en administración • Capacidad de negociación • Capacidad de comunicación • Conocimientos de gestión de equipos • Manejo del software de control logístico • Conocimiento de la política de control de producción y logística de la empresa
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar la política de distribución, aprovisionamiento y transporte de los materiales necesarios para la producción. • Prever las necesidades de materias primas y componentes. • Elaborar y aplicar sistemas de control de existencias para la planificación de las compras. • Diseñar la organización de los materiales y productos almacenados. • Negociar con proveedores, clientes y empresas de transporte y logística. • Controlar que la mercadería adquirida cumpla los requisitos de calidad y costo.
Cargo	Jefe de ventas
Perfil	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciado en administración • Superior, técnicos o universitarios (completos o truncos). • Experiencia mínima de 01 año en Ventas Intangibles (Asesor Ventas y Servicios, Vendedor de Campo)
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Generar y/o desarrollar cartera de clientes nuevos individuales.

	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplir con el modelo de ventas y prospección diaria, efectuando llamadas, agendando citas y visitas a clientes con el objetivo de cumplir la cuota asignada. • Reportar diariamente las ventas nuevas realizadas para el pago de las comisiones respectivas.
Cargo	Cajero
Perfil	<ul style="list-style-type: none"> • Estudios universitarios o técnicos en administración de empresas o contabilidad • Experiencia mínima 1 año • Atención al cliente • Habilidades numéricas • Facilidad de palabra • Actitud de servicio • Proactivo
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Recibir y darles la bienvenida a los clientes. • Registrar los productos adquiridos diariamente, escaneando el código de barras o ingresando el número de identificación en las cajas registradoras. • Recibir pagos y dar el cambio, además de elaborar y entregar facturas. • Organizar los productos en las bolsas, de ser necesario. • Brindar a los clientes servicios posteriores a la venta en términos de reparaciones, devoluciones o cambio de mercancía. • Dar respuesta a las inquietudes de los clientes brindando asistencia sobre los procedimientos y políticas del establecimiento.

7. Diagnostico General.

Análisis FODA	Oportunidades	Amenazas
	<p>Facilidad de ampliación de local por la amplitud de terreno. Expansión de construcciones en el sector rural. Mercado insatisfecho. Inversión en productos diversificados. Asociatividad ferretera. Incrementar las ventas frente a la competencia por tener líneas exclusivas de productos.</p>	<p>Competencia posicionada. Uso de tecnología y sistemas computarizados por parte de la competencia. Incremento de nuevos impuestos por parte del gobierno que afectan el desarrollo del negocio. Crisis mundial. Alza de aranceles en la importación de productos ferreteros.</p>
<p>Fortalezas Cuenta con local propio, con amplias áreas de almacenamiento y estacionamiento. Posee líneas exclusivas de productos. Agilidad y rapidez en la entrega de productos. Posee vehículos propios para el transporte de materiales. Predisposición y responsabilidad de los propietarios al trabajo grupal en función de un objetivo común. Competitividad de precios. Portafolio amplio de productos Cuenta con capital propio, y por lo tanto bajos costos operativos.</p>	<p>F – O Aplicación de métodos publicitarios Mejora de políticas de descuento Implementar una política de crédito</p>	<p>F – A Desarrollar un sistema de control de inventarios Delegar funciones y responsabilidades específicas a cada integrante. Contratar personal capacitado en el área administrativa Aplicar sistemas computarizados para realizar las diferentes actividades.</p>
<p>Debilidades No existe delegación de funciones y responsabilidades definidas de cada integrante. Falta de control de inventarios. Administración deficiente de la empresa en general. Falta de un estudio de clientes para conceder créditos. Escases de personal. Falta de publicidad. No se cuenta con sistemas computarizados para el manejo de inventarios.</p>	<p>D – O Crear áreas de exhibición para los diversos productos Ampliar el local de almacenamiento existente Fortalecer las líneas de productos</p>	<p>D – A Liderar en costos incrementando la exclusividad en líneas comerciales. Mejorar nuestro sistema de entrega de productos</p>

8. Indicadores de gestión.

Indicador	Problema	Causa	Consecuencia
Capacidades	El 60.00% indicaron que a veces las funciones que realizan les permiten demostrar sus capacidades	El líder no demuestra capacidad para influir en la capacidad profesional del trabajador.	Baja productividad por ende baja competitividad.
Crecimiento laboral	El 60.00% indicaron que a veces sienten que se están desarrollando profesionalmente en su centro de trabajo	No se cuenta con un plan de desarrollo profesional.	Depresión, desmotivación, insatisfacción del empleado.
Reconocimiento	El 60.00% rara vez recibió algún reconocimiento por la empresa por su trabajo	No se cuenta con plan de incentivos laborales	Pérdida de los trabajadores y el peligro de que se cree una mala reputación de la empresa
Condición laboral	El 50.00% indicaron que los beneficios que otorga la empresa a veces son atractivos	No se cuenta con un plan de compensaciones.	Depresión, desmotivación, insatisfacción del empleado.
Objetivos organizacionales	El 60.00% indicaron que cumplir con los objetivos rara vez promueve la motivación laboral.	Trabajadores sienten que sus actividades son rutinarias.	Depresión, desmotivación, insatisfacción del empleado.
División del trabajo	El 60.00% indicaron que rara vez existe duplicidad de funciones asignadas por áreas	No se cuenta con un manual de organización y funciones.	Las tareas y funciones duplicada restan productividad y cualquier opción de mejora
Participación	El 60.00% indicaron que cuando hay un reto para la organización rara vez las áreas participan activamente.	Existe un liderazgo ausente.	Falta de compromiso en los equipos. Una de las más graves consecuencias de un mal liderazgo es que los empleados pierdan el sentido de pertenencia con su trabajo y su empresa.

9. Problemas.

Problema	Causa
El 60.00% indicaron que a veces las funciones que realizan les permiten demostrar sus capacidades	El líder no demuestra capacidad para influir en la capacidad profesional del trabajador.
El 60.00% indicaron que a veces sienten que se están desarrollando profesionalmente en su centro de trabajo	No se cuenta con un plan de desarrollo profesional.
El 60.00% rara vez recibió algún reconocimiento por la empresa por su trabajo	No se cuenta con plan de incentivos laborales
El 50.00% indicaron que los beneficios que otorga la empresa a veces son atractivos	No se cuenta con un plan de compensaciones.
El 60.00% indicaron que cumplir con los objetivos rara vez promueve la motivación laboral.	Trabajadores sienten que sus actividades son rutinarias.
El 60.00% indicaron que rara vez existe duplicidad de funciones asignadas por áreas	No se cuenta con un manual de organización y funciones.
El 60.00% indicaron que cuando hay un reto para la organización rara vez las áreas participan activamente.	Existe un liderazgo ausente.

10. Establecer soluciones.

11.

Indicador	Problema	Acciones de mejora
Capacidades	El 60.00% indicaron que a veces las funciones que realizan les permiten demostrar sus capacidades	Identificar las necesidades de capacitación, para ello se debe analizar en que aspectos el trabajador falla.
Crecimiento laboral	El 60.00% indicaron que a veces sienten que se están desarrollando profesionalmente en su centro de trabajo	Crear un programa de capacitación, para que el trabajador tenga la posibilidad de ascenso.
Reconocimiento	El 60.00% rara vez recibió algún reconocimiento por la empresa por su trabajo	Crear un plan de incentivos económicos y no económicos.
Condición laboral	El 50.00% indicaron que los beneficios que otorga la empresa a veces son atractivos	Crear un plan de compensaciones salariales.
Objetivos organizacionales	El 60.00% indicaron que cumplir con los objetivos rara vez promueve la motivación laboral.	Aplicar talleres de liderazgo. Aplicar talleres de trabajo en equipo.

División del trabajo	El 60.00% indicaron que rara vez existe duplicidad de funciones asignadas por áreas	Crear un manual de organización y funciones.
Participación	El 60.00% indicaron que cuando hay un reto para la organización rara vez las áreas participan activamente.	Realizar reuniones periódicas, en este caso de manera quincenal, para promover la participación de trabajadores. Delegar autoridad para que el personal tome sus propias decisiones.

12. Recursos para la implementación de estrategias.

Estrategias	Humanos	Económicos	Tecnológicos	Tiempo
Identificar las necesidades de capacitación, para ello se debe analizar en que aspectos el trabajador falla.	Administrador y colaborador	S/1,500.00	Uso de las TICS, en este caso uso de las computadoras, internet, base de datos.	30 días
Crear un programa de capacitación, para que el trabajador tenga la posibilidad de ascenso.	Administrador y colaborador	S/1,500.00	Uso de las TICS, en este caso uso de las computadoras, hoja de cálculo Excel.	15 días
Crear un plan de incentivos económicos y no económicos.	Administrador y colaborador	S/1,500.00	Uso de las TICS, en este caso uso de las computadoras. Informes a través de encuesta de satisfacción a los empleados.	15 días
Crear un plan de compensaciones salariales.	Administrador y colaborador	S/1,500.00	Uso de las TICS, en este caso uso de las computadoras, internet, base de datos.	30 días
Aplicar talleres de liderazgo. Aplicar talleres de trabajo en equipo.	Administrador y colaborador	S/1,500.00	Uso de las TICS, en este caso uso de las computadoras, internet, base de datos.	30 días
Crear un manual de organización y funciones.	Administrador y colaborador	S/1,500.00	Uso de las TICS, en este caso uso de las computadoras, internet, base de datos.	30 días
Realizar reuniones periódicas, en este caso de manera quincenal, para promover la participación de trabajadores. Delegar autoridad para que el personal tome sus propias decisiones.	Administrador y colaborador	S/1,500.00	Uso de las TICS, en este caso uso de las computadoras, internet, base de datos.	30 días

13. Cronograma de actividades.

N.º	Estrategias	Fecha	Termino	Año 2023															
				Julio				Agosto				Setiembre				Octubre			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Identificar las necesidades de capacitación, para ello se debe analizar en que aspectos el trabajador falla.	01-07-23	15-07-23	x	x														
2	Crear un programa de capacitación, para que el trabajador tenga la posibilidad de ascenso.	01-07-23	01-07-23	x	x	x	x												
3	Crear un plan de incentivos económicos y no económicos.	01-07-23	15-07-23	x	x	x	x												
4	Crear un plan de compensaciones salariales.	01-07-23	15-07-23	x	x	x	x												
5	Aplicar talleres de liderazgo.	01-07-23	15-07-23	x	x	x	x												
6	Aplicar talleres de trabajo en equipo.																		
7	Crear un manual de organización y funciones.	01-07-23	15-07-23	x	x	x	x												
8	Realizar reuniones periódicas, en este caso de manera quincenal, para promover la participación de trabajadores.	01-07-23	15-07-23						x	x	x	x							
9	Delegar autoridad para que el personal tome sus propias decisiones.	01-07-23	15-07-23						x	x	x	x							

VI. CONCLUSIONES

Se estableció una propuesta de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, debido a que fue necesario mejorar la motivación intrínseca, extrínseca de los trabajadores, así como proponer mejorar en cuanto a la estructura organizacional y estilos e dirección aplicado por el gerente de la microempresa; de esta manera se puede lograr la satisfacción de los trabajadores, así como un aumento en la evidencia y eficacia en los procesos de distribución de productos de ferretería.

Los trabajadores casi siempre se sienten a gusto y cómodo en el centro de labores, siempre considera que cumple eficazmente con las labores diarias, a veces las funciones que realiza le permiten demostrar sus capacidades en su trabajo, a veces sienten que se está desarrollando profesionalmente en su centro de trabajo; además indicaron que casi siempre llega con puntualidad al centro de labores. Los trabajadores indicaron que solo a veces sienten que las funciones que realizan no permiten mejorar en su creatividad e innovación, pues incluso consideran que deberían tener una mayor responsabilidad para generar mayores ingresos. Se puede decir que asignar responsabilidades a los miembros del equipo aumenta la eficiencia, por lo contrario, si las responsabilidades no son asignadas, el resultado de las tareas se vuelve confuso, vago y a menudo incompleto.

Los trabajadores indicaron que rara vez han recibido algún reconocimiento por la empresa por su trabajo, indicaron que un programa de bonificaciones a veces mejoría el logro de los objetivos, a veces los beneficios que otorga la empresa son atractivos, siempre existe limpieza y mantenimiento permanente de los espacios físicos y equipos de la empresa, siempre se cuentan con acciones que permiten prevenir y evitar accidentes en el trabajo. La mayoría de trabajadores no se sienten muy motivados porque la microempresa no los

incentiva o solo a veces los incentivos que se otorgan son atractivos, se puede decir que los trabajadores no solo buscan una mayor recompensa económica por su trabajo; sino también buscan posibles oportunidades de desarrollo y crecimiento en la mejora de su creatividad en innovación.

Los trabajadores indicaron que siempre se cumple los objetos de manera eficiente, rara vez cumplir con los objetivos promueve la motivación laboral, siempre es importante conocer las funciones que le corresponde desempeñar, Casi siempre existe duplicidad de funciones asignadas por áreas, y casi siempre y a veces las áreas de trabajo cuentan con el número adecuado de colaboradores. Los trabajadores cosieran que al cumplir con los objetivos rara vez se sienten motivados puesto que a pesar que en ocasiones se cumplen las tareas de manera eficiente el líder no los recompensa; lo que da a entender que los trabajadores se encuentran en un ambiente poco agradable y rutinario,

Los trabajadores indicaron que a rara vez ccuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente, indicaron que siempre los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos, casi siempre todos los problemas se discuten de una manera constructiva, casi siempre en el análisis de los problemas se plantean plantear criterios de solución, indicaron que a veces para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al jefe responsable o al equipo de trabajo y rara vez en el equipo de trabajo existe un compañero que motive el logro de las tareas. los trabajadores en raras ocasiones participan en el proceso de toma de decisiones, por ende, no están en línea con los valores y la ética de trabajo de la organización, cabe decir que no basta con contratar a los mejores talentos. Es importante formarlos a las necesidades de su organización. Las habilidades, los conocimientos y la experiencia de los empleados añaden un valor significativo a cualquier organización.

Se elaboró una propuesta de mejora en base a los resultados de la investigación con la finalidad de mejorar la motivación laboral y clima organizacional, en tal sentido se encontró que no se ejerce una buena motivación sobre los trabajadores, por lo tanto, se propuso crear un programa de capacitación, para que el trabajador tenga la posibilidad de ascenso, así como crear un plan de incentivos económicos y no económicos.

VII. RECOMENDACIONES

Mejorar la propuesta de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari; a través de la creación de un cuestionario para medir el grado de satisfacción de los trabajadores, de esta manera también se puede identificar las inconformidades que tiene el personal con respecto al estilo de dirección que brinda la microempresa.

Promover el desarrollo profesional a través de planes de capacitación anual, esto permite fomentar la implicación y motivación del personal, pues la formación está estrechamente vinculada con la satisfacción laboral; además se mejora la atracción y retención del talento y reducir la rotación y absentismo del personal; y contribuye a la consecución de mejores resultados empresariales, gracias a una mayor implicación y productividad de los equipos.

Crear un plan de incentivos y reconocimiento permanente; además incluir en el plan de recursos humanos actividades culturales – recreativas, involucramiento con la familia del trabajador; considerar entre los reconocimientos, el ganar días de descanso, recuerdos por años de permanencia en la empresa, aumento de sueldo o bonificaciones, felicitaciones personales.

Crear un manual de organización y funciones, con el objetivo de establecer las funciones y competencias laborales de los trabajadores; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos, lo cual no solo ayudara a reducir al duplicidad de funciones; sino también facilitar el proceso de inducción del personal y permite la orientación de las funciones y responsabilidades del cargo al que han sido asignados, así como aplicar programas de capacitación.

Desarrollar espacios de promoción y divulgación de los valores empresariales, buscando aumentar el sentido de pertenencia; para ello se debe realizar reuniones mensuales con los colaboradores para compartir los problemas y ser parte de las soluciones a ellos, comprometiéndose con una mejora.

Implementar la propuesta de mejora que fue elaborado en base a los resultados de la investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albania, M. (2020). *El liderazgo de hoy: liderazgo participativo frente a otros estilos*.
<https://liderazgoparticipativo.anel.es/blog/el-liderazgo-de-hoy-liderazgo-participativo-frente-a-otros-estilos/>
- Arias, E. (2021). *Investigación descriptiva*. <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html>
- Ayala, J. (2022). *Centennials: su motivación laboral. I*. Pluma Digital Ediciones.
<https://elibro.net/es/lc/elibrocom/titulos/226281>
- Bello, Y. (2019). *¿Es posible incrementar extrínsecamente la motivación intrínseca laboral?*
<http://hdl.handle.net/10757/628119>
- Calderón, J. (2019). *Motivación y satisfacción laboral en la empresa Joe banana de la ciudad de la Paz*. Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia.
<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/11201>
- Castro, P. (2019). *El Papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de PYMES Potosinas*. Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México.
<https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/4070>
- Carrasco, D. (2023). *Buen clima organizacional y flexibilidad, las estrategias de las empresas para retener y fidelizar talento en 2023*.
<https://marketing4ecommerce.net/buen-clima-laboral-y-flexibilidad-las-estrategias-de-las-empresas-para-retener-y-fidelizar-talento-en-2023-estudio/>

- Cenepo, A., & González, A. (2023). Motivación y desempeño en colaboradores empresariales. *Revista de Investigación de Estudiantes de Psicología* "JANG", 1(1), 30–39. <https://doi.org/10.18050/jang.1.1.2023.3>
- Centre for Economic and Business Research. (2023). *Para 2023 se prevé una ralentización en el crecimiento de las pymes*. <https://www.itreseller.es/pyme/2023/01/para-2023-se-preve-una-ralentizacion-en-el-crecimiento-de-las-pymes>
- Castillo, C. (2019). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Constructora Digucy E.I.R.L – 2019*. Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú, Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/897>
- Carhuacusma, A. (2020). *Motivación laboral en trabajadores de la empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo – 2020*. Tesis de pregrado, Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10505/2/IV_FHU_501_TE_Carhuacusma_Chavez_2021.pdf
- Daza, P. (2022). *La motivación laboral como fuerza y eje fundamental del crecimiento de las ventas en las empresas*. Tesis de pregrado, Universidad Militar Nueva Granada, Colombia. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/40547/DazaRodriguezPabloAndres2022.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Departamento Administrativo de Estadísticas (DANE). (2021). *DANE: el 78 % del empleo en Colombia es generado por las mipymes*. <https://www.infobae.com/america/colombia/2022/06/27/dane-el-78-del-empleo-en-colombia-es-generado-por-las-mipymes/>

- Encuesta Nacional de Hogares (ENAH). (2021). *Las micro y pequeñas empresas en el Perú Resultados en 2021*.
<https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-comexperu-001.pdf>
- Galván, M. (2020). Motivación laboral.
<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n7/r3.html>
- García, V., y Ruiz, E. (2022). Análisis de la motivación extrínseca y la retroalimentación afectiva en la interacción profesor-alumno. *Revista Digital Internacional De Psicología Y Ciencia Social*, 8(01), e08012022376.
<https://doi.org/10.22402/j.rdiipycs.unam.e.8.01.2022.376>
- Gonzales, F. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Grifo Gaspertol de Chimbote – 2021*. Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76284>
- Giner, J. (2020). *Nuevas tendencias en las estructuras organizacionales de las empresas*.
<https://www.escueladenegociosydireccion.com/revista/business/rr-hh/nuevas-tendencias-en-las-estructuras-organizacionales-de-las-empresas/>
- Jiménez, G. (2019). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas*; 18 (1).
http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf
- Ferrer, M. (2022). *Sobre la participación de los trabajadores en la empresa*.
<https://fundacionsistema.com/sobre-la-participacion-de-los-trabajadores-en-la-empresa/>

- Falconi, D. (2020). *¿Qué son las «condiciones de trabajo?»*.
<https://lpderecho.pe/condiciones-trabajo-asignaciones-movilidad-caracter-remunerativo-casacion-laboral-8193-2015-lima/>
- Hilario, S. (2019). *Coaching de equipos. I*. Editorial ICB.
<https://elibro.net/es/lc/elibrocom/titulos/225273>
- Márquez, S. (2019). *Identificación y compromiso laboral con la empresa*.
<https://www.gestiopolis.com/identificacion-compromiso-laboral-empresa/>
- Morales, F. (2020). *División del trabajo*. <https://economipedia.com/definiciones/division-del-trabajo.html>
- Maldonado, M., Pico, C., & Zarate, M. (2022). *Clima laboral y satisfacción laboral del recurso humano en la empresa Curtioriente, Bucaramanga - Colombia 2022*. Tesis de pregrado, Institución Universitaria de Colombia, Colombia.
<http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/8849>
- Montejo, C. (2019). *Clima organizacional de la empresa sociedad ferretera de comercio en su sede Buga para el año 2019*. Tesis de pregrado, Universidad del Valle, México.
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/21369/Clima-Organizacional-Empresa-Montejo-Lina-3845-M775.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Onofre, K. (2019). *Motivación del personal y su influencia en las ventas de la empresa Cantineta S.A.C. Miraflores, 2019*. Tesis de pregrado, en su tesis de licenciatura para la Universidad Científica del Sur, Perú.
<https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/2059>

- Peralta, R. (2020). *El Clima Organizacional*. <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
- Palacios, M. (2020). *¿Qué son los objetivos estratégicos de una empresa? Definición y ejemplos*. <https://blog.hubspot.es/sales/ejemplos-objetivos-estrategicos-empresa>
- Polo, L. (2022). *Propuesta de mejora de la motivación del personal y clima organizacional en la pequeña empresa corporación Jaeger S.A.C., distrito de Nuevo Chimbote, 2022*. Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/30934>
- Quintero, G. (2021). *Factores para el diseño de políticas de salario emocional*. Universidad Católica Luis Amigó. <https://elibro.net/es/lc/elibrocom/titulos/176127>
- Quiñónez, Y., & Farfán, O. (2021). La motivación docente en tiempos de pandemia. *Revista Científica Arbitrada En Investigaciones De La Salud GESTAR*. ISSN: 2737-6273., 4(8 Ed. esp.), 251-264. <https://doi.org/10.46296/gt.v4i8edesp.0044>
- Quiroa, M. (2020). *Estructura organizacional*. <https://economipedia.com/definiciones/estructura-organizacional.html>
- Rosal, G., & Oviedo, J. (2020). *Avances y tendencias de la seguridad y salud en el trabajo avances*. Corporación Universitaria Minuto de Dios. <https://elibro.net/es/lc/elibrocom/titulos/198384>
- Rodríguez, L. (2021). *Propuesta de mejora del clima organizacional y proceso administrativo en las micro y pequeña empresa del sector comercio, rubro bodegas: caso bodega Campos, distrito de Los Olivos, 2021*. Tesis de pregrado, Universidad

Católica Los Angeles de Chimbote, Perú.

<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/25913>

Rodríguez, S. (2022). *Propuesta de mejora del liderazgo y clima organizacional en la pequeña empresa distribuciones y representaciones Catalunya E.I.R.L, distrito de Nuevo Chimbote, 2022*. Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú. Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/30104>

Sakamoto, N. (2022). *Propuesta de mejora de motivación laboral y atención al cliente en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro pollerías del distrito de Nuevo Chimbote, 2021*. Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/28501>

Sistema Nacional de Mipymes. (2022). *Sistema nacional de apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas plan de acción 2019*.

<https://www.mipymes.gov.co/CMSPages/GetFile.aspx?guid=3f14a74b-1af4-48f0-b774-b5b337eaade6>

Salazar, L. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Universidad Pontificia Bolivariana*; 6

(1).

https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=un%20conjunto%20de%20sentimientos%20y,de%20%C3%A1nimo%20en%20el%20trabajo.

Toyama, J. (2023). *¿Cómo afrontar la conflictividad laboral?*.

<https://www.vinateatoyama.com/2023-como-afrontar-la-conflictividad-laboral/>

- Torre, L. (2009). *Un acercamiento a la motivación laboral en la Cuba de hoy*. El Cid Editor apuntes. <https://elibro.net/es/lc/elibrocom/titulos/28077>
- Villasís, K. (2019). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia medico*; 62 (2). <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Villadiego, A., y Alzate, A. (2019). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en Petroleum y Logistics S.A.S en la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de 2019*. Tesis de pregrado, Universidad de Cartajena, Colombia. <https://repositorio.unicartajena.edu.co/handle/11227/5505>
- Velarde, V. (2019). *Los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en CYJ Constructores y Contratistas S.A.C., Lima 2019*. Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola, Perú. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2eae5aee-db0f-4a51-beec-c61d83c8073e/content>
- Valdivia, M. (2021). *Motivación extrínseca y satisfacción del cliente en la empresa Happyland Huánuco 2021*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Perú. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/7313/TAD00734V19.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Villavicencio, L. (2022). *Propuesta de mejora en la motivación del personal y su desempeño laboral en la empresa servicios Múltiples e Cescar'S E.I.R.L, distrito Chimbote, 2022*. Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/31025>

Vásquez, R. (2019). *Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área de Acopio de la Empresa Minera Yanaquihya S.A.C.Arequipa*. 2019. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca.
<https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4377?show=full>

Zapata, J. (2020). *Responsabilidades y su definición precisa para los miembros de la organización*.

https://elssa.imss.gob.mx/files/4.2_4.3_Responsabilidades%20y%20su%20definici%C3%B3n%20precisa_12_20.pdf

Zumaeta, R. (2019). *Clima laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la Franquicia Cisesa Iquitos – 2019*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Perú.

https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/7141/Ray_Tesis_Titulo_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Determina%20la%20influencia%20del%20clima,colaboradores%2C%20personas%20llenas%20de%20motivaciones

ANEXOS

Anexo 01 Matriz de consistencia

TÍTULO: PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PEQUEÑA EMPRESA CONSTRUCTORA Y FERRETERÍA BM CHANCULLO S.A.C., DISTRITO DE HUARI, 2023

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cuál es la propuesta de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023??</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuáles son las características de la motivación intrínseca en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023? ¿Cuáles son las características de la motivación extrínseca en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023? ¿Cuáles son las características de la estructura organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023? ¿Cuáles son las características de los estilos de dirección en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023? ¿Cuáles es la propuesta de un plan de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023?</p>	<p>Objetivo general: Establecer una propuesta de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023.</p> <p>Objetivos específicos: Describir las características de la motivación intrínseca en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023. Describir las características de la motivación extrínseca en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023. Describir las características de la estructura organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023. Describir las características de los estilos de dirección en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023. Elaborar una propuesta de un plan de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023</p>	<p>En el estudio, no se planteó una hipótesis por ser de nivel descriptivo</p>	<p>Variable 1: Motivación laboral Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Motivación intrínseca Motivación extrínseca <p>Variable: Clima organizacional Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Estructura organizacional Estilos de dirección. 	<p>Tipo: Cuantitativo Nivel: Descriptivo Diseño: No experimental, transversal Población y muestra: Población: 10 trabajadores Muestra: 10 trabajadores</p> <p>Técnica e instrumento: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

Anexo 02. Instrumento de recolección de datos



INSTRUCCIONES: A continuación, le presentamos las preguntas, le solicitamos que frente a ellas exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcar con un aspa (x) en la hoja de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a las siguientes alternativas.

Respecto a la variable Motivación laboral

Escala:

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Rara vez	2
Nunca	1

Dimensión 1: Motivación intrínseca	1	2	3	4	5
1. ¿Usted llega con puntualidad al centro de labores?					
2. ¿Usted se siente a gusto y cómodo en el centro de labores?					
3. ¿Usted considera que cumple eficazmente con las labores diarias?					
4. ¿Las funciones que realiza le permite demostrar sus capacidades en su trabajo?					
5. ¿Siente que se está desarrollando profesionalmente en su centro de trabajo?					
Dimensión 2: Motivación extrínseca					
6. ¿Ha recibido algún reconocimiento por la empresa por su trabajo?					
7. ¿Consideran que un programa de bonificaciones mejoraría el logro de los objetivos?					
8. ¿Considera usted que los beneficios que otorga la empresa son atractivos?					
9. ¿Existe limpieza y mantenimiento permanente de los espacios físicos y equipos de la empresa?					
10. ¿Se cuentan con acciones que permiten prevenir y evitar accidentes en el trabajo?					

Respecto a la variable Clima organizacional

Escala:

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Rara vez	2
Nunca	1

Dimensión 1: Estructura organizacional	1	2	3	4	5
1. ¿Cumple los objetos de manera eficiente?					
2. ¿Cumplir con los objetivos promueve la motivación laboral?					
3. ¿Considera que es importante conocer las funciones que le corresponde desempeñar?					
4. ¿Existe duplicidad de funciones asignadas por áreas?					
5. ¿Las áreas de trabajo cuentan con el número adecuado de colaboradores?					
Dimensión 2: Estilos de dirección					
6. Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente.					
7. Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos					
8. Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.					
9. En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios					
10. Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al jefe responsable o al equipo de trabajo.					
11. En el equipo de trabajo existe un compañero que motive el logro de las tareas.					

Anexo 03. Validez del instrumento

Ficha de identificación del Experto para proceso de validación	
Nombres y Apellidos: Uribe Cornelio Guido N° DNI: 70117561 Edad: 42 Teléfono / Celular: 912 937 055 Email:	
Título profesional: Administración. Grado Académico: Maestría <u> X </u> Doctorado <u> </u> Especialidad: Gestión publica Institución que labora: Unidad de Gestión Educativa Local de Aija	
Identificación del proyecto de Investigación o Tesis Título: Propuesta de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa Constructora Y Ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023. Autor(es): Vigo Jimenez, Erick Programa Académico: Administración	
 Firma	 Huella digital

Formato de Carta de Presentación al Experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister / Doctor: Uribe Cornelio Guido

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

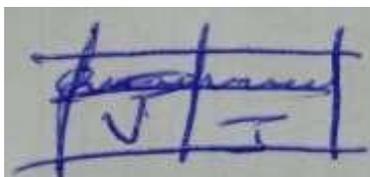
Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: **VIGO JIMENEZ, ERICK**. Estudiante del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. Para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula “**PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PEQUEÑA EMPRESA CONSTRUCTORA Y FERRETERÍA BM CHANCULLO S.A.C., DISTRITO DE HUARI, 2023**” y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de identificación de Experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente



VIGO JIMENEZ, ERICK

DNI: 45991782

Formato de Ficha de Validación

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PEQUEÑA EMPRESA CONSTRUCTORA Y FERRETERÍA BM CHANCULLO S.A.C., DISTRITO DE HUARI, 2023								
VARIABLE 1: MOTIVACIÓN LABORAL		Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
Dimensión 1: Motivación intrínseca		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	¿Usted llega con puntualidad al centro de labores?	x		x		x		
2	¿Usted se siente a gusto y cómodo en el centro de labores?	x		x		x		
3	¿Usted considera que cumple eficazmente con las labores diarias?							
4	¿Las funciones que realiza le permite demostrar sus capacidades en su trabajo?	x		x		x		
5	¿Siente que se está desarrollando profesionalmente en su centro de trabajo?	x		x		x		
Dimensión 2: Motivación extrínseca								
1	¿Ha recibido algún reconocimiento por la empresa por su trabajo?	x		x		x		
2	¿Existe un programa de bonificaciones para cumplir con sus objetivos?	x		x		x		
3	¿Considera usted que los beneficios que otorga la empresa son atractivos?	x		x		x		

4	¿Existe limpieza y mantenimiento permanente de los espacios físicos y equipos de la empresa?	x		x		x	
5	¿Se cuentan con acciones que permiten prevenir y evitar accidentes en el trabajo?	x		x		x	
	VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL						
	Dimensión 1: Estructura organizacional						
1	1. ¿Cumple los objetos de manera eficiente?	x		x		x	
2	2. ¿Cumplir con los objetivos promueve la motivación laboral?	x		x		x	
3	3. ¿Considera que es importante conocer las funciones que le corresponde desempeñar?	x		x		x	
4	4. ¿Existe duplicidad de funciones asignadas por áreas?	x		x		x	
5	5. ¿Las áreas de trabajo cuentan con el número adecuado de colaboradores?	x		x		x	
	Dimensión 2: Estilos de dirección						
1	¿Cuándo hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente?	x		x		x	
2	¿Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos?	x		x		x	
3	¿Todos los problemas se discuten de una manera constructiva?	x		x		x	

4	¿En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios?	x		x		x		
5	¿Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al jefe responsable o al equipo de trabajo?	x		x		x		
6	¿Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo?	x		x		x		

Recomendaciones:

.....
 ...

Opinión de Experto: Aplicable (x) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos del experto: Dr. / Mg. Uribe Cornelio Guido Elmer

DNI: 70117561



Firma



Huella

Ficha de identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos:

Ivonee Feli Avila Crespín

N° DNI: 46211751

Edad: 35

Teléfono / Celular: 981 587 705 Email: -----

Título profesional: Administración .

Grado Académico: Maestría Doctorado

Especialidad:

Gestión pública

Institución que labora:

Universidad Unamba

Identificación del proyecto de Investigación o Tesis

Título:

Propuesta de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa Constructora Y Ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023.

Autor(es):

Vigo Jimenez, Erick

Programa Académico:

Administración

 <p>Firma Avila Crespín Ivonne Feli DNI N° 46211751</p>	
<p>_____</p> <p>Firma</p>	<p>Huella digital</p>

Formato de Carta de Presentación al Experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister / Doctor: Ivonee Feli Avila Crespín

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

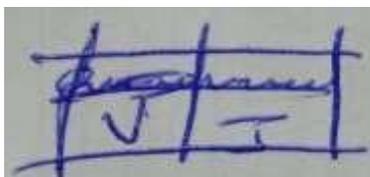
Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: **VIGO JIMENEZ, ERICK**. Estudiante del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. Para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula “**PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PEQUEÑA EMPRESA CONSTRUCTORA Y FERRETERÍA BM CHANCULLO S.A.C., DISTRITO DE HUARI, 2023**” y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de identificación de Experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente



VIGO JIMENEZ, ERICK

DNI: 45991782

Formato de Ficha de Validación

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PEQUEÑA EMPRESA CONSTRUCTORA Y FERRETERÍA BM CHANCULLO S.A.C., DISTRITO DE HUARI, 2023								
VARIABLE 1: MOTIVACIÓN LABORAL		Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
Dimensión 1: Motivación intrínseca		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	¿Usted llega con puntualidad al centro de labores?	x		x		x		
2	¿Usted se siente a gusto y cómodo en el centro de labores?	x		x		x		
3	¿Usted considera que cumple eficazmente con las labores diarias?							
4	¿Las funciones que realiza le permite demostrar sus capacidades en su trabajo?	x		x		x		
5	¿Siente que se está desarrollando profesionalmente en su centro de trabajo?	x		x		x		
Dimensión 2: Motivación extrínseca								
1	¿Ha recibido algún reconocimiento por la empresa por su trabajo?	x		x		x		
2	¿Existe un programa de bonificaciones para cumplir con sus objetivos?	x		x		x		
3	¿Considera usted que los beneficios que otorga la empresa son atractivos?	x		x		x		

4	¿Existe limpieza y mantenimiento permanente de los espacios físicos y equipos de la empresa?	x		x		x	
5	¿Se cuentan con acciones que permiten prevenir y evitar accidentes en el trabajo?	x		x		x	
VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL							
Dimensión 1: Estructura organizacional							
1	1. ¿Cumple los objetos de manera eficiente?	x		x		x	
2	2. ¿Cumplir con los objetivos promueve la motivación laboral?	x		x		x	
3	3. ¿Considera que es importante conocer las funciones que le corresponde desempeñar?	x		x		x	
4	4. ¿Existe duplicidad de funciones asignadas por áreas?	x		x		x	
5	5. ¿Las áreas de trabajo cuentan con el número adecuado de colaboradores?	x		x		x	
Dimensión 2: Estilos de dirección							
1	¿Cuándo hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente?	x		x		x	
2	¿Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos?	x		x		x	
3	¿Todos los problemas se discuten de una manera constructiva?	x		x		x	

4	¿En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios?	x		x		x		
5	¿Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al jefe responsable o al equipo de trabajo?	x		x		x		
6	¿Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo?	x		x		x		

Recomendaciones:

.....
 ...

Opinión de Experto: Aplicable (x) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos del experto: Dr. / Mg. Avila Crespín Ivonne Feli

DNI: 46211751


 Firma
 Avila Crespín Ivonne Feli
 DNI N° 46211751



Ficha de identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos:

Álvarez Gallegos Aurelio Francisco

N° DNI: 29571960

Edad: 51

Teléfono / Celular: 901 208 403 Email: alvarezarelio958@gmail.com

Título profesional: Administración.

Grado Académico: Maestría _____ Doctorado x

Especialidad:

Gestión pública

Institución que labora:

Unidad de Gestión Educativa Local de Aija

Identificación del proyecto de Investigación o Tesis**Título:**

Propuesta de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa Constructora Y Ferretería Bm Chancullo S.A.C., Distrito de Huari, 2023.

Autor(es):

Vigo Jimenez, Erick

Programa Académico:

Administración

 UNIVERSIDAD NACIONAL-MICAELA BASTIDAS
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN


Dr. Aurelio F. Alvarez Gallegos
DNI: 29571960
DOCENTE

Firma



Huella digital

Formato de Carta de Presentación al Experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister / Doctor: Álvarez Gallegos Aurelio Francisco

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

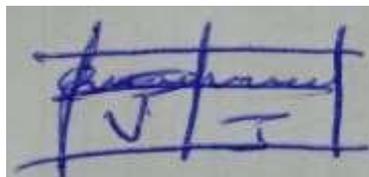
Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: **VIGO JIMENEZ, ERICK**. Estudiante del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. Para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula “**PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PEQUEÑA EMPRESA CONSTRUCTORA Y FERRETERÍA BM CHANCULLO S.A.C., DISTRITO DE HUARI, 2023**” y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de identificación de Experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente



VIGO JIMENEZ, ERICK

DNI: 45991782

Formato de Ficha de Validación

<p align="center">FICHA DE VALIDACIÓN</p> <p align="center">TÍTULO: PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PEQUEÑA EMPRESA CONSTRUCTORA Y FERRETERÍA BM CHANCULLO S.A.C., DISTRITO DE HUARI, 2023</p>								
VARIABLE 1: MOTIVACIÓN LABORAL		Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
Dimensión 1: Motivación intrínseca		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	¿Usted llega con puntualidad al centro de labores?	x		x		x		
2	¿Usted se siente a gusto y cómodo en el centro de labores?	x		x		x		
3	¿Usted considera que cumple eficazmente con las labores diarias?							
4	¿Las funciones que realiza le permite demostrar sus capacidades en su trabajo?	x		x		x		
5	¿Siente que se está desarrollando profesionalmente en su centro de trabajo?	x		x		x		
Dimensión 2: Motivación extrínseca								
1	¿Ha recibido algún reconocimiento por la empresa por su trabajo?	x		x		x		
2	¿Existe un programa de bonificaciones para cumplir con sus objetivos?	x		x		x		
3	¿Considera usted que los beneficios que otorga la empresa son atractivos?	x		x		x		
4	¿Existe limpieza y mantenimiento permanente de los espacios físicos y equipos de la empresa?	x		x		x		

5	¿Se cuentan con acciones que permiten prevenir y evitar accidentes en el trabajo?	x		x		x		
VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL								
Dimensión 1: Estructura organizacional								
1	1. ¿Cumple los objetos de manera eficiente?	x		x		x		
2	2. ¿Cumplir con los objetivos promueve la motivación laboral?	x		x		x		
3	3. ¿Considera que es importante conocer las funciones que le corresponde desempeñar?	x		x		x		
4	4. ¿Existe duplicidad de funciones asignadas por áreas?	x		x		x		
5	5. ¿Las áreas de trabajo cuentan con el número adecuado de colaboradores?	x		x		x		
Dimensión 2: Estilos de dirección								
1	¿Cuándo hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente?	x		x		x		
2	¿Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos?	x		x		x		
3	¿Todos los problemas se discuten de una manera constructiva?	x		x		x		
4	¿En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios?	x		x		x		
5	¿Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al jefe responsable o al equipo de trabajo?	x		x		x		

6	¿Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo?	x		x		x		
---	---	---	--	---	--	---	--	--

Recomendaciones:

.....
 ...

Opinión de Experto: Aplicable (x) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos del experto: Dr. Álvarez Gallegos Aurelio Francisco DNI: 29571960


 UNIVERSIDAD NACIONAL MICHAELA BASTIDAS
 ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN


Dr. Aurelio F. Alvarez Gallegos
 DNI: 29571960
 DOCENTE



Anexo 04. Confiabilidad del instrumento

No	Clima organizacional										TOTAL	Escala valorativa	Codigo
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10			
1	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	46	Siempre	5
2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	47	Casi siempre	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	A veces	3
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	Rara vez	2
5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	3	40	Nunca	1
6	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	35		
7	5	5	5	3	3	5	5	3	3	3	40		
8	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	35		
9	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	35		
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50		
VARIANZA POBLACIONAL	0.21	0.21	0.24	1.04	0.89	0.24	0.24	1.04	0.89	0.76	32.40		
K =	10 item												
K/(K-1) =	1.111												
$\sum_{i=1}^k s_i^2 =$	5.76												
$s_f^2 =$	32.40												
ALFA = 0.914													
RANGO													
0.53 a menos												CONFIABILIDAD	
0.54 a 0.59												Confiabilidad nula	
0.60 a 0.65												Confiabilidad baja	
0.66 a 0.71												Confiable	
0.72 a 0.99												Muy confiable	
1												Excelente confiabilidad	
												Confiabilidad perfecta	

Anexo 05. Formato de consentimiento informado

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS
(Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia

La presente investigación se titula: Propuesta de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., distrito de huari, 2023.

Y es dirigido por Vigo Jimenez, Erick, investigador de la Universidad Católica Los Angeles de Chimbote.

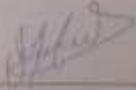
El propósito de la investigación es: Establecer una propuesta de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., distrito de huari, 2023, por ello se le invita a participar en una encuesta que le tomará 5 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de medios de comunicación de la universidad. Si desea, también podrá escribir al correo vigojimenezzenck@gmail.com, para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Angeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación

Nombre y apellido: JOSE CORTIZ YAMAY LESAN
Correo: JOSE.CORTIZ.YAMAY.LESAN
Fecha: 12/07/2023


Firma del investigador


Firma del participante

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS
(Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia

La presente investigación se titula: Propuesta de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., distrito de huari, 2023.

Y es dirigido por Vigo Jimenez, Erick, investigador de la Universidad Católica Los Angeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Establecer una propuesta de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., distrito de huari, 2023, por ello se le invita a participar en una encuesta que le tomará 5 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de medio de comunicación de la universidad. Si desea, también podrá escribir al correo vigojimenezernck@gmail.com, para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Angeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación

Nombre y apellido: Cadillo Flores Nisser

Correo: cadillofloresnisser24@gmail.com

Fecha: 12/07/2023

Firma del investigador

Firma del participante

**PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS
(Ciencias Sociales)**

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula: Propuesta de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., distrito de huari, 2023.

Y es dirigido por Vigo Jimenez, Erick, investigador de la Universidad Católica Los Angeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Establecer una propuesta de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., distrito de huari, 2023, por ello se le invita a participar en una encuesta que le tomará 5 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de medios de comunicación de la universidad. Si desea, también podrá escribir al correo vigojimenezerrick@gmail.com, para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Angeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre y apellido: Peter Quinto Meca Villalón

Correo: peter-ik@gmail.com

Fecha: 12/07/2023

Firma del investigador

Firma del participante

**PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS
(Ciencias Sociales)**

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia

La presente investigación se titula: Propuesta de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., distrito de huari, 2023.

Y es dirigido por Vigo Jimenez, Erick, investigador de la Universidad Católica Los Angeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es Establecer una propuesta de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., distrito de huari, 2023, por ello se le invita a participar en una encuesta que le tomará 5 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de medios de comunicación de la universidad. Si desea, también podrá escribir al correo vigojimenez Erick@gmail.com, para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Angeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación

Nombre y apellido: *Vigodan Anduj Mesquias Perrené*
Correo: *vigojimenez Erick@gmail.com*
Fecha: 12/07/2023

Firma del investigador

Firma del participante

**PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS
(Ciencias Sociales)**

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia

La presente investigación se titula: Propuesta de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., distrito de huari, 2023.

Y es dirigido por Vigo Jimenez, Erick, investigador de la Universidad Católica Los Angeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Establecer una propuesta de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., distrito de huari, 2023; por ello se le invita a participar en una encuesta que le tomará 5 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de medios de comunicación de la universidad. Si desea, también podrá escribir al correo vigojimenezerrick@gmail.com, para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación

Nombre y apellido: Wily Adolfo Márquez Pimentel

Correo: Wily.202@karonet.com

Fecha: 12/07/2023

Firma del investigador

Firma del participante

**PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS
(Ciencias Sociales)**

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia

La presente investigación se titula: Propuesta de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., distrito de huari, 2023.

Y es dirigido por Vigo Jimenez, Erick, investigador de la Universidad Católica Los Angeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Establecer una propuesta de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., distrito de huari, 2023, por ello se le invita a participar en una encuesta que le tomará 5 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de medios de comunicación de la universidad. Si desea, también podrá escribir al correo vigojimenez Erick@gmail.com, para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación

Nombre y apellido: ERICK VIGO JIMENEZ FERREIRA

Correo: ERICK VIGO JIMENEZ FERREIRA

Fecha: 12/07/2023

Firma del investigador

Firma del participante

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS
(Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia

La presente investigación se titula: Propuesta de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., distrito de huari, 2023.

Y es dirigido por Vigo Jimenez, Erick, investigador de la Universidad Católica Los Angeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Establecer una propuesta de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., distrito de huari, 2023, por ello se le invita a participar en una encuesta que le tomará 5 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de medios de comunicación de la universidad. Si desea, también podrá escribir al correo vigojimenez Erick@gmail.com, para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Angeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación

Nombre y apellido: *Dra. Néstor Peñay*

Correo: *elcomiteetico@ugmichim.com*

Fecha: 12/07/2023

Firma del investigador

Firma del participante

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS
(Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia

La presente investigación se titula: Propuesta de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., distrito de huan, 2023.

Y es dirigido por Vigo Jimenez, Erick, investigador de la Universidad Católica Los Angeles de Chimbote.

El proposito de la investigación es: Establecer una propuesta de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., distrito de huan, 2023, por ello se le invita a participar en una encuesta que le tomará 5 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de medios de comunicación de la universidad. Si desea, también podrá escribir al correo vigojimenezerrick@gmail.com, para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Angeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación

Nombre y apellido: *Eugenio Teodoro Espinoza*

Correo: *teodorospinozaeugenio@gmail.com*

Fecha: 12/07/2023

Firma del investigador

Firma del participante

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS
(Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula: Propuesta de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., distrito de huari, 2023.

Y es dirigido por Vigo Jimenez, Erick, investigador de la Universidad Católica Los Angeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Establecer una propuesta de mejora de la motivación laboral para el clima organizacional en la pequeña empresa constructora y ferretería Bm Chancullo S.A.C., distrito de huari, 2023, por ello se le invita a participar en una encuesta que le tomará 5 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de medios de comunicación de la universidad. Si desea, también podrá escribir al correo vigojimenez Erick@gmail.com, para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación.

Nombre y apellido: Eusebio Rodríguez Villedora

Correo: eusebio87@hotmail.com

Fecha: 12/07/2023

Firma del investigador

Firma del participante

Anexo 06. Documento de aprobación de institución para la recolección de información



ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Carta s/nº1 - 2023-ULADECH CATÓLICA

Sr(a).
LUIS BELTRAN DE LA CRUZ

Gerente de la empresa “BM CHANCULLO S.A.C.”
Presente. -

De mi consideración:

Es un placer dirigirme a usted para expresar mi cordial saludo e informarle que soy estudiante de la Escuela Profesional de administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. El motivo de la presente tiene por finalidad presentarme, VIGO JIMENEZ, ERICK, con código de matrícula N.º 0611102004, de la Carrera Profesional de administración, ciclo VII, quién solicita autorización para ejecutar de manera remota o virtual, el proyecto de investigación titulado “PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PEQUEÑA EMPRESA CONSTRUCTORA Y FERRETERÍA BM CHANCULLO S.A.C., DISTRITO DE HUARI, 2023”, durante los meses de junio, julio, agosto, setiembre, del presente año.

Por este motivo, mucho agradeceré me brinde el acceso y las facilidades a fin de ejecutar satisfactoriamente mi investigación la misma que redundará en beneficio de su Institución. En espera de su amable atención, quedo de usted.

Atentamente,

Anexo 07. Evidencias de ejecución

DECLARACIÓN JURADA

Yo, VIGO JIMENEZ, ERICK, identificado (a) con DNI: 45991782, con domicilio real: Jr facundo Varillas N°561, provincia de Huari, distrito Huari, departamento Áncash.

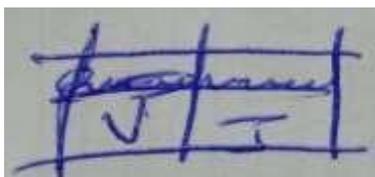
DECLARO BAJO JURAMENTO

En mi condición de (estudiante/bachiller) de administración con código de estudiante: 0611102004 de la Escuela Profesional de Administración. Facultad de Ciencias e Ingeniería de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, semestre académico 2023-1:

1. Que los datos consignados en la tesis titulada: PROPUESTA DE MEJORA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL PARA EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PEQUEÑA EMPRESA CONSTRUCTORA Y FERRETERÍA BM CHANCULLO S.A.C., DISTRITO DE HUARI, 2023.

Doy fe que esta declaración corresponde a la verdad

Chimbote, 10 de Julio del 2023



Firma del estudiante/bachiller

DNI: 45991782



Huella Digital