FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA CADENA DE MINIMARKET, LOS OLIVOS – 2021

PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORA

ELIZABETH MIRIAN NUÑEZ REYES
ORCID: 0000-0002-6226-7814

ASESORA

DRA. PATRICIA MARIBEL YLLESCAS RODRIGUEZ
ORCID: 0000-0002-4244-8167

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS

LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2022

CC BY-ND
https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/

Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.

Referencia bibliográfica

Nuñez Reyes, E. M. (2022). *Clima organizacional y motivación laboral de los colaboradores de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Elizabeth Mirian Nuñez Reyes
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	71047715
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6226-7814
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Patricia Maribel Yllescas Rodriguez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	07266567
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-4244-8167
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Jorge Alonso Ramos Chang
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40968849
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Pablo Enrique Cabral Bryne
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10280491
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Patricia León Crispin
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	75736736
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Clima organizacional y motivación laboral de los colaboradores de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021
Línea de investigación Institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Dirección de organizaciones y personas
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04

Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el Jurado de Sustentación de Tesis conformado por: MAG. RAMOS CHANG, JORGE ALONSO quien lo preside y los miembros del Jurado MAG. CABRAL BRYNE, PABLO ENRIQUE y MAG. LEON CRISPIN, PATRICIA, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA CADENA DE MINIMARKET, LOS OLIVOS – 2021

Presentado por la bachiller:

1) ELIZABETH MIRIAN NUÑEZ REYES

Para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:

APROBAR POR UNANIMIDAD

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 19 de diciembre del 2022.

PRESIDENTE MAG. RAMOS CHANG, JORGE ALONSO	SECRETARIO MAG. CABRAL BRYNE, PABLO ENRIQUE	VOCAL MAG. LEON CRISPIN, PATRICIA

Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo PATRICIA MARIBEL YLLESCAS RODRIGUEZ docente de la Facultad de CIENCIAS DE GESTIÓN y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesora de la tesis titulada:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA CADENA DE MINIMARKET, LOS OLIVOS – 2021"

del (de la, los) estudiante(s) ELIZABETH MIRIAN NUÑEZ REYES constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin que se adjunta.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 20 de abril de 2023

(Firma)

DRA. PATRICIA MARIBEL YLLESCAS RODRIGUEZ

DNI: 07266567

DEDICATORIA

A Dios por permitirme cumplir mis sueños tan anhelados, a la vez a mis padres y hermanos por el apoyo incondicional y el respaldo contante a mi persona, muchas gracias por los consejos y ánimos, ya que de esta manera me han permitido ser perseverante en la vida, ahora estoy a pasos de cumplir todas mis metas que alguna vez fueron sueños y que ahora se está convirtiendo en realidad.

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, Marcelo Gregorio Núñez Ramos y Gloria Virginia Reyes Carbajal, por brindarme e inculcarme los principios y valores, por creer en mí capacidad para obtener un futuro mejor, el mismo esfuerzo constante de que las cosas que se realicen logren ser posibles y la mira de seguir adelante. A mis Abuelos, por estar pendiente en cada momento de mis estudios, por las palabras que me sirvieron y fueron el motor de seguir estudiando y lograr cumplir mis metas. A la entidad donde laboro Municipalidad Distrital de Mariscal Castilla, por brindarme un espacio agradable donde pueda continuar con mi proceso de desarrollo de tesis. Finalmente, a la Dra. Patricia Maribel Yllescas Rodríguez, por brindarme sus asesoramientos, recomendaciones y mensajes de aliento y conocimientos necesarios para la elaboración, proceso y culminación de la presente tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA …… 2
AGRADECIMIENTOS …… 3
RESUMEN …… 9
ABSTRACT …….. 10
INTRODUCCIÓN ……. 11
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN
1.1 Realidad problemática …….. 14
1.2 Justificación e importancia de la investigación ……. 19
1.3 Objetivos de la investigación: general y específico …….. 21
1.4 Limitaciones de la investigación …….. 21
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO
2.1 Antecedentes de estudios …… 24
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado …… 30
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada …… 43
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO
3.1 Tipo y diseño de investigación …… 46
3.2 Población y muestra …….. 47
3.3 Hipótesis …… 48
3.4 Variables – Operacionalización ……... 49
3.5 Métodos y técnicas de investigación …….. 51
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados …… 52
3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos …….. 54
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS
4.1 Validación del instrumento ……... 57
4.1.1 Análisis de fiabilidad …….. 58
4.2 Resultados descriptivos de las variables …… 59
4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones …… 61
4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas …… 69
4.5 Prueba de la normalidad para la variable de estudio …… 70
4.6 Procedimientos correlacionales …….. 71
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES
5.1 Discusiones …… 78

5.2 Conclusiones ……. 81
5.3 Recomendaciones …… 82
REFERENCIAS
ANEXOS

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Población de estudio
Tabla 2 Cuadro de operacionalización de la variable clima organizacional
Tabla 3 Cuadro de operacionalización de la variable motivación laboral
Tabla 4 Ficha técnica del instrumento clima organizacional
Tabla 5 Ficha técnica del instrumento de motivación laboral
Tabla 6 Clasificación de los niveles de fiabilidad de alfa de Cronbach
Tabla 7 Escala de correlación de R de Pearson
Tabla 8 Resultados de la validación del cuestionario del clima organizacional
Tabla 9 Resultados de la validación del cuestionario de la motivación laboral
Tabla 10 Análisis de fiabilidad del instrumento de clima organizacional
Tabla 11 Análisis de fiabilidad del instrumento de motivación laboral
Tabla 12 Análisis descriptivo de la variable clima organizacional
Tabla 13 Resultado descriptivo de la variable motivación laboral
Tabla 14 Análisis descriptivo de la dimensión de relaciones sociales
Tabla 15 Análisis descriptivo de la dimensión de trabajo en equipo
Tabla 16 Análisis descriptivo de la dimensión comunicación
Tabla 17 Análisis descriptivo de la dimensión estructura
Tabla 18 Análisis descriptivo de la dimensión identidad
Tabla 19 Análisis descriptivo de la dimensión dirección
Tabla 20 Análisis descriptivo de la dimensión perseverancia
Tabla 21 Análisis descriptivo de la dimensión remuneración e incentivos
Tabla 22 Análisis descriptivo de la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral
Tabla 23 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la variable clima organizacional
Tabla 24 Resultados de correlación entre el clima organizacional y la motivación laboral
Tabla 25 Resultados de correlación entre las relaciones sociales y la motivación laboral
Tabla 26 Resultados de correlación entre el trabajo en equipo y motivación laboral
Tabla 27 Resultados de correlación entre la comunicación y la motivación laboral

Tabla 28 Resultados de correlación entre la estructura y la motivación laboral
Tabla 29 Resultado de correlación entre la identidad y la motivación laboral

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Análisis descriptivo de la variable clima organizacional
Figura 2 Análisis descriptivo de la variable motivación laboral
Figura 3 Análisis descriptivo de la dimensión de relaciones sociales
Figura 4 Análisis descriptivo de la dimensión de trabajo en equipo
Figura 5 Análisis descriptivo de la dimensión comunicación
Figura 6 Análisis descriptivo de la dimensión estructura
Figura 7 Análisis descriptivo de la dimensión identidad
Figura 8 Análisis descriptivo de la dimensión dirección
Figura 9 Análisis descriptivo de la dimensión perseverancia
Figura 10 Análisis descriptivo de la dimensión remuneración e incentivos
Figura 11 Análisis descriptivo de la relación entre el clima organizacional y motivación laboral
Figura 12 Gráfico de dispersión de las variables clima organizacional y motivación laboral

CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA CADENA DE MINIMARKET, LOS OLIVOS – 2021

ELIZABETH MIRIAN NUÑEZ REYES

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El objetivo principal de este trabajo de investigación fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en el personal de la cadena de minimarket del distrito de los Olivos – 2021. La investigación es de tipo básico, diseño descriptivo, nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal y enfoque cuantitativo y una muestra de 110 colaboradores. El instrumento que se utilizó para medir las variables fueron las encuestas virtuales. Los instrumentos aplicados presentaron una alta confiabilidad mediante el estadístico de alfa de Cronbach 0,845 para el cuestionario de clima organizacional y 0,837 para el cuestionario de motivación laboral. Asimismo, los resultados recaudados mostraron que la investigación realizada fue favorable, esto significa se demuestra que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables ya mencionadas, esto se puede observar en la prueba de contrastación de hipótesis general cuyo resultado R de Pearson de 0.596 con un nivel de significancia de 0.000 que es menor al 0.05, constatando una correlación positiva, directa y moderada entre ambas variables. Finalmente se recomienda mejorar las relaciones sociales, trabajo en equipo, comunicación e identidad, lo cual son factores esenciales para el desarrollo de un buen clima organizacional que propicie una buena motivación laboral.

Palabra clave: clima organizacional, motivación laboral, desempeño.

ORGANIZATIONAL CLIMATE AND WORK MOTIVATION OF THE EMPLOYEES OF A MINIMARKET CHAIN, LOS OLIVOS – 2021

ELIZABETH MIRIAN NUÑEZ REYES

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

The main objective of this research work was to determine the relationship that exists between the organizational climate and work motivation in the personnel of the minimarket chain of the district of Los Olivos - 2021. The research is of a basic type, descriptive design, correlational level, non-experimental cross-sectional design and quantitative approach and a sample of 110 collaborators. The instrument used to measure the variables were virtual surveys. The applied instruments presented high reliability through the Cronbach's alpha statistic of 0.845 for the organizational climate questionnaire and 0.837 for the work motivation questionnaire. Likewise, the results collected showed that the research carried out was favorable, this means that it is demonstrated that there is a moderate positive correlation between both variables already mentioned, this can be observed in the general hypothesis contrast test whose result Pearson's R of 0.596 with a level of significance of 0.000 which is less than 0.05, confirming a positive, direct and moderate correlation between both variables. Finally, it is recommended to improve social relations, teamwork, communication and identity, which are essential factors for the development of a good organizational climate that promotes good work motivation.

Keyword: organizational climate, work motivation, performance.

INTRODUCCIÓN

En la tesis titulada *Clima organizacional y motivación laboral de los colaboradores de una cadena de minimarket, Los Olivos – 202*1. La investigación nace a raíz de las deficiencias relacionadas al clima organizacional y su repercusión sobre la motivación laboral en todos los colaboradores de la cadena de minimarket. Si bien es cierto, el clima organizacional empezó a desarrollarse a partir de los años 50s, donde se considera como un factor fundamental que influye en el comportamiento de los personales, sin embargo, actualmente aún no se ha llegado aplicar en su totalidad en la gran parte de las empresas. En la empresa de investigación las causas se encuentran en la comunicación, liderazgo, estructura organizacional, proceso de toma de decisiones y objetivos organizacionales. Por lo tanto, solucionar este problema es imprescindible conocer a fondo todos los problemas que puedan existir para desarrollar alternativas de solución que permitan generar mayor eficiencia y resultados positivos para la empresa.

En la presente investigación el problema general formulado es ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los colaboradores de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021? Asimismo, el objetivo general de la investigación consiste en establecer la relación existente entre el clima organizacional y la motivación laboral en los colaboradores de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021. En ese sentido, esta investigación planteó como hipótesis general verificar la existencia de la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los colaboradores de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021.

En base a los resultados de la mencionada investigación se comprobó que, en la hipótesis, existe relación directa y moderada entre las variables clima

organizacional y la motivación laboral en los colaboradores de una cadena de minimarket del distrito de Los Olivos – 2021.

En el primer capítulo, se desarrolló la realidad problemática que comprende en la realidad problemática de ambas variables a escala mundial, nacional y local que permite formular los problemas de investigación, luego se desarrolla la importancia e importancia de la investigación, así como los objetivos de la investigación, para culminar con las limitaciones que se presentaron en el estudio.

En el segundo capítulo, se desarrolló el marco teórico que comprende, la revisión de los antecedentes a nivel nacional como internacional. Luego se abordó las teorías de los autores que fundamentan las variables de estudio, finalmente, se definen la terminología utilizada en el proceso de desarrollo.

En el tercer capítulo, se desarrolló el marco metodológico de la investigación que comprende el tipo y diseño, así como identificación de la población y muestra, luego se formularon las hipótesis, así como la estructura de operacionalización de las variables. Finalmente se describe la metodología, la técnica utilizada, al igual que el instrumento utilizado para la encuesta, y el análisis estadístico que se desarrolla para la prueba de hipótesis.

En el cuarto capítulo, se analizaron los resultados estadísticos desarrollados que comprende el análisis de validez y confiabilidad de los instrumentos luego se analizan los resultados estadísticos descriptivos variables de estudio y las dimensiones, luego se determina la prueba de normalidad, y se concluye con la prueba de hipótesis con las estadísticas inferenciales.

Finalmente, en el quinto capítulo, se presentaron las discusiones de los resultados, seguidamente las conclusiones y las recomendaciones que surgieron de la investigación, así como los anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

La motivación laboral son aquellos estados internos o externos que dirige y mantiene la conducta de un trabajador el cual conlleva al cumplimiento de los objetivos, por lo tanto, mantener motivados a los trabajadores implica un clima organizacional con resultados positivos, siendo este un grato ambiente apreciable que se ejecuta por la relación entre los individuos y la organización.

Durante las últimas décadas algunos de los problemas que se pudo detectar es que las empresas buscan mantener un excelente clima organizacional, y a su vez tener personal motivado, para generar un alto desempeño en sus labores y se sientan comprometidos con la organización. Además, las empresas tienden a ser más competitivas en el actual mercado globalizado para diferenciarse de las otras, siendo un factor valioso el contar con trabajadores competentes e idóneos, ya que de este depende el éxito y desarrollo de una empresa en el mundo empresarial.

Diversos teóricos han realizado numerosas teorías e investigaciones acerca de la motivación laboral, debido a que es un problema invisible pero que sin embargo ha estado presente desde hace muchos años en distintas empresas. Aproximando a efectos negativos como la rotación de personal, baja productividad, falta de comunicación provocando un clima organizacional deficiente el cual incide especialmente en el desarrollo de las funciones o actividades y las relaciones dentro de una empresa.

A nivel internacional, según la BBC News Mundo (2021) informó que las empresas estadounidenses, no pueden contratar nuevos personales, porque el gobierno Estado de Unidos, hace la entrega de subsidios económicos a todos los ciudadanos que perdieron y no cuentan con empleos formales de 300 dólares semanales. El resultado de esa situación fue que los pocos trabajadores restantes

trabajaron 6 o 7 días a la semana sin descanso debido a la escasez de personales y los bajos salarios; mal clima organizacional por lo tanto se deriva de estas empresas estadounidenses.

Benavente (2019) un estudio realizado en Argentina encontró que el clima organizacional en el trabajo es un aspecto muy valioso para los empleados y es fundamental para un buen desarrollo social y desempeño laboral, ya que el 94% está seguro de que influye en sus habilidades. A pesar de esto, el 48% dijo que no fueron reconocidos por su esfuerzo laboral respecto a su sueldo.

Services (2019) en México, indica que: “La principal motivación es un clima organizacional (44%) en el que los empleados mejoran su desempeño laboral y quieren mejorar el rendimiento” (p. 77). Por otro lado, Mariani et al. (2019) en Chile, indica que el 69% de los colaboradores confirmaron que les dio una visión general de cómo pueden colaborar con el trabajo que se está desarrollando y qué necesita mejorar, pero esta evaluación no todos lo perciben de la misma manera, ya que al 30% de los encuestados les cuesta no aceptar personas con comentarios negativos, el 19% no sabe cómo reaccionar, 15% se sintió incómodo, 12% vulnerable; 6% dijo que no ayuda en comunicar y crear un ambiente negativo.

Rodríguez (2021) explica que los trabajadores de cereales Kellogg se declararon en huelga en todo Estados Unidos por las malas condiciones laborales. Más de 1,400 trabajadores se declararon en huelga en ciudades de todo el país, incluidas Omaha, Nebraska; Battle Creek, Míchigan; Lancaster, Pensilvania; y Tennessee. Denunciaron malas condiciones de trabajo, incluida la falta de seguro, beneficios y bajos salarios, dijo el presidente del sindicato, Anthony Shelton.

A nivel nacional, Rodríguez y Sánchez (2020) plantearon en su investigación que el ambiente de trabajo, propósito de vida y motivación es un conjunto de aspectos

o condiciones relacionadas con las actividades diarias de los personales que pueden afectar directa o indirectamente a la empresa, pero cuya dirección y gerencia no están interesadas en las regiones de la empresa.

A nivel nacional, Arequipa y Chiclayo concentran sus colaboradores en el rubro de la minería, banca, retail, telecomunicaciones y servicios. Diferentes estudios indican que estos trabajadores están insatisfechos con su centro de trabajo y dicen los hallazgos se relacionan con temas del clima organizacional, tales como inadecuada comunicación entre niveles de jerarquía, evaluación de ideas y desarrollo de las opiniones, actividades de apoyo y salarios.

Por otro lado, ESAN (2019) indica que el Perú representa sólo el 17% de la productividad en EE.UU, con esto la empresa evalúa el desempeño de los empleados. Para comprender estos aspectos, Gil (2019) en su estudio mostró que el 86% de los trabajadores peruanos renunciaron a sus trabajos por tener un ambiente de trabajo desfavorable como las cuestiones relacionadas con el clima laboral son claves para la organización de la empresa como el liderazgo y la relación con los superiores de alto mando.

Según el diario El Peruano (2021) el líder de la organización debe tener cierta experiencia para desempeñar una función adecuada en la empresa con su grupo de trabajo, pero también debe poseer las habilidades blandas como la toma de decisiones, el manejo del estrés, la inteligencia emocional siendo las claves para poder gestionar tus equipos de la mejor manera posible. Además, en esta publicación se indica que de 140 personas del Banco de Crédito del Perú de varias regiones del Perú el 29,3% manifiesta que el clima organizacional es bajo, el 37.9% indica que se encuentran en un nivel medio, el 32,9% considera que está en un nivel alto. Al mismo tiempo, se manifiesta en términos de motivación laboral el 27,9% de los trabajadores

lo valoró como bajo, y el 40,7% como medio y el 31,4% está en un nivel alto, según estos resultados las condiciones de comunicación, supervisión y condiciones de trabajo no se encuentran en un nivel adecuado.

Asimismo, Cuba (2021) publicó documentación que expone denuncias y malos tratos a los trabajadores por condiciones laborales abusivas implementadas en plena pandemia. La pandemia provocada por el COVID-19 reveló las realidades que enfrentan los trabajadores y sus familias, entre ellas, pésimas condiciones laborales, abusos por parte de las grandes empresas privadas, falta de un sistema de salud para todos, inacción y vigilancia. El Estado peruano, que tiene una actitud permisiva ante la ley controló el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

A nivel local, esta investigación se realiza en una cadena de minimarket del distrito de Los Olivos, en ese sentido, el panorama que atraviesa la empresa conlleva a la existencia de múltiples debilidades con referencia a su personal, debido a algunos aspectos, como el cumplimiento de las funciones y responsabilidades con poca capacidad o compromiso en el trabajo, bajo rendimiento y problemas psicológicos que se desarrollan en el área de trabajo, la acumulación laboral y algunas veces la remuneración, siendo en su mayoría las principales causas significativas para que un colaborador no demuestre una buena capacidad o un desempeño en el área de trabajo. En la cadena de Minimarket se ha podido observar que el clima organizacional no es el más adecuado ya que los factores que existen para generar un buen clima laboral son limitados. En esta cadena efectivamente existe un bajo nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa ya mencionada por los cuales dichos colaboradores consideran que no son orientados y reconocidos por su desempeño en la que ellos demuestran en las diferentes áreas laborales, también se sienten desmotivados ya que no mantienen una buena relación con sus subordinados

o jefes, también expresaron que la empresa en sí los capacita de una manera muy limitada para la realización de las labores, a la vez también existe una insatisfacción por las remuneraciones que se les brinda a pesar de cumplir con sus obligaciones labores. También se observan problemas como la baja productividad mediante el cual se genera por la falta de recursos o herramientas en el personal donde todo ello provoca un pésimo clima organizacional en la cadena de minimarket. Asimismo, para mejorar las dificultades en las cadenas de minimarket del distrito de Los Olivos, se plantea mejorar la organización con la finalidad de posibilitar un clima organizacional y motivación laboral positiva, obteniendo de esta manera muy buenos resultados finales que conlleve a un ambiente sostenible a través del tiempo.

Finalmente, la investigación tiene como finalidad analizar la relación entre las variables clima organizacional y motivación laboral para proporcionar argumento científico a las nuevas investigaciones alusivo a las variables de estudio.

Problema general

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en los colaboradores de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre las relaciones sociales y la motivación laboral en los colaboradores de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021?

¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y la motivación laboral en los colaboradores de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021?

¿Qué relación existe entre la comunicación y la motivación laboral en los colaboradores de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021?

¿Qué relación existe entre la estructura y la motivación laboral en los colaboradores de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021?

¿Qué relación existe entre la identidad y la motivación laboral en los colaboradores de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

La investigación básicamente permite a los principales gerentes detectar y conocer a fondo la situación en la que atraviesan la cadena de minimarket con respecto a la materia del clima organizacional y motivación laboral que viene siendo percibidos por los colaboradores, asimismo, permite solucionar las debilidades detectadas en dicha empresa, para que de esta manera se pueda mejorar aplicando nuevas alternativas de solución y la consecución de metas organizacionales. Posterior a ello permitirá mejorar la capacidad de desempeño y productiva de los colaboradores para que de esta forma logren ensalzar la rentabilidad en beneficio hacia la cadena de minimarket. Efectivamente, esta investigación permitió conocer con mayor claridad la relación que existente entre el clima organizacional y la motivación laboral, por lo cual nos permitió observar la relación de aquellos colaboradores en los diferentes ámbitos tanto familiar, social y laboral.

En el ámbito social definitivamente ayuda a corregir y aplicar mejoras hacia el estado panorámico del personal dentro de sus áreas de trabajo en las cadenas de minimarket, con la finalidad de ser un ejemplo que seguir en las diversas empresas que se encuentran dentro del mismo rubro. Posterior a ello entre los principales beneficiados en este caso serán los empleadores o jefes, ya que contarán con el paradigma actual del clima organizacional de la empresa, y a la vez el nivel porcentual de motivación que tienen los colaboradores para que de esta manera puedan crear nuevas estrategias y soluciones en las logren cambiar el panorama que atraviesan actualmente las cadenas de minimarket.

Justificación teórica. Es indispensable que las empresas proporcionen un clima organizacional favorable para aquellos que integran su estructura organizacional. Dichos factores determinan la estructuración del clima organizacional de acuerdo con su avance será el progreso de las relaciones entre estos factores. Es importante resaltar que, si una empresa no cuenta con un adecuado clima organizacional estará con una pésima desventaja a comparación con otras empresas que sí lo cuenten. En ese sentido, la investigacion considera información importante basada en fuentes de información confiable que pone al alcance de futuras investigaciones que traten sobre las variables de estudio. Es importante mencionar que las fundamentaciones teóricas de la variable clima organizacional se basó en los aportes de Brunet (2014) y la variable motivación laboral se desarrolló considerando los aportes teóricos de Robbins y Judge (2017).

Justificación práctica. La recolección de información respecto al clima organizacional permite proporcionar una retroalimentación referente a los aspectos y procesos que determinan a la par los comportamientos de la organización, por el cual permite, introducir diferentes cambios en la planificación, tanto en el comportamiento, la actitud, conducta del personal así como en la estructura de la empresa.

Justificación metodológica. En la respectiva investigación se trabaja de manera cuantitativa, en este caso se tiene en cuenta el uso de la metodología cuantitativa considerando que el método y técnicas de recolección de datos son aquellos que les pertenecen a las condiciones del método cuantitativo. Por otro lado, la recolección de los datos recogidos de la organización a permitiendo contar con un análisis detallado acerca de la realidad investigada y a la vez con las informaciones teóricas claramente fundamentada que justifiquen la situación que atraviesan la cadena de minimarket del distrito de Los Olivos.

1.3. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Establecer la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los colaboradores de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021.

Objetivos específicos

Establecer la relación entre las relaciones sociales y la motivación laboral en los colaboradores de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021.

Establecer la relación entre el trabajo en equipo y la motivación laboral en los colaboradores de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021.

Establecer la relación entre la comunicación y la motivación laboral en los colaboradores de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021.

Establecer la relación entre la estructura y la motivación laboral en los colaboradores de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021.

Establecer la relación entre la identidad y la motivación laboral en los colaboradores de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021.

1.4. Limitaciones de la investigación

Según Ávila (2001) una limitación consiste en que se deja de estudiar un aspecto del problema debido por alguna razón. Se refiere limitaciones o los problemas con los que el investigador se encontrará durante el desarrollo de su investigación.

Limitaciones relacionadas a las fuentes de información

En esta investigación sea recopilado fuentes primarias y secundarias, se han encontrado libros que han logrado mejorar las bases teóricas; sin embargo, no había un buen número, se han encontrado artículos que tiene relación con las variables que se está trabajando, pero no son actuales, y tampoco se relacionan a ambas variables en el rubro que se estudia, sino en otros rubros.

Limitación de antecedentes

Existe mínima información de antecedentes internacionales, ya que estas variables no son tan estudiadas en conjunto y en el mismo rubro que se está investigando, también cabe mencionar que el número de estos estudios a nivel internacional son escasas, en el ámbito nacional se ha tenido problemas para hallar investigaciones con ambas variables en el rubro de investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

A continuación, se presentan una síntesis de antecedentes relacionados con la investigación sobre las variables del estudio.

Antecedentes internacionales

Arismendi (2021) en su tesis *El diagnóstico de clima organizacional como herramienta de mejora del desempeño laboral en la empresa industria de alimentos de la ciudad de El Alto (IACEA),* que tuvo como objetivo analizar el nivel de satisfacción de los empleados en la empresa. La información recibida permite desarrollar un plan de mejora que contribuye positivamente a fortalecer los resultados laborales. Existen varios enfoques para diagnosticar el clima organizacional, se ha encontrado conveniente utilizar la metodología Great Workplace. Este estudio utilizó investigación mixta, diseño no experimental transversal y se consideró como muestra un total de 107 ciudadanos. Este estudio se basó el modelo comparativo utilizado por GPTW a su vez utilizó tipos de investigación descriptivos y comparativos. El resultado del diagnóstico IACEA mostró un clima o índice de confianza de a un nivel total de 39%. Esto indica un nivel crítico, y según GPTW estaría muy por debajo de empresas no aptas para un buen ambiente de trabajo, lo que perjudica el crecimiento de empresas. Por lo tanto, se elabora una propuesta con recomendaciones y un plan de acción a corto plazo para fortalecer el clima organizacional y con ello mejorar la eficiencia laboral.

Gordon (2018) en su tesis *La motivación laboral y su relación en el desempeño de los empleados en Cajas de Ahorro y Crédito de la ciudad de Ambato*, que fue desarrollado con el objetivo de averiguar cómo la motivación afecta el desempeño de los empleados de la cooperativa de ahorro y crédito. De igual forma, la motivación se desarrolló basado en los fundamentos de Idalberto Chiavenato como teórico principal,

y la variable desempeño con Stephen Robbins. El estudio se desarrolló con un diseño no experimental transversal descriptivo, correlacional con un tratamiento mixto en una muestra de 81 trabajadores. Los resultados obtenidos indican que no implementaron un programa de incentivos para mejorar el desempeño laboral y así mantener un compromiso mutuo de mejora continua que a la larga puede afectar gravemente desde varios ángulos con graves consecuencias a la cooperativa.

Alarcón y Ramos (2020) en su tesis *La motivación laboral de los empleados de la empresa Imapar Panamá, Ciudad de Panamá - 2020*, este estudio tiene como objetivo analizar la motivación laboral de colaboradores de la empresa. Desde una perspectiva metodológica, tiene un enfoque cuantitativo, diseño de campo transaccional, la población está conformado por 8 empleados, quienes se dividen en supervisores, secretarias, jefes de producción, costureras, instaladores y vendedores. De acuerdo a los resultados que las empresas mencionadas tienen un excelente equipo de administración y recursos humanos que han mantenido felices a sus empleados durante 25 años y entienden que cada persona tiene necesidades diferentes y el interés de la empresa en sus empleados hace que el empleado se sienta feliz y valorado y el factor crítico citado como causa de esta situación es el salario porque todos los empleados están de acuerdo en que su salario está por debajo del salario mínimo.

Mogrovejo (2020) en su tesis *El clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor*, el estudio tuvo como objetivo general analizar el efecto del clima organizacional en la motivación de colaboradores del hospital. La metodología utilizada fue cuantitativa, corte transversal enfoque descriptivo correlacional, método cuantitativo y una muestra conformada por 218 empleados. Se concluye de acuerdo con los resultados que la infraestructura no

es la adecuada para desarrollar de manera óptima sus actividades, los superiores no brindan el apoyo necesario y el ambiente laboral es insuficiente. Se propusieron realizar actividades que mejoren el clima laboral y la motivación de socios cooperantes mediante la entrega de diplomas a colaboradores del mes, un arreglo de bailo terapia en la playa y una fiesta de cumpleaños para socios cooperantes. La relación entre estas dos variables se derivó de la correlación de Pearson, donde se obtuvo un coeficiente de 0,937 con una significación de 0,000, lo que indica una correlación positiva y fuerte.

De La Cruz (2019) en su tesis *Incidencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los empleados de las Pymes Pertenecientes a la industria textil del Cantón Quito durante el año 2019*, el objetivo del estudio de investigación es determinar la relación entre la satisfacción y el desempeño laboral. Metodológicamente se utilizó un estudio de tipo descriptivo correlacional con un diseño no experimental transversal. El estudio recopiló información utilizando un muestreo aleatorio estratificado dirigido a 366 trabajadores. Las hipótesis se formularon y probaron al nivel de significación de 0,05 usando el coeficiente de correlación de Spearman y la matriz de correlación. En conclusión, el resultado del estudio mostró la presencia de una relación positiva baja y significativa entre la variable de estudio, así como una relación positiva y significativa entre las dimensiones satisfacción psicológica y social con la variable desempeño laboral, estas dimensiones pueden verse como mecanismos de diagnóstico de problemas para que el gerente que maneja estas dimensiones pueda mejorar y aumentar los niveles de desempeño. En base en estos hallazgos, se hicieron recomendaciones para que las empresas en este campo consideren la importancia de promover un alto

desempeño entre sus empleados de acuerdo con niveles óptimos de satisfacción laboral y así lograr de manera efectiva las metas organizacionales.

Ortiz (2021) en su tesis *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la facultad jurídica, social y administrativa de la Universidad Nacional De Loja*, esta investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la facultad en mención. La metodología utilizada fue de carácter mixto, fueron aptos para un estudio prospectivo, transversal y correlacional utilizando instrumentos cuantitativos. Hubo una muestra de 246 socios en la población y 150 empleados; el método de muestreo fue probabilístico y el proceso de selección fue aleatorio. Se utilizaron dos cuestionarios, uno para evaluar el clima organizacional y el otro para evaluar el desempeño laboral. En cuanto al clima, se estudió la metodología del instrumento escala de clima laboral CL-SPC construido en la técnica de Likert. Finalmente, se encontró que el clima organizacional se correlaciona positivamente con el desempeño laboral.

Antecedentes nacionales

Morales (2020) en su tesis *El clima organizacional su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en un retail, de la ciudad de Lima Metropolitana, en el año 2019*, con el objetivo de establecer estrategias para la gestión de una empresa que mejore el clima organizacional de tal forma que mejore los niveles de desempeño laboral. El estudio reveló que el clima organizacional afecta el desempeño de trabajadores del retail en la ciudad de Lima, esto se explica claramente que el clima organizacional mejora la productividad de los empleados. Respecto a la metodología utilizada es hipotética deductiva, diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional. Los socios principales que laboran en puestos

administrativos, jefaturas, auxiliares y gerentes de lineales, un total de 120 auxiliares, part-time y full-time, probados por 62 personas de la empresa. En conclusión, se muestra que las cinco dimensiones del clima organizacional, como la confiabilidad, respeto, imparcialidad, orgullo, amistad influyen positivamente en el resultado del desempeño laboral de los colaboradores.

Campos (2018) en su tesis *Clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados del Electrocentro Unidad de Negocio Huancayo, 2016*, tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados. El método utilizado fue no experimental, transaccional correlacional y causal. En la muestra se consideran 142 empleados de la empresa. El coeficiente de correlación de Spearman de 458 con un nivel de significancia de 0.000 indica que las variables están correlacionadas de forma positiva y moderada. Además, existe una relación directa entre variables de cohesión, igualdad, confianza, apoyo, autonomía, reconocimiento e innovación y satisfacción laboral.

Meza (2018) en su tesis *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores logísticos del municipio de Miraflores de Lima – 2019*, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores logísticos. El método empleado fue hipotético deductivo, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 50 empleados y se utilizaron técnicas de encuesta para la recolección de datos. Se utilizó el cuestionario de Litwin y Stringer de para evaluar el clima organizacional con un nivel de confiabilidad de 0,89; y el cuestionario Sonia Palma Carrillo con un nivel de confiabilidad de 0,86 para cuantificar la satisfacción laboral. Los resultados del coeficiente Rho de Spearman indican que las variables clima

organizacional y satisfacción laboral presenta una correlación alta (Rho=0,834; p<0,050).

Plasencia y Viñas (2019) en su tesis *La motivación laboral y su influencia en el clima organizacional del comercial converse del Mall Plaza en la ciudad de Trujillo año 2018*, cuyo objetivo busca analizar la forma en que la motivación laboral incide en el clima organizacional del centro comercial. La investigación fue de nivel correlación de tipo básica desarrollado con un enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por encargados de tienda y asociados que laboraban en el centro comercial siendo un total de 25 personas las mismas que conformaron la muestra. Asimismo, la conclusión fue que existe suficiente evidencia para afirmar que la motivación laboral tiene un efecto positivo en el clima organizacional de las organizaciones.

Sandoval y Novoa (2021) en su tesis *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de las tiendas por departamentos Ripley S.A. - Cajamarca 2020*, con el objetivo de conocer la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ripley. El tipo de investigación fue de nivel descriptiva, enfoque cuantitativo y diseño no experimental, aplicando cuestionarios válidos y confiables demostrado con un resultado alfa de Cronbach de 0.720. La muestra estuvo conformada por 58 colaboradores de la empresa. En cuanto a la hipótesis, de acuerdo con el análisis de los resultados R de Pearson de 0.563 con un nivel de significancia de 0.000, lo que supone un efecto directo positivo entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa. Por ende, se concluye que efectivamente existe una relación positiva entre ambas variables de estudio.

Barrientos (2020) en su tesis *Motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa corporación estratégica, Chilca – 2020*, tuvo como objetivo identificar la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la corporación estratégica. El estudio fue no experimental con un diseño transversal correlacional, la muestra considerada fue de 20 empleados. Por otro lado, en la investigación se utilizaron como técnicas la encuesta y cuestionarios confiables cuyos resultados alfa de Cronbach fue de 0,905 para el instrumento de motivación laboral y 0,882 para el instrumento de clima organizacional. Los resultados obtenidos fueron positivos porque se demostró que existe una alta correlación positiva entre las variables motivación laboral y clima organizacional con un coeficiente R de Pearson 0,733 a un nivel de significación de 0,000. Por lo tanto, se concluye que existe una correlación positiva alta entre la motivación laboral y el clima organizacional en la empresa, ya que la motivación de los empleados no es suficiente puesto que no satisfacen sus necesidades relacionadas con los puestos de trabajo.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1 Bases teóricas de clima organizacional

2.2.1.1. Definición conceptual de clima organizacional.

Evans et al. (2007) indica que el clima organizacional es la percepción que tienen los individuos sobre aspectos diferentes del clima organizacional. Estos conocimientos son el resultado de las prácticas de la organización. Al respecto, Chiavenato (2017) el clima organizacional es causado por dimensiones diferentes como comunicación, conflictos (funcionales y disfuncionales), liderazgo (consistencia, incompatibilidad, dirección) y sistema de recompensas. Estos aspectos determinan el clima de la organización, ya sea positivo o negativo. Por otro lado, un ambiente positivo significa que la comunicación, la gestión, las relaciones humanas y el sistema

de recompensas funcionan bien. Por otro lado, si el clima es negativo, es señal de que la gerencia no maneja adecuadamente estas dimensiones.

Asimismo, Robbins y Judge (2017) refieren que el clima organizacional configura un conjunto de características que influyen en el comportamiento de las personas en una organización. Por lo tanto, el clima organizacional es un aspecto importante para comprender el comportamiento relacionado con el trabajo y la satisfacción laboral de los empleados a lo largo del tiempo. Por otro lado, Aysen (2018) explica que las actitudes de los empleados dependen de las características de personalidad y del entorno en el que se desenvuelven. En el mismo sentido, Duque (2014) lo considera una característica del ambiente interno de una organización, que experimentan sus miembros y que influye en su comportamiento. Esta característica es relativamente estable y se puede explicar cuantificando las características de la organización.

Resumiendo, todas estas definiciones de forma sencilla, el OC sería la suma de factores psicológicos, que son las percepciones que tienen los empleados sobre su entorno de trabajo.

2.2.1.2. Características del clima organizacional.

Según Brunet (2014) las características del clima organizacional son las que se mencionan a continuación:

- El clima está determinado en gran medida por la realidad sociológica y cultural de la organización, características, comportamiento, habilidades, expectativas de otras personas.
- El clima es fenomenológicamente externo al individuo, quien, por el contrario, puede sentirse actor que influye en su naturaleza.

- El clima difiere fenomenológicamente de una tarea, que individuos que realizan la misma tarea pueden percibir climas diferentes.
- El clima se basa en las características de la realidad externa percibida por el observador del actor (la percepción no siempre es consciente).
- Esto tiene consecuencias para el comportamiento.

Según Goncalves (2000) las características son:

- Es identificado tanto directa e indirectamente por los personales.
- afectan hacia la conducta del personal.
- Abarcan diversos aspectos de la empresa, como en las políticas, normas y la conducta de los integrantes de un equipo.

Por otro lado, Rodríguez (2021) indica que las características del clima organizacional son:

- Es considerado estable y permanente.
- El comportamiento de los personales se corrige por el clima de la organización.
- Abarca el compromiso e identidad de los personales.
- Las acciones de los personales se ven influenciado por el clima organizacional de la empresa.
- El clima organizacional de una empresa se ve significativamente afectado por diversos problemas estructurales.
- La mal estructuración de los personales puede ser indicador de una ineficiente y mal clima organizacional.

2.2.1.3. Importancia del clima organizacional.

El clima organizacional que prevalece en la organización es importante en la actividad de las personas e influye decisivamente en su desarrollo. a la calidad de vida laboral en el lugar de trabajo, donde significa promover relaciones humanas más

amables, por lo tanto, espontáneas y sinceras. Asimismo, el clima organizacional indudablemente favorece el logro de las metas y dentro de ellas, y por supuesto también los tipos. trabajos que soportan (Reyes, 2017).

Señala que el clima de la organización es muy importante en el desarrollo de la organización, su desarrollo y adaptación al medio externo. Un ambiente demasiado rígido, una estructura organizativa mal definida, que no se desarrolla, hace que la empresa abandone fácilmente a sus competidores y entre en una etapa de declive incontrolado (Brunet, 2014).

2.2.1.4. Aspectos teóricos del clima organizacional de Brunet.

Brunet (2014) en su libro de clima en el trabajo, manifiesta que las conductas obtenidas por los colaboradores dependen principalmente del procedimiento administrativo. El teórico menciona tres tipos de variables para determinar las peculiaridades de una empresa que influyen en la percepción del colaborador.

- Variable independiente, las cual está encaminada a establecer la forma en el que una empresa evoluciona y logra objetivos.
- Variable Intermedia, es la variable que busca evaluar la situación interna de las organizaciones, expresado en aspectos como el comportamiento, las actitudes, los valores y las costumbres de los colaboradores.
- Variable final, son los resultados de las variables causales y intermedias, encaminadas a analizar los efectos obtenidos por la empresa como rendimiento, ingreso y merma.

2.2.1.5. Dimensiones del clima organizacional.

A. Relaciones sociales.

Según Weber (2001) la relación social es: "Un comportamiento de muchos individuos cuyo sentido está definido recíprocamente y que por esa reciprocidad se

orienta" (p. 103). En ese sentido, es un comportamiento que expresa o practica una persona dependiendo al trato que se le pueda brindar ya que a través de ello mostrará su comportamiento y actitudes frente a las demás personas. La reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de esta.

Para la dimensión mencionada se utilizó tres indicadores que son las siguientes:

- Coordinación. Dicho indicador permite conocer si realmente existe una buena coordinación entre compañeros de trabajo para la ejecución de planes de manera eficaz, en los minimarket del distrito de Los Olivos.
- Liderazgo. Dicho indicador permite conocer la existencia del liderazgo en los jefes, si verdaderamente tienen la capacidad para asumir responsabilidades y funciones además de cumplir con ciertos requisitos para un buen desempeño en los minimarket del distrito de Los Olivos.
- Compañerismo. Dicho indicador permite conocer si existe buenas relaciones entre compañeros de trabajo ya que, si bien es cierto, el compañerismo es muy importante ya que se puede percibir un clima muy distinto, positivo, cómodo, en armonía para que esto impulse a los personales trabajar con más confianza.

B. Trabajo en equipo.

Según Fainstein (2000) el trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas. Asimismo, un equipo es un conjunto de personas que realiza una tarea para alcanzar resultados.

El trabajo en equipo básicamente es la utilización de distintas estrategias, toma de decisiones lo cual utiliza un cierto grupo de personas para alcanzar y poder cumplir

con los objetivos y metas ya plasmadas. Asimismo, esto dependerá de qué manera trabaja el equipo, contando con la representación del líder de la empresa.

Para la dimensión mencionada se utilizó tres indicadores que son las siguientes:

- Responsabilidad. Dicho indicador permite conocer el grado de responsabilidad que tienen los colaboradores en el trabajo, que tan seguros se sienten en el trabajo para cumplir con sus responsabilidades en los minimarket del distrito de Los Olivos.
- Compromiso. Dicho indicador permite conocer que tan comprometidos se sienten o se encuentran los colaboradores para ejecutar sus labores en los minimarket del distrito de Los Olivos.
- Organización. Dicho indicador permite conocer si existe una buena o mala organización respecto al trabajo en equipo y temas documentarios en la cadena de minimarket del distrito de Los Olivos.

C. Comunicación.

Según Palacios (2015) este es un enfoque tradicional que considera el flujo de información en una red de interdependencia y también incluye el propósito, las personas, los sentimientos, las actitudes, las relaciones y las habilidades en una organización en circunstancias cambiantes.

La comunicación es una forma de conectar o reunir a personas que necesitan transferir o intercambiar información. En otras palabras, cuando nos comunicamos con familiares, amigos, compañeros, socios, clientes, etc., estamos en contacto con ellos para dar, recibir o intercambiar ideas, información u opiniones.

Para la dimensión mencionada se utilizó tres indicadores que son las siguientes:

- Toma de decisiones. Dicho indicador permite conocer si existe una buena toma de decisiones tanto por el jefe o los personales, además sin aquellas decisiones de los personales son considerados en la cadena de minimarket del distrito de Los Olivos.
- Participación. Dicho indicador permite conocer si existe participación de parte de los personales ya sean constante o de vez en cuando, además si las participaciones son positivas o no, lo cual, es importante recolectar información para ver el comportamiento que tiene cada personal de la empresa.
- Integración. Dicho indicador permite conocer si realmente la empresa fomenta la integración de los personales para que exista una buena comunicación entre ellos, además del trabajo en equipo.

D. Estructura.

Según Chiavenato (2002) una estructura matricial es: "Una combinación de función y división dentro de una misma estructura organizacional" (p. 11). Además, esta estructura asume cadenas jerárquicas funcionales y de distribución simultáneamente en una misma parte de la organización.

Representa la comprensión de los miembros de la organización sobre las reglas, los procedimientos, el papeleo y otras limitaciones a las que se enfrentan a medida que desarrollan su trabajo. La medida en que la organización hace hincapié en la burocracia frente a un entorno de trabajo libre, informal y desestructurado.

Para la dimensión mencionada se utilizó tres indicadores que son las siguientes:

- Comprensión. Dicho indicador permite conocer si los personales logran tener una comprensión clara respecto a las funciones que se le asigne, además de la metodología de trabajo establecida en la cadena de minimarket del distrito

de Los Olivos. Lo cual es importante recaudar información para utilizar nuevas estrategias si lo amerite, donde todos los personales logren entender o comprender cada aspecto de la empresa.

- Reglas. Dicho indicador permite conocer si las reglas establecidas o estipuladas en la cadena de minimarket son las adecuadas para que los personales trabajen de acuerdo con las normas existentes, además si aquellos se sienten cómodos con ello.
- Procedimientos. Dicho indicador permite conocer si los personales entienden con facilidad los procedimientos que debe de cumplir en el trabajo además si, se adaptan a los procedimientos de trabajo que se realiza en la cadena de minimarket del distrito de Los Olivos.

E. Identidad.

Hurtado (2003) define a la identidad como un proceso de construcción por el cual los individuos se definen a sí mismos a través de estrechas interacciones simbólicas con otras personas. A través de la capacidad del individuo para considerar las actitudes y expectativas de los demás, se convierte en objeto de su propia reflexión. Esta relación autorreflexiva debe entenderse como hablar consigo mismo, y hablar consigo mismo debe entenderse como interiorizar el habla comunicativa con los demás.

Es un sentido de pertenencia a la organización y un sentido de dignidad dentro del grupo; es decir, es la sensación de que comparte metas personales con metas organizacionales. El aspecto más importante de este enfoque es que permite una encuesta rápida y precisa de las percepciones y sentimientos acerca de las estructuras y condiciones organizacionales.

Para dicha dimensión se utilizó tres indicadores que son las siguientes:

- Visión. Dicho indicador permite conocer si los personales de la cadena de minimarket tiene conocimiento de la Visión establecida, además si los jefes fomentan la Visión en la cadena de minimarket del distrito de Los Olivos.
- Misión. Dicho indicador permite conocer si los personales de la cadena de minimarket tiene conocimiento de la Misión establecida, además si los jefes fomentan la Misión en la cadena de minimarket del distrito de Los Olivos.
- Deseo de pertenencia. Dicho indicador permite conocer si los personales se identifican con la empresa, y si se siente orgullosos de pertenecer y trabajar en la cadena de minimarket del distrito de Los Olivos.

2.2.2. Bases teóricas de la motivación laboral

2.2.2.1. Definición de la motivación laboral.

Gareth y George (2019) definen la motivación como: “Las fuerzas psicológicas que determinan la dirección del comportamiento de una persona, y su esfuerzo y persistencia frente a los obstáculos” (p. 49).

Por otro lado, Chiavenato (2018) define la motivación como: “Todo aquello que hace que una persona actúe de cierta manera o que provoca al menos una cierta tendencia o un determinado comportamiento” (p. 91).

Finalmente, Robbins y Judge (2017) definen a la motivación como: "Los procesos que influyen en la intensidad, dirección y persistencia de los esfuerzos de las personas para alcanzar las metas" (p. 42).

2.2.2.2. Características de la motivación laboral.

Según Hellriegel y Slocum (2009) la motivación representa las fuerzas en el interior de una persona y que provocan a que se comporte de una manera específica para dirigirse hacia el cumplimiento de las metas.

Los autores lo expresan como parte incluida dentro del proceso de la motivación, expresándose por medio de la siguiente fórmula:

Desempeño = f (capacidad x motivación)

Los aspectos mediante el cual se utilizó como referencia, se consideran aspectos como: la capacidad, que es el nivel de competencias que son adquiridas por los individuos para poder desempeñar diversas funciones; las necesidades requeridas, que vienen a ser las diversas carencias o faltas que experimentan las personas; y las metas, por el cual son considerados los resultados que las personas desean lograr durante su desempeño que realizan.

- El empleado identifica necesidades.
- El empleado busca formas de satisfacer estas necesidades.
- El empleado elige conductas dirigidas a las metas.
- El empleado evalúa las necesidades por deficiencia.
- El empleado recibe premios o castigos.
- El empleado se desempeña.

2.2.2.3. Importancia de la motivación laboral

Robbins (2005) indica que: “La motivación laboral significa una de las actividades más importantes y desafiantes que realizan los gerentes porque esperan que sus empleados inviertan de la manera más efectiva posible en el logro de las metas de la organización” (p. 392). También se enfatiza que todos los gerentes efectivos son conscientes de la necesidad de saber cómo pueden motivar a sus empleados y qué los motiva, además de adaptar las prácticas motivacionales a las necesidades y deseos de los empleados, porque la motivación laboral es un problema organizacional importante y a los gerentes les gusta encontrar soluciones.

Por otro lado, Gelabert (2010) considera importante la motivación laboral ya que un empleado poco motivado pone poco esfuerzo y atención en el desempeño de las tareas, porque si la persona no llega a la meta, surge un estado de frustración, que puede conducir o no a despido, tanto la frustración como el estrés. Esto, a su vez, hace que el empleado busque otras actividades para satisfacer lo que no ha logrado en la organización.

2.2.2.4. Teorías sobre motivación laboral.

Según, Robbins y Judge (2017) respecto a la teoría de la motivación laboral indica:

A. Teoría de la autodeterminación.

Una teoría de la motivación que revela los efectos beneficiosos de la motivación intrínseca y los efectos dañinos de la motivación extrínseca. Gran parte de la investigación sobre la teoría de la autodeterminación se ha centrado en la teoría de la evaluación cognitiva, una teoría complementaria que sugiere que las recompensas extrínsecas reducen el interés intrínseco en una tarea. Cuando a las personas se les paga por su trabajo, sienten que es algo que tienen que hacer, no algo que quieren hacer.

B. Teoría de la meta.

Esta teoría presentada por Edwin Locke revela el efecto de la especificidad de la meta, el desafío y la retroalimentación sobre el desempeño. Según esta teoría, la intención de trabajar hacia una meta se considera una fuente efectiva de motivación laboral.

C. Teoría de la autoeficacia.

se refiere a la creencia de que un individuo es capaz de completar una tarea. Cuanto mayor sea la autoeficacia, más confianza tendrá en su progreso.

2.2.2.5. Dimensiones de motivación laboral.

A. Dirección.

Fayol (1972) indica: “La dirección general es la responsable de que la empresa logre su objetivo procurando utilizar de la mejor forma posible los recursos disponibles” (p. 120), es decir, la gerencia es hacer que la empresa opere con la máxima eficiencia. En ese sentido, la gestión se define como un campo libre en el que se puede gestionar tanto al personal como a la empresa, lo que permite ver exactamente en qué dirección se mueve, si es positiva o negativa.

Básicamente se puede definir a la dirección como un cargo en una empresa donde la persona elegida para ello debe liderar y orientar el camino para lograr el objetivo de la empresa: su principal obligación es promover claramente los objetivos propuestos.

Para la dimensión mencionada se utilizó tres indicadores que son las siguientes:

- Metas y objetivos. Dicho indicador permite conocer si los personales están familiarizados con las metas que se deben de cumplir al igual que los objetivos en la cadena de minimarket del distrito de Los Olivos.
- Conducción de esfuerzos. Dicho indicador permite conocer la intensidad de esfuerzo laboral que invierten los personales, si trabajan bajo una dirección que permite cumplir con los objetivos de la cadena de minimarket del distrito de Los Olivos.
- Ejecución de planes. Dicho indicador permite conocer si las ejecuciones de trabajo se generan en el momento preciso o es que no se cumplen en el plazo

establecido, por parte de los personales y jefes de la cadena de minimarket del distrito de Los Olivos.

B. Perseverancia

Duckworth y Quinn (2009) mencionan: “Es la continuidad y pasión por los objetivos a largo plazo, lo que significa trabajar duro para afrontar los retos, manteniendo el esfuerzo y el interés durante años a pesar de los fracasos, contratiempos y estancamientos en el proceso” (p. 31). Básicamente se puede definir a la perseverancia como un factor muy importante en el estado de una persona ya que si bien es cierto la perseverancia ayuda a las personas aprender de los errores y están con contante aprendizaje lo cual ello si se aplicara en una organización se vería grandes resultados de crecimiento en beneficio a la empresa.

Para la dimensión mencionada se utilizó tres indicadores que son:

- Persistencia. Dicho indicador permite conocer si los personales son persistentes, si realmente se mantienen constante en su campo laboral de la cadena de minimarket del distrito de Los Olivos.
- Resolutivo. Dicho indicador permite conocer si los personales buscan soluciones ante cualquier problema que pudiese presentarse en el trabajo, además de conocer si ello tiene relación con la perseverancia.
- Entusiasta. Dicho indicador permite conocer si los personales son entusiastas en el trabajo, además si el entusiasmo genera un alto desempeño de trabajo en la cadena de minimarket del distrito de Los Olivos.

C. Remuneración e incentivos.

Según Gómez y Ormeño (2020) es una compensación económica que recibe un socio por los servicios prestados a una determinada empresa o institución. Y tiene como finalidad servir al sustento del trabajador y su familia.

Evidentemente la remuneración e incentivos va a depender del esfuerzo y desempeño en el que destaca un trabajador de acuerdo con su área de trabajo, lo cual dicho personal reciba alguna compensación fuera de su salario lo cual motiva a dicha persona a seguir trabajando por el bien de la empresa.

Para dicha dimensión se utilizó tres indicadores que son las siguientes:

- Cumplimiento de funciones. Dicho indicador permite conocer si las funciones encomendadas a los personales se cumplen adecuadamente en el tiempo establecido y correctamente, además de saber si las funciones se asignan acorde al puesto de cada personal en la cadena de minimarket del distrito de Los Olivos.
- Idoneidad. Dicho indicador permite conocer si los personales tienen la capacidad para desempeñar sus labores en sus respectivas áreas de trabajo, si se percibe eficiencia laboral en la cadena de minimarket del distrito de Los Olivos.
- Productividad. Dicho indicador permite conocer si los personales generan productividad o no en el trabajo, además de conocer si la empresa es productiva frente a los recursos que dispone en la cadena de minimarket del distrito de Los Olivos.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Clima organizacional

Es el comportamiento de los subordinados está determinado por el comportamiento gerencial y las condiciones organizacionales que perciben, y en parte por sus informaciones, comprensión, percepciones que ellos perciben, deseos, habilidades y valores.

Autorrealización

La autorrealización es la satisfacción de haber alcanzado y cumplido una o más metas personales que forman parte del desarrollo y del potencial humano.

Factores extrínsecos

Los factores extrínsecos son aquellos que vienen de la incentivación externa, como dinero, tiempo de trabajo, clima laboral y entre otras.

Reconocimiento de logro

Consiste en reconocer el trabajo bien realizado por parte de los colaboradores, consiguiendo un mayor bienestar para que el trabajador sea motivado y como resultado tener una mejor productividad para el beneficio de la organización.

Motivación laboral

La motivación está relacionada con el comportamiento humano y es una relación conductual donde se debe a factores internos y externos, donde el deseo y las necesidades generan la energía necesaria para motivar a una persona a llevar a cabo. actividades que logran sus objetivos.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica, dado que se detalla de manera teórica con el propósito de producir recientes conocimientos para profundizar las teorías sociales respecto a las variables investigadas. Al respecto, Paniagua y Condori (2018) señalan que: “La investigación básica sirve de fundamento a la investigación aplicada. Es pura porque está motivada por la curiosidad científica, su propósito es inherentemente científico, su deseo es descubrir, crear nuevos conocimientos, cambiar o profundizar los conocimientos científicos existentes” (p. 72).

La investigación pertenece a un nivel correlacional ya que permite medir con exactitud y a detalle el rango de relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en los colaboradores de una cadena de minimarket. En cuanto al nivel de investigación, Hernández y Mendoza (2018) indican: “Este tipo de investigación pretende medir el grado de asociación entre dos o más conceptos o variables en un contexto dado” (p. 105).

Por otro lado, la investigación tiene un enfoque cuantitativo, debido que para probar la hipótesis se realizó una recolección de datos por medio de la medición numérica y el análisis estadístico. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) indican que: “La vía cuantitativa es adecuada cuando se quiere evaluar la extensión u ocurrencia de fenómenos y contrastar hipótesis” (p. 6).

Diseño de Investigación

La investigación se desarrolló con un diseño no experimental, porque se genera sin manipular o modificar las variables, no existen las condiciones ni estímulos a los que se ha tomado como sujeto de estudio, simplemente se observan los hechos de ambas variables tanto el clima organizacional y la motivación laboral, de tal forma

que se ha estudiado el fenómeno tal y como está en el contexto real. Al respecto. Hernández y Mendoza (2018) señalan: “Los estudios no experimentales son estudios que se realizan sin manipular variables. Por lo tanto, son estudios en los que no cambiamos intencionalmente variables independientes para ver su efecto en otras variables” (p. 175).

Además, se observa que la investigación es de corte transversal dado a que se aplicó en un tiempo determinado. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) indican: “los diseños transversales son investigaciones que recopilan datos en un momento único” (p. 177).

3.2. Población y muestra

Población

La población de esta investigación está conformada por todos los colaboradores de una cadena de minimarket del distrito Los Olivos – 2021, los cuales son una cantidad de 110 colaboradores que se encuentran realizando sus labores durante todo el año en la empresa ya mencionada.

Tabla 1

Población de estudio

	Colaboradores	%
Hombres	75	75.00
Mujeres	45	45.00
Total	110	110.00

Tamayo (2018) indica que la población básicamente es la totalidad de un grupo de estudio, como también incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho estudio y que se debe cuantificar para obtener un determinado estudio considerando un conjunto de entidades que participan de una determinada característica, como también se le denomina o expresa como una población por

constituir la totalidad del grupo basado a una investigación. Al respecto, Naranjo (2017) indica: “La población es el conjunto que se encuentra conformado por todas las unidades de análisis o todas las características que son de interés, relevantes, para el investigador” (p. 261).

Muestra

Baena (2017) indica: “Es la pieza representativa del universo de estudio. La muestra se adquiere por diversos procedimientos que comprenden dos grandes aspectos, el muestreo probabilístico y el muestreo no probabilístico” (p. 125).

En el caso de la investigación no se considera una muestra porque tuvo acceso a las unidades de análisis y, por otro lado, muestran predisposición por participar en el proceso de investigación.

3.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los personales de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021.

Hipótesis específicas

Existe relación entre las relaciones sociales y la motivación laboral en los personales de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021.

Existe relación entre el trabajo en equipo y la motivación laboral en los personales de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021.

Existe relación entre la comunicación y la motivación laboral en los personales de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021.

Existe relación entre la estructura y la motivación laboral en los personales de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021.

Existe relación entre la identidad y la motivación laboral en los personales de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021.

3.4. Variables – Operacionalización

D*efinición conceptual del clima organizacional*

Domínguez y Ramírez (2012) definen al clima organizacional como: “Las percepciones individuales son los patrones de comportamiento repetidos, actitudes y sentimientos característicos de la vida organizacional, se refiere a las situaciones actuales y las relaciones entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral” (p. 124).

Definición operacional del clima organizacional

Un análisis del clima organizacional se puede medir diagnosticando las percepciones de los individuos y los factores que las generan. Al analizar el clima organizacional de la organización, se consideran como objeto de investigación las siguientes dimensiones: relaciones sociales, trabajo en equipo, comunicación, estructura e identidad. Asimismo, la valoración de esta prueba está conformada por una escala de Likert.

Tabla 2

Cuadro de operacionalización de la variable clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Relaciones Sociales	- Coordinación - Liderazgo - compañerismo	1-3	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno: [35 – 40] Regular: [27 – 35> Malo: [19 – 27>
Trabajo en equipo	- Responsabilidad - compromiso - organización	4-7		Bueno: [36 – 45] Regular: [28 – 36> Malo: [18 – 28>
Comunicación	- Toma de decisiones - Participación - Integración	8-11		Bueno: [29 – 37] Regular: [23 – 29> Malo: [18 – 23>
Estructura	- Comprensión - Reglas - Procedimientos	12-15		Bueno: [40 – 37] Regular: [30 – 40> Malo: [25 – 30>
Identidad	- Misión - Visión - Deseo de pertenencia	16-19		Bueno: [38 – 45] Regular: [30 – 38> Malo: [23 – 30>

Definición conceptual de la motivación laboral

Según Gelabert (2010) la motivación laboral significa todo lo que un empleado desea para realizar su trabajo de la mejor manera posible, y que a su vez se relaciona con la dirección, el impulso y el mantenimiento del comportamiento en la organización para lograr la meta.

Definición operacional de la motivación laboral

La motivación incita a que una persona actúe y se comporte de una determinada manera, es decir, es una combinación de actitudes intelectuales, fisiológicas y psicológicas que decide. Al analizar la motivación organizacional, se

consideran como objeto de investigación las siguientes dimensiones: dirección, perseverancia y remuneración e incentivos. Asimismo, las respuestas se valoran en una escala de Likert.

Tabla 3

Cuadro de operacionalización de la variable motivación laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Dirección	- Metas y objetivos - Conducción de esfuerzos - Ejecución de planes	1-3	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno: [39 – 46] Regular: [32 – 39> Malo: [26 – 32>
Perseverancia	- Persistencia - Resolutivos - Entusiasta	4-6		Bueno: [34 – 40] Regular: [26 – 34> Malo: [20 – 26>
Remuneración e incentivos	- Cumplimiento de funciones - Idoneidad - Productividad	7-13		Bueno: [33 – 41] Regular: [27– 33> Malo: [19 – 27>

3.5. Métodos y técnicas de Investigación

Métodos de investigación

El trabajo de investigación se desarrolla de acuerdo con los lineamientos del método hipotético deductivo, debido a que se parte de la observación del fenómeno estudiado, se crea una hipótesis de este para darle una explicación, deducir las consecuencias elementales generales y específicas de la hipótesis y verificar la verdad de los enunciados deducidos.

Técnica

En el trabajo de investigación se utilizó la encuesta lo cual es aquella técnica que integra a un conjunto de preguntas que aplica el investigador a la parte

representativa de la población con el objetivo de recopilar información real y valiosa sobre el objeto de investigación. Al respecto, Malhotra (2017) indica que las encuestas son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado lo cual el método de encuesta incluye un cuestionario estructurado que se da a los encuestados y que está diseñado para obtener información específica.

3.6. Descripción de instrumentos utilizados

Para recoger y registrar los datos de la muestra se utilizó el cuestionario, que es el instrumento que recauda información sobre las variables clima organizacional y motivación laboral, de manera independiente para que sean próximas a correlacionarlas y asociarlas.

Trespalacios et al. (2018) indican que las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo.

Instrumentos I. Ficha técnica del cuestionario del clima organizacional

El cuestionario de clima organizacional tiene como finalidad evaluar el nivel de clima organizacional que se desarrolla en la cadena de minimarket en el distrito de Los Olivos, asimismo, la valoración de la variable se realiza en función de una escala de Likert de 5 alternativas.

Tabla 4

Ficha técnica del instrumento clima organizacional

Criterios	Características
Nombre	Cuestionario de clima organizacional
Autor	Elizabeth Mirian Núñez Reyes
Objetivo	Evaluación objetiva del clima organizacional en los colaboradores de una cadena de Minimarket del distrito de Los Olivos durante el año 2021.
Ámbito de aplicación	Colaboradores internos de una cadena de Minimarket
Administración	Individual
Validación	Docentes de la Universidad Autónoma del Perú
Duración	Sin límite de tiempo
Significación	Evaluación objetiva del clima organizacional considerando como dimensiones las relaciones sociales, trabajo en equipo, comunicación, estructura e identidad.
Baremación	Puntuaciones estándar medidas en bueno, regular y malo considerando el 75% de la desviación estándar de cada dimensión del clima organizacional.
Material	Formulario Google Form

Instrumentos II. Ficha técnica del cuestionario de motivación laboral

El cuestionario de motivación laboral tiene como finalidad evaluar el nivel de motivación que tienen los colaboradores de una cadena de minimarket en el distrito de Los Olivos, asimismo, la valoración de la variable se realiza en función de una escala de Likert de 5 alternativas.

Tabla 5

Ficha técnica del instrumento de motivación laboral

Criterios	Características
Nombre	Cuestionario de motivación laboral
Autor	Elizabeth Mirian Núñez Reyes
Objetivo	Evaluación objetiva de la motivación laboral en los colaboradores de una cadena de Minimarket del distrito de Los Olivos durante el año 2021.
Ámbito de aplicación	Colaboradores internos de una cadena de Minimarket
Administración	Individual
Validación	Docentes de la Universidad Autónoma del Perú
Duración	Sin límite de tiempo
Significación	Evaluación objetiva de la motivación laboral considerando como dimensiones la dirección, la perseverancia y la remuneración e incentivos.
Baremación	Puntuaciones estándar medidas en bueno, regular y malo considerando el 75% de la desviación estándar de cada dimensión del clima organizacional.
Material	Formulario Google Form

3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos

Los datos obtenidos se analizaron mediante el programa estadístico informático SPSS en la versión 26, con la finalidad de obtener resultados para luego ser tabulados e interpretados. A continuación, el análisis se detalla en los procesos realizados en estadística:

Para continuar con la investigación, se realizó una prueba piloto que constituye la aplicación de los cuestionarios a una pequeña muestra de encuestados, la cual ayudó a identificar y a corregir los problemas encontrados en la elaboración de los instrumentos, donde además ayudó a averiguar su consistencia o confiabilidad de los datos.

Tabla 6

Clasificación de los niveles de fiabilidad de alfa de Cronbach

Criterio de Confiabilidad	Valores
Deficiente	0,03]
Regular	]0.3 a 0.5]
Bueno	]0.05 a 0.7]
Muy bueno	]0.7 a 0.9]
Excelente	]0.9 a 1]

Nota: Tuapanta et al., 2016, p. 49.

El análisis descriptivo de las variables y dimensiones se transformaron en tablas de frecuencia para su adecuada interpretación. Asimismo, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov ya que la muestra es superior a 50 elementos donde el resultado prueba el grado de concordancia entre las distribuciones.

Luego se desarrolla la prueba de normalidad de las variables de estudio para determinar el tipo de prueba de correlación aplicar en la prueba de hipótesis tanto general como específicas.

Finalmente, luego se desarrolla la prueba de hipótesis con una prueba estadística paramétrica.

Tabla 7

Escala de correlación de R de Pearson

Rango	Relación
0	No existe correlación
+0.01 a +0.19	Correlación positiva muy baja
+0.2 a +0.39	Correlación positiva baja
+0.4 a +0.69	Correlación positiva moderada
+0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
+0.9 a +0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: Triola, 2018, p. 45.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento

Validez del instrumento del clima organizacional

El cuestionario de clima organizacional pasó por procesos de validación de contenido mediante el criterio de jueces expertos en la materia que se está investigando. Estos jueces en su primera revisión valoraron y dieron sus observaciones de mejora, y luego de haber subsanado esas observaciones, brindaron su validación con una valoración de aceptable.

Tabla 8

Resultados de la validación del cuestionario del clima organizacional

Validador	Resultado
Dra. Patricia Maribel Yllescas Rodríguez	Aplicable
Mag. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable
Mag. Rodolfo Zea Melodías	Aplicable

Validez de Instrumento de la motivación laboral

El cuestionario de motivación laboral presenta una validación de contenido, mediante el criterio de jueces expertos en las variables que se está investigando. Estos jueces en su primera revisión brindaron ciertas observaciones de mejora a los ítems considerados, y luego de haber subsanado esas observaciones, indicaron que es aceptable el contenido del cuestionario.

Tabla 9

Resultados de la validación del cuestionario de la motivación laboral

Validador	Resultado
Dra. Patricia Maribel Yllescas Rodríguez	Aplicable
Mag. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable
Mag. Rodolfo Zea Melodías	Aplicable

Los resultados de la tabla 8 y 9 demuestran que los cuestionarios de clima organizacional y motivación laboral presentan validez de contenido, es decir, miden las variables que indican medir.

4.1.1. Análisis de fiabilidad

Fiabilidad del Instrumento del clima organizacional.

La determinación del análisis de confiabilidad del instrumento de clima organizacional se desarrolló mediante el procesamiento de los datos en el estadístico alfa de Cronbach, considerando que la prueba de clima organizacional presenta una escala politómica.

Tabla 10

Análisis de fiabilidad del instrumento de clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	30

Conforme se observa en la tabla 10, el estadístico alfa de Cronbach brindó un resultado de 0,845, lo que indica que la confiabilidad del instrumento es muy buena por encontrarse entre el rango de valores de 0,76 y 0,89. Por lo tanto el instrumento es aplicable y adecuado para recopilar datos de investigación.

Fiabilidad del Instrumento de la motivación laboral.

La determinación del análisis de confiabilidad del instrumento de clima organizacional se desarrolló mediante el procesamiento de los datos en el estadístico alfa de Cronbach, considerando que el cuestionario de motivación laboral presenta una escala de cinco alternativas.

Tabla 11

Análisis de fiabilidad del instrumento de motivación laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,837	18

Conforme se observa en la tabla 11, el estadístico alfa de Cronbach brindó un resultado de 0,837, lo que indica que la confiabilidad del instrumento es muy buena por encontrarse entre el rango de valores de 0,76 y 0,89. Por lo tanto el instrumento es aplicable y adecuado para recopilar datos de investigación.

4.2. Resultados descriptivos de las variables

Resultado descriptivo de la variable clima organizacional

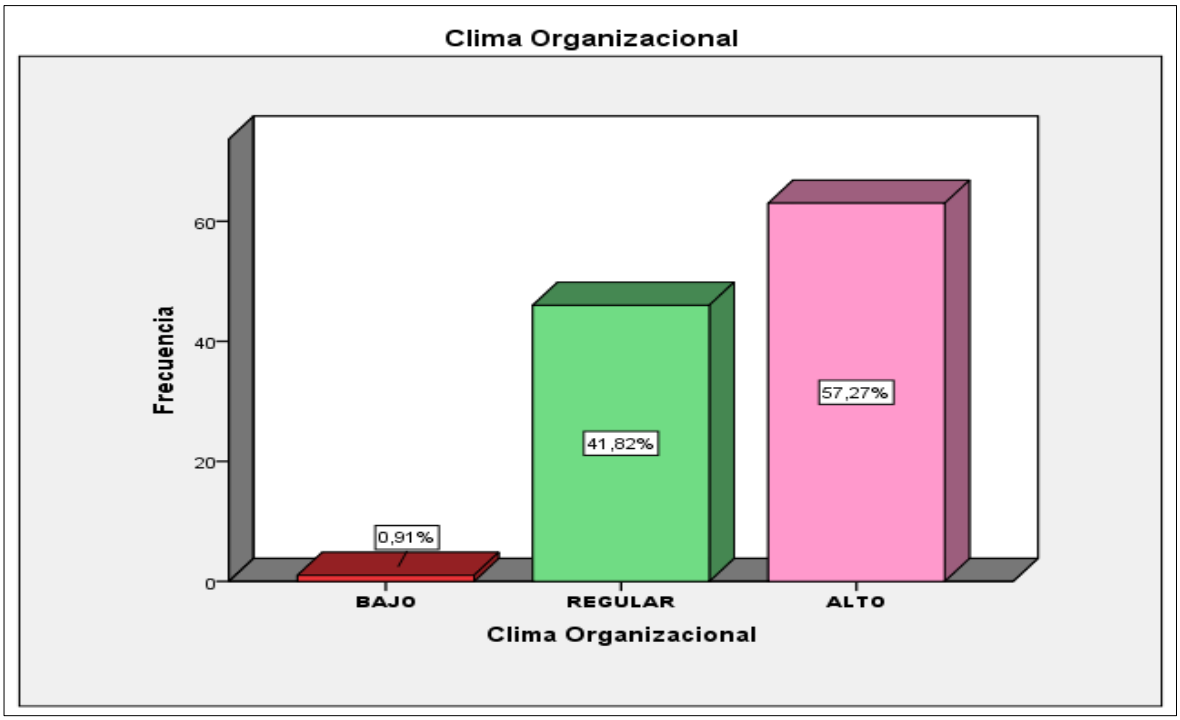
Tabla 12

Análisis descriptivo de la variable clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	,9
Regular	46	41,8
Alto	63	57,3
Total	110	100,0

Figura 1

Análisis descriptivo de la variable clima organizacional



De la figura 1 se tiene que, de 110 colaboradores, 1 de ellos equivalente al 0,91% califican al clima organizacional como bajo, 46 colaboradores equivalente al 41,82% lo califican como regular, 63 colaboradores equivalente al 57,27% lo califican como alto. Esto demuestra que la mayor cantidad del personal encuestado percibe a la variable clima organizacional en los niveles de regular a alto en la cadena de minimarket del distrito de Los Olivos.

Resultado descriptivo de la variable motivación laboral

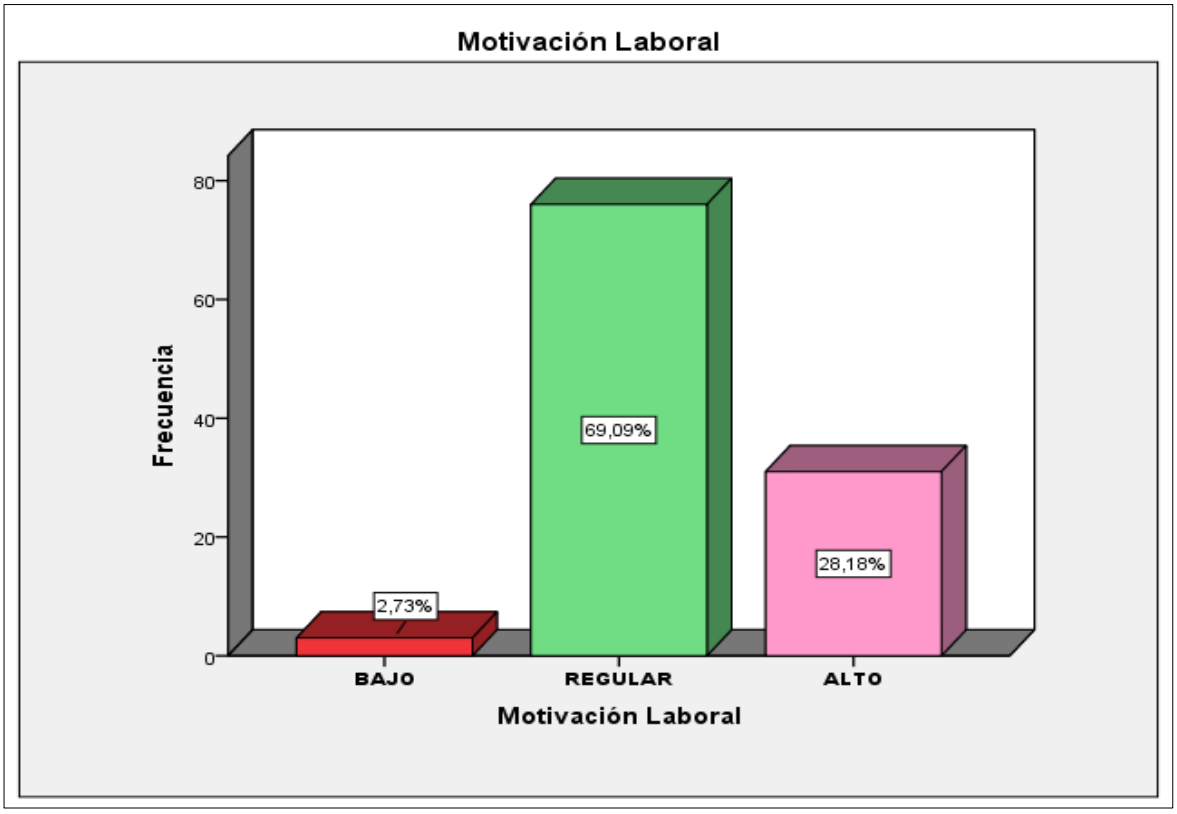
Tabla 13

Resultado descriptivo de la variable motivación laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	2,7
Regular	76	69,1
Alto	31	28,2
Total	110	100,0

Figura 2

Análisis descriptivo de la variable motivación laboral



De la figura 2 se tiene que, de 110 colaboradores, 3 de ellos equivalentes al 2,73% califican la variable motivación laboral como bajo, 76 colaboradores equivalente al 69,09 % lo califican como regular, 31 colaboradores equivalente al 28,18% lo califican como alto. Lo cual esto demuestra que la mayor cantidad del personal encuestado percibe a la variable motivación laboral en los niveles de regular a alto en la cadena de minimarket del distrito de Los Olivos.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de las dimensiones del clima organizacional

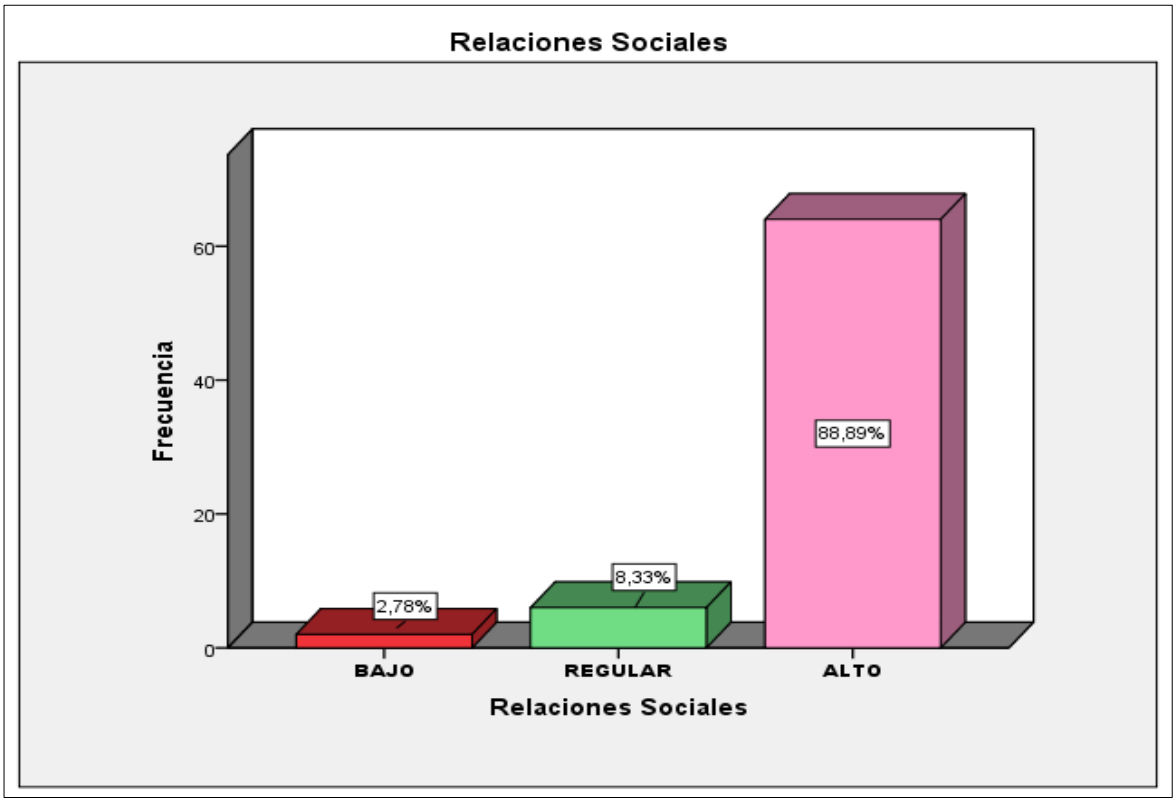
Tabla 14

Análisis descriptivo de la dimensión de relaciones sociales

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	1,8
Regular	6	5,5
Alto	64	58,2
Total	110	100,0

Figura 3

Análisis descriptivo de la dimensión de relaciones sociales



De la figura 3 se tiene que, de 110 colaboradores, 2 de ellos equivalentes al 2,78% califican la dimensión relaciones sociales como bajo, 6 colaboradores equivalente al 8,33 % lo califican como regular y 64 colaboradores equivalente a 88.89% lo califican como alto. Lo cual esto demuestra que la mayor cantidad del

personal encuestado percibe a la dimensión relaciones sociales en los niveles de regular a alto en la cadena de minimarket del distrito de Los Olivos.

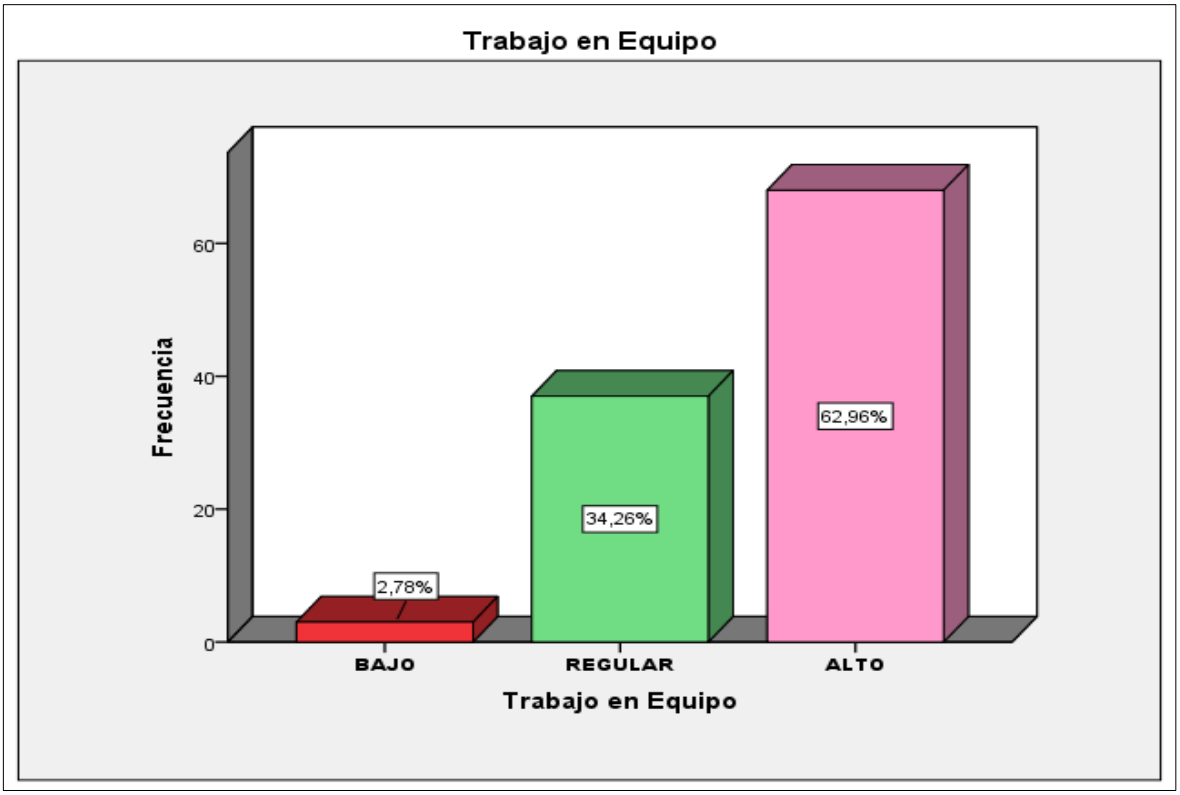
Tabla 15

Análisis descriptivo de la dimensión de trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	2,7
Regular	37	33,6
Alto	68	61,8
Total	110	100,0

Figura 4

Análisis descriptivo de la dimensión de trabajo en equipo



De la figura 4 se tiene que, de 110 colaboradores, 3 de ellos equivalente al 2,78% califican la dimensión trabajo en equipo como bajo, 37 colaboradores equivalente al 34,26 % lo califican como regular y 68 colaboradores equivalente al 62,96% lo califican como alta. Lo cual esto demuestra que la mayor cantidad del

personal encuestado percibe a la dimensión trabajo en equipo en los niveles de regular a alto en la cadena de minimarket del distrito de Los Olivos.

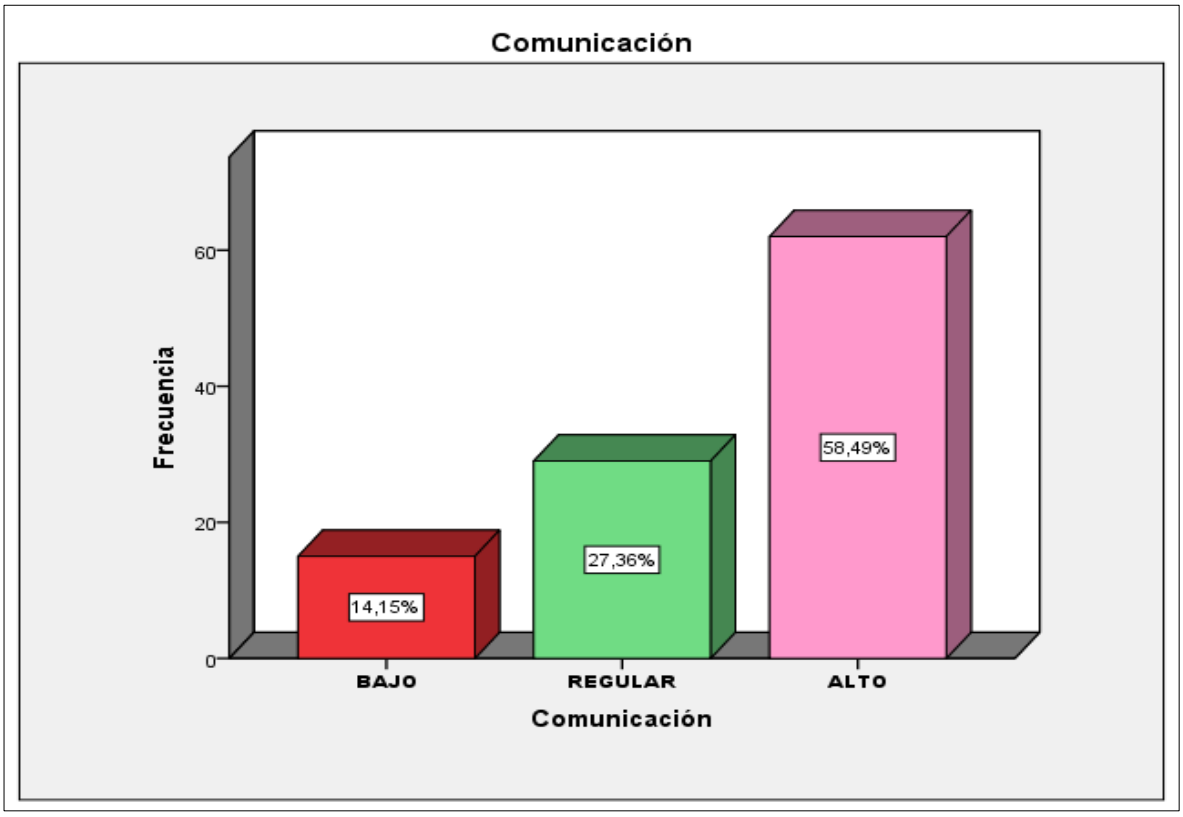
Tabla 16

Análisis descriptivo de la dimensión comunicación

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	13,6
Regular	29	26,4
Alto	62	56,4
Total	110	100,0

Figura 5

Análisis descriptivo de la dimensión comunicación



De la figura 5 se tiene que, de 110 colaboradores, 15 de ellos equivalente al 14,15% califican la dimensión comunicación como bajo, 29 colaboradores equivalente al 27,36 % lo califican como regular y 62 colaboradores equivalente al 58,49 % califican como alto. Lo cual esto demuestra que la mayor cantidad del personal

encuestado percibe a la dimensión comunicación en los niveles de regular a alto en la cadena de minimarket del distrito de Los Olivos.

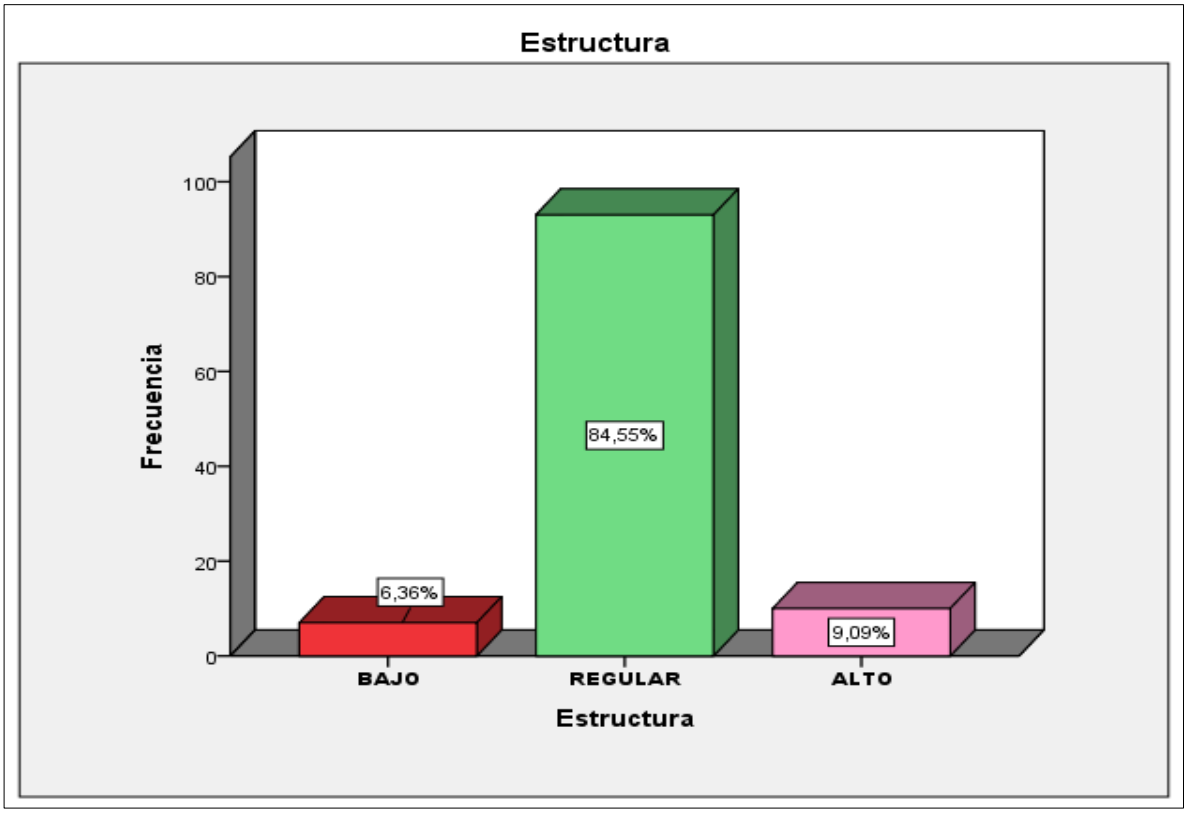
Tabla 17

Análisis descriptivo de la dimensión estructura

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	6,4
Regular	93	84,5
Alto	10	9,1
Total	110	100,0

Figura 6

Análisis descriptivo de la dimensión estructura



De la figura 6, se tiene que, de 110 colaboradores, 7 representa el 6,36 %, consideran a la dimensión estructura en un nivel bajo, asimismo 93 colaboradores que representan el 84,55% consideran la dimensión estructura en un nivel regular y, por último, 10 colaboradores encuestados equivalente al 9,09 % lo consideran en un nivel alto. Lo cual esto demuestra que la mayor cantidad del personal encuestado

percibe a la dimensión estructura en los niveles de regular a alto en la cadena de minimarket del distrito de Los Olivos.

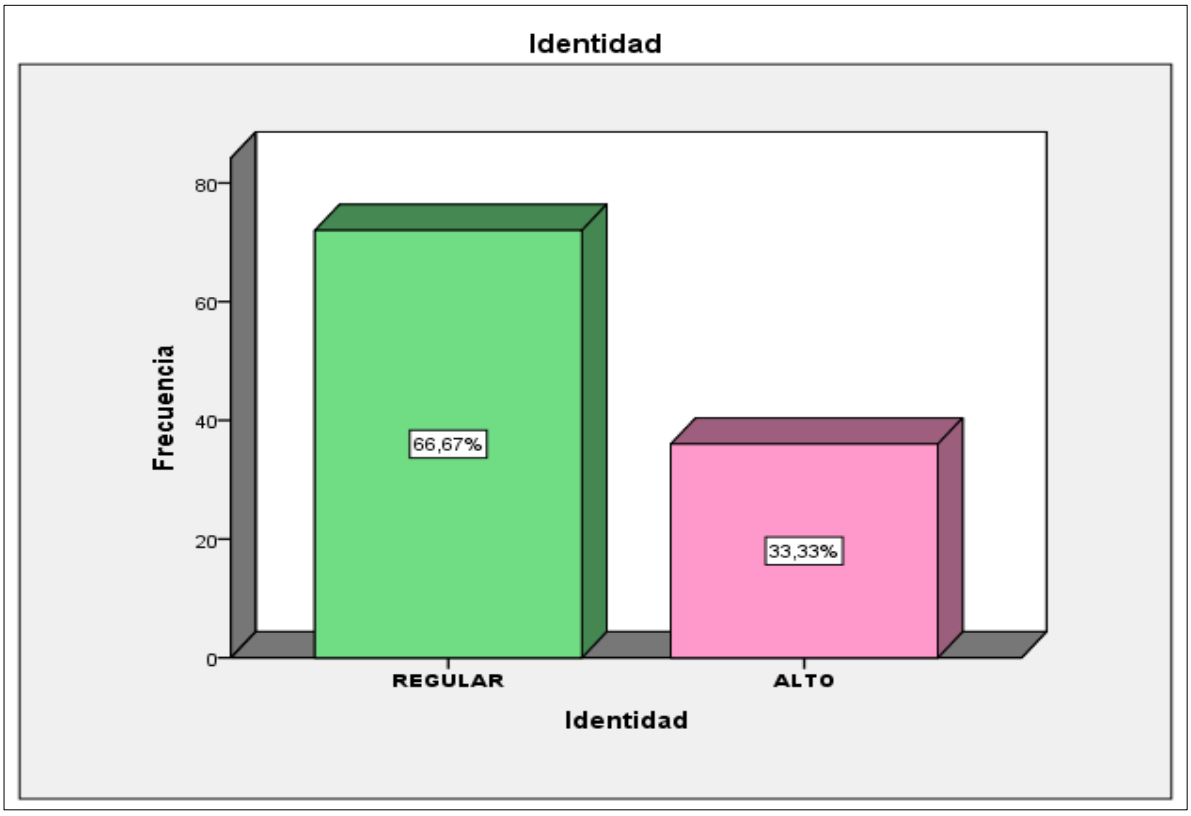
Tabla 18

Análisis descriptivo de la dimensión identidad

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	72	65,5
Regular	36	32,7
Total	110	100,0

Figura 7

Análisis descriptivo de la dimensión identidad



De la figura 7, se tiene que, de 110 colaboradores, 72 representan el 66,67 %, consideran a la dimensión identidad en un nivel regular, 36 colaboradores que representan el 33,33 % consideran la dimensión identidad en un nivel alto. Lo cual demuestra que la mayor cantidad de los colaboradores encuestados percibe a la dimensión identidad en los niveles de regular a alto en la cadena de minimarket del distrito de Los Olivos.

Resultados descriptivos de las dimensiones de la motivación laboral

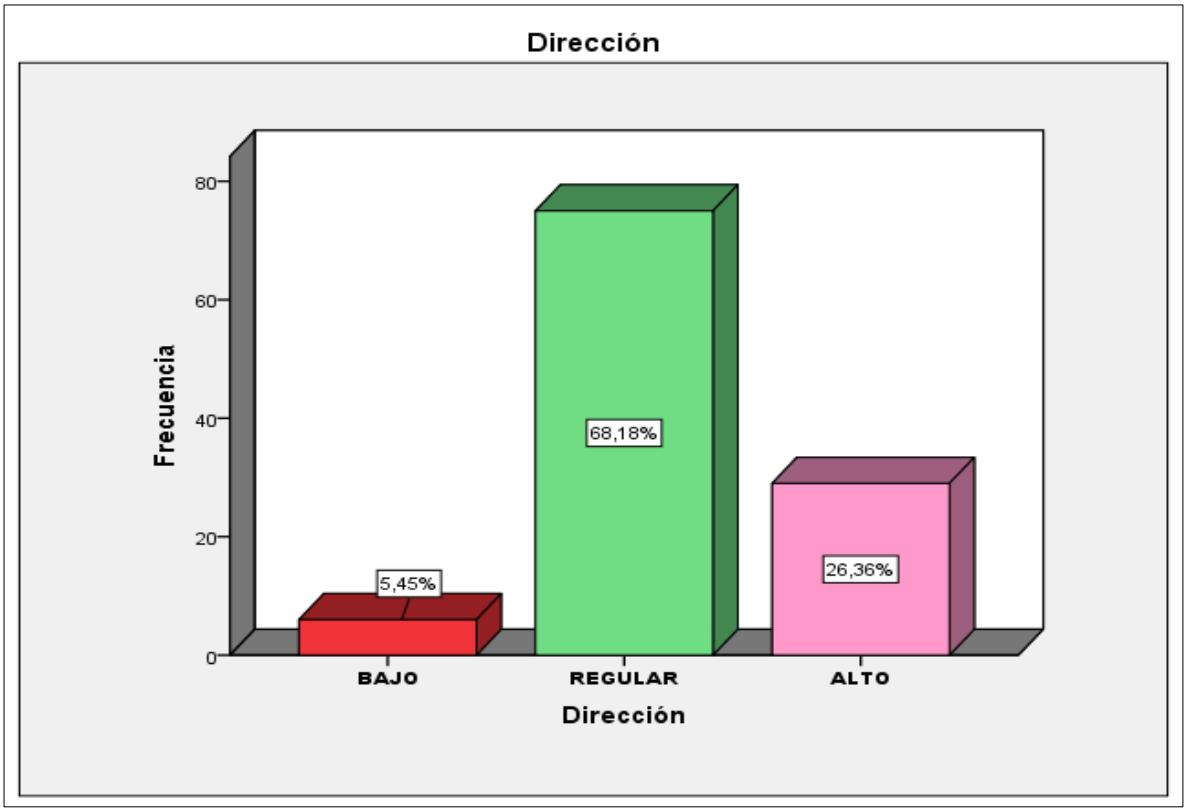
Tabla 19

Análisis descriptivo de la dimensión dirección

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	5,5
Regular	75	68,2
Alto	29	26,4
Total	110	100,0

Figura 8

Análisis descriptivo de la dimensión dirección



De la figura 8, se tiene que, de 110 colaboradores, 6 representa el 5,45 %, consideran a la dimensión dirección en un nivel bajo, asimismo, 75 colaboradores que representan el 68,18% consideran la dimensión dirección en un nivel regular y, por último, 29 colaboradores equivalente al 26.36 % lo consideran en un nivel alto. Lo cual esto demuestra que la mayor cantidad del personal encuestado percibe a la

dimensión estructura en los niveles de regular a alto en la cadena de minimarket del distrito de Los Olivos.

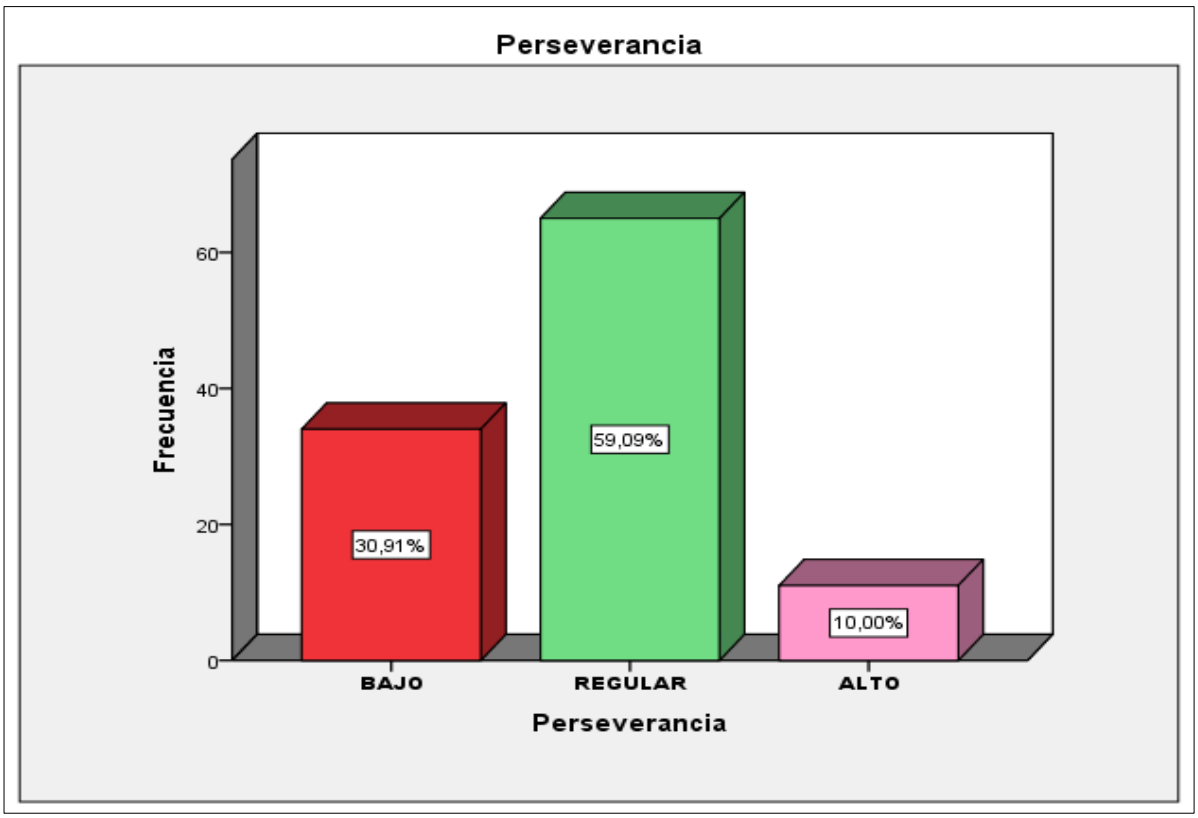
Tabla 20

Análisis descriptivo de la dimensión perseverancia

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	34	30,9
Regular	65	59,1
Alto	11	10,0
Total	110	100,0

Figura 9

Análisis descriptivo de la dimensión perseverancia



De la figura 9, se tiene que, de 110 colaboradores, 34 representa el 30,91 %, consideran a la dimensión perseverancia en un nivel bajo, asimismo 65 colaboradores que representan el 59,09% consideran la dimensión perseverancia en un nivel regular y, por último, 34 colaboradores encuestados equivalente al 10.00 % lo consideran en un nivel alto. Lo cual esto demuestra que la mayor cantidad del personal encuestado

percibe a la dimensión perseverancia en los niveles de bajo a alto en la cadena de minimarket del distrito de Los Olivos.

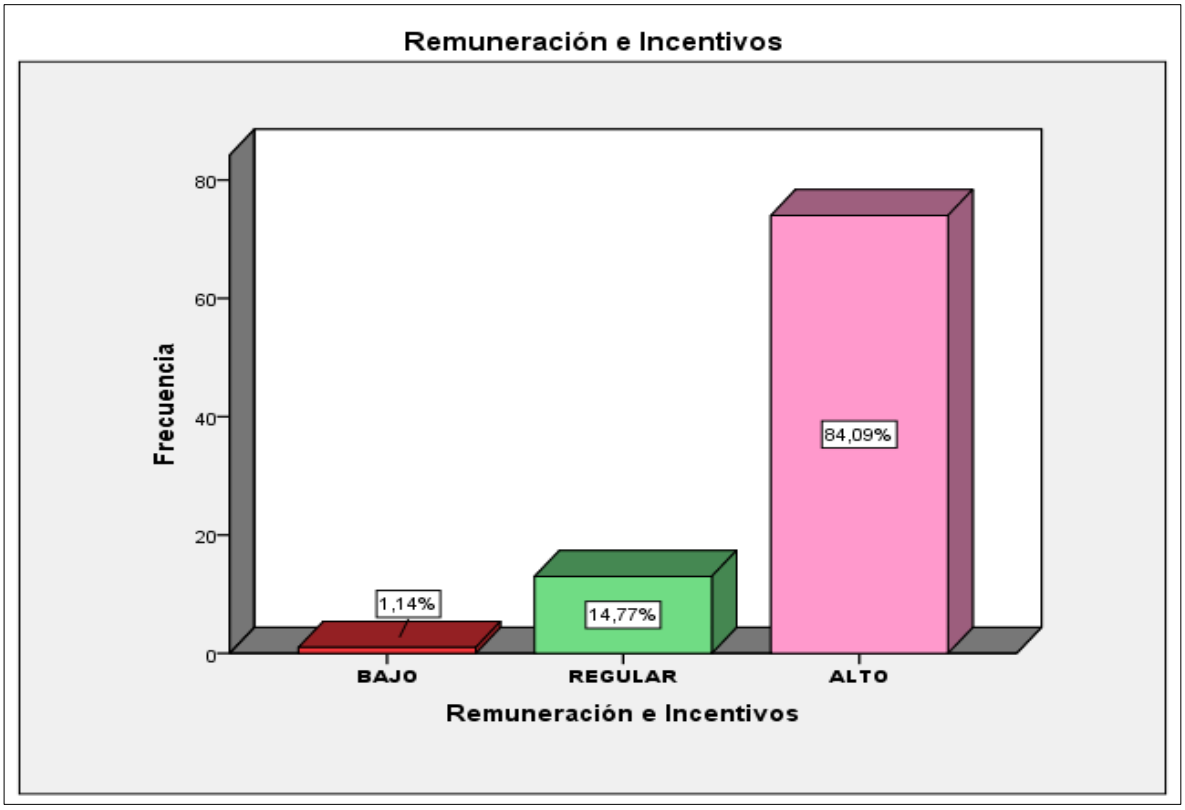
Tabla 21

Análisis descriptivo de la dimensión remuneración e incentivos

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	,9
Regular	13	11,8
Alto	74	67,3
Total	110	100,0

Figura 10

Análisis descriptivo de la dimensión remuneración e incentivos



De la figura 10, se tiene que, de 110 colaboradores, 1 representa el 1,14 %, consideran a la dimensión remuneración e incentivos en un nivel bajo, asimismo 13 colaboradores que representan el 14,77 % consideran la dimensión remuneración e incentivos en un nivel regular y, por último, 74 colaboradores equivalente al 84,09 % lo consideran en un nivel alto. Lo cual esto demuestra que la mayor cantidad del

personal encuestado percibe a la dimensión remuneración e incentivos en los niveles de regular a alto en la cadena de minimarket del distrito de Los Olivos.

4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

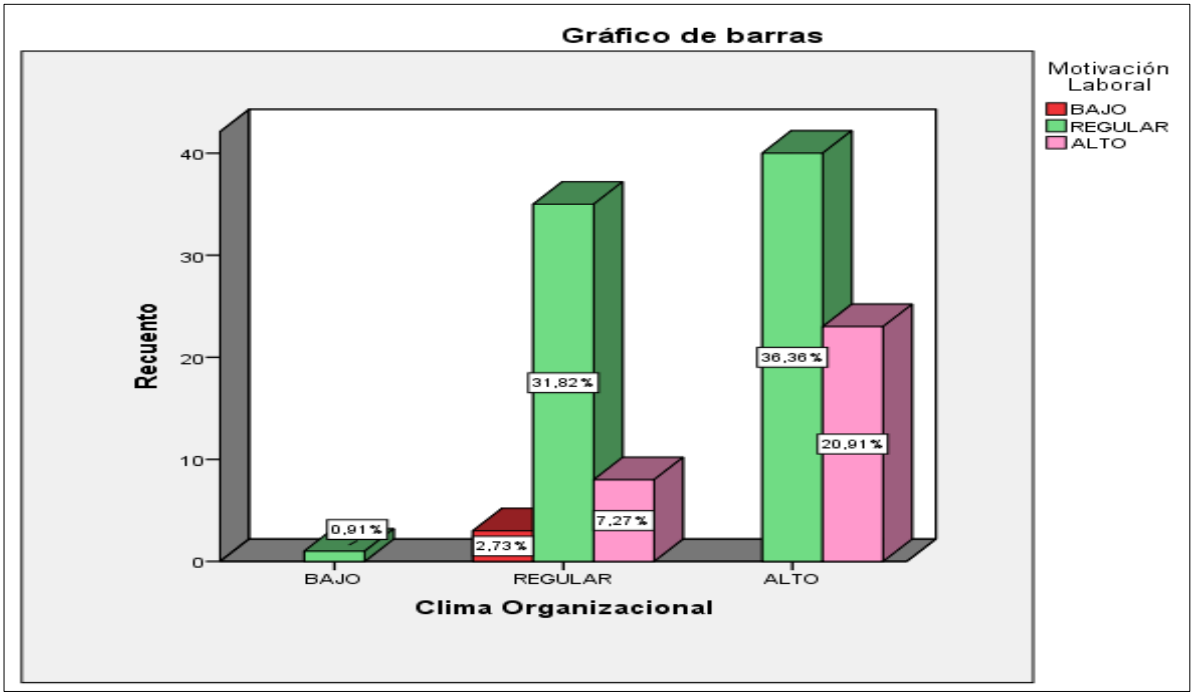
Tabla 22

Análisis descriptivo de la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral

Motivación laboral	Clima organizacional						Total	
	Bajo		Regular		Alto			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0.91%	3	2.7%	0	0.0%	3	2.7%
Regular	1	.9%	35	31.8%	40	36.4%	76	69.1%
Alto	0	0.0%	8	7.3%	23	20.91%	31	28.2%
Total	1	.9%	46	41.8%	63	57.3%	110	100.0%

Figura 11

Análisis descriptivo de la relación entre el clima organizacional y motivación laboral



De la figura 11, presentan la descripción con respecto a ambas variables de estudio, lo cual se puede apreciar que el 0.91 % de los colaboradores consideran la relación en un nivel bajo entre ambas variables y de igual manera se puede apreciar

el 31,82% de los colaboradores lo consideran a un nivel regular la relación de ambas variables y el 20.91 % lo consideran en un nivel alto, quiere decir que, existe una relación moderada y positiva entre el clima organizacional y motivación laboral en los colaboradores de la cadena de minimarket del distrito de Los Olivos, de tal manera que se verifica con la correspondiente prueba de hipótesis.

4.5. Prueba de la normalidad para la variable de estudio

Ho. Las variables de estudio presentan una distribución normal.

Ha. Las variables de estudio no presentan una distribución normal.

Tabla 23

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la variable clima organizacional

		Clima organizacional	Motivación laboral
N		110	110
Parámetros normales[a,b]	Media	74,4364	40,1273
	Desviación típica	10,42362	7,33236
Diferencias más extremas	Absoluta	,111	,071
	Positiva	,046	,068
	Negativa	-,111	-,071
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,160	,746
Sig. asintót. (bilateral)		,136	,633

La tabla 23, muestra los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, en la cual se observa que la gran parte de los puntajes de las variables de estudio evidentemente si presentan una aproximación normal, ya que el coeficiente adquirido si es significativo (Sig.>0.05). Por lo tanto, el resultado permite rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula, por lo tanto, la prueba de estadística a emplear debe ser paramétrica, en el caso de investigación para los estadísticos inferenciales se utilizó la prueba de Pearson.

4.6. Procedimientos correlacionales

Hipótesis general

H_o. No existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los personales de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021.

H_a. Existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los personales de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021.

Tabla 24

Resultados de correlación entre el clima organizacional y la motivación laboral

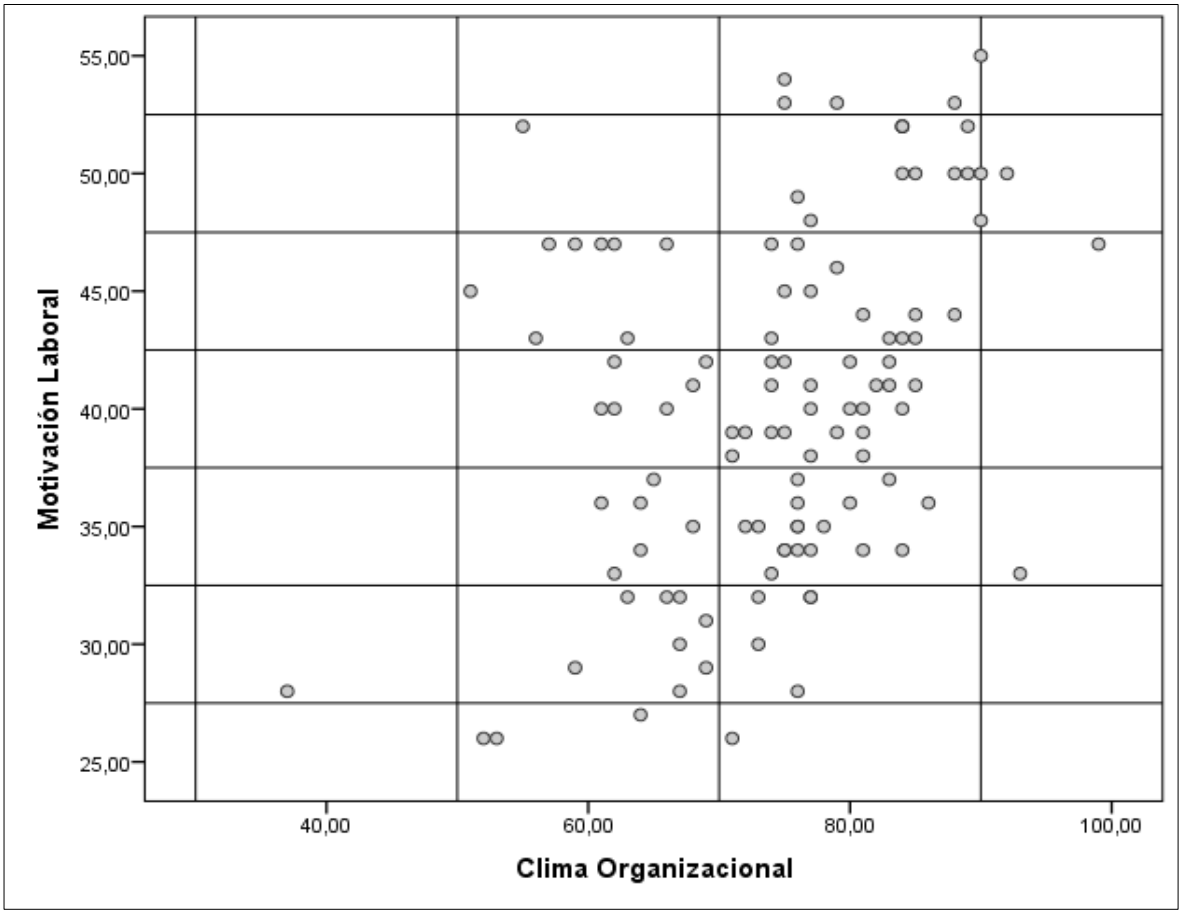
		Motivación laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,596**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	110

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

La tabla 24, muestra los resultados de la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral, en ella se observa un nivel de significancia de 0.000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Pearson de 0.596 indica que las variables de estudio presentan una correlación positiva moderada en los colaboradores de una cadena de minimarket del distrito de Los Olivos – 2021.

Figura 12

Gráfico de dispersión de las variables clima organizacional y motivación laboral



En la figura 12, se aprecia los resultados gráficos de dispersión, donde indica que existe una relación positiva moderada entre las variables de clima organizacional y motivación laboral, lo cual significa que, mientras sean mayores los puntajes de la variable clima organizacional, mayores serán los puntajes de la variable motivación laboral**.**

Hipótesis especifica 1

H_o. No existe relación entre las relaciones sociales y la motivación laboral en los personales de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021.

H_1. Existe relación entre las relaciones sociales y la motivación laboral en los personales de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021.

Tabla 25

Resultados de correlación entre las relaciones sociales y la motivación laboral

		Motivación laboral
Relaciones sociales	Correlación de Pearson	,468**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	110

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

La tabla 25, muestra los resultados de la relación entre las relaciones sociales y la motivación laboral, en ella se observa un nivel de significancia de 0.000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Pearson de 0.468 indica que la dimensión y la variable de estudio presentan una correlación positiva moderada en los colaboradores de una cadena de minimarket del distrito de Los Olivos – 2021.

Hipótesis especifica 2

H_o. No existe relación entre el trabajo en equipo y la motivación laboral en los personales de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021.

H_2. Existe relación entre el trabajo en equipo y la motivación laboral en los personales de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021.

Tabla 26

Resultados de correlación entre el trabajo en equipo y motivación laboral

		Motivación laboral
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	,453**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	110

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

La tabla 26, muestra los resultados de la relación entre el trabajo en equipo y la motivación laboral, en ella se observa un nivel de significancia de 0.000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por otro lado, el

coeficiente de correlación de Pearson de 0.453 indica que la dimensión y la variable de estudio presentan una correlación positiva moderada en los colaboradores de una cadena de minimarket del distrito de Los Olivos – 2021.

Hipótesis especifica 3

H_o. No existe relación entre la comunicación y la motivación laboral en los personales de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021.

H_3. Existe relación entre la comunicación y la motivación laboral en los personales de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021.

Tabla 27

Resultados de correlación entre la comunicación y la motivación laboral

		Motivación laboral
Comunicación	Correlación de Pearson	,440*
	Sig. (bilateral)	,000
	N	110

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

La tabla 27, muestra los resultados de la relación entre la comunicación y la motivación laboral, en ella se observa un nivel de significancia de 0.000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Pearson de 0.440 indica que la dimensión y la variable de estudio presentan una correlación positiva moderada en los colaboradores de una cadena de minimarket del distrito de Los Olivos – 2021.

Hipótesis especifica 4

H_o. No existe relación entre la estructura y la motivación laboral en los personales de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021.

H_4. Existe relación entre la estructura y la motivación laboral en los personales de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021.

Tabla 28

Resultados de correlación entre la estructura y la motivación laboral

		Motivación laboral
Estructura	Correlación de Pearson	,323
	Sig. (bilateral)	,000
	N	110

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

La tabla 28, muestra los resultados de la relación entre la estructura y la motivación laboral, en ella se observa un nivel de significancia de 0.000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Pearson de 0.323 indica que la dimensión y la variable de estudio presentan una correlación positiva baja en los colaboradores de una cadena de minimarket del distrito de Los Olivos – 2021.

Hipótesis especifica 5

H_o. No existe relación entre la identidad y la motivación laboral en los personales de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021.

H_5. Existe relación entre la identidad y la motivación laboral en los personales de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021.

Tabla 29

Resultado de correlación entre la identidad y la motivación laboral

		Motivación laboral
Identidad	Correlación de Pearson	,498*
	Sig. (bilateral)	,000
	N	110

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

La tabla 29, muestra los resultados de la relación entre la identidad y la motivación laboral, en ella se observa un nivel de significancia de 0.000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por otro lado, el coeficiente

de correlación de Pearson de 0.498 indica que la dimensión y la variable de estudio presentan una correlación positiva moderada en los colaboradores de una cadena de minimarket del distrito de Los Olivos – 2021.

CAPÍTULO V

DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

Los resultados obtenidos respecto a la hipótesis general, se tiene que, aplicando la correlación de R de Pearson, este dio por resultado una correlación de 0.596, con nivel de significancia 0.000, indicando que existe una correlación positiva moderada entre el clima organizacional y la motivación laboral en la cadena de minimarket del distrito de Los Olivos – 2021. Este resultado es constatado por Carrillo y Minchán (2021) quien en su tesis *Clima organizacional y su relación con la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Transportes Marín Hnos. S.A.C. Cajamarca – 2021*, donde el investigador llegó a la conclusión que las variables de estudio clima organizacional y motivación laboral presentan una correlación alta demostrado con los puntajes de Pearson de 0.821 y un nivel de significancia de 0.000. esto demuestran que los niveles de clima organizacional que se vive en las empresas influyen en la motivación laboral de los colaboradores.

Los resultados obtenidos respecto a la hipótesis especifican 1, se tiene que aplicando la correlación R de Pearson, se tuvo como resultado una correlación de 0,468, con un nivel de significancia de 0,00 que es menor a 0,05, señalando que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión relaciones sociales y la motivación laboral. Este resultado fue constatado por Vásquez (2018) quien en su tesis *Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80382 Carlos Alberto Olivares. Chepén – 2017*, donde el investigador llegó a la conclusión que las relaciones interpersonales y motivación laboral presentan un nivel de correlación alto, demostrado con un resultado de la prueba t de Student de 10,257, que es mayor que la t crítica (1,761). Por lo tanto, estos resultados indican que las relaciones sociales en las empresas son importantes para que los colaboradores se sientan motivados para el desarrollo de sus funciones.

Los resultados obtenidos respecto a la hipótesis especifican 2, se tiene que aplicando la correlación R de Pearson, se tuvo como resultado una correlación 0,453, con un nivel de significancia de 0,00 que es menor a 0,05, señalando que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión trabajo en equipo y la motivación laboral. Este resultado es constatado por Alvarado (2021) quien en su tesis *El trabajo en equipo y la motivación laboral en la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento De Pasco 2020*, donde el investigador llegó a la conclusión el espíritu de trabajo en equipo y motivación laboral presentan un coeficiente de correlación lineal de Pearson muy alto (r=0.920; Sig.=0.000) lo que significa que el trabajo en equipo está directamente relacionado con la motivación laboral que presentan los colaboradores en las organizaciones.

Los resultados obtenidos respecto a la hipótesis especifican 3, se tiene que aplicando la correlación R de Pearson, se tuvo como resultado una correlación 0,440, con un nivel de significancia de 0,000 que es mayor a 0,05, señalando que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión comunicación y la motivación laboral. Este resultado es constatado por Marín (2019) quien en su tesis *Influencia de la comunicación interna en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Novocentro Universal SAC. sede El Tambo-Huancayo*, donde el investigador llegó a la conclusión que la comunicación interna de la empresa influye en el nivel de desempeño laboral en el desarrollo de sus funciones (r=0.712; Sig.=0,000). Estos resultados permiten afirmar que una adecuada comunicación interna es clave y sirve como una herramienta importante para identificar y corregir problemas; es decir, si existe una buena comunicación entre los miembros de la organización, también se refleja en la productividad y conduce a resultados positivos para todos los elementos que componen la organización.

Los resultados obtenidos respecto a la hipótesis especifican 4, se tiene que aplicando la correlación R de Pearson, se tuvo como resultado una correlación de 0,323, con un nivel de significancia de 0,000, señalando que existe una correlación positiva baja entre la dimensión estructura y la motivación laboral. Este resultado es constatado por Rivera (2017) quien en su tesis *Clima organizacional y desempeño laboral en la gerencia regional de Infraestructura del GRL, 2017*, donde el investigador llegó a la conclusión que hubo una correlación positiva baja (r=0.393; sig.=0,000) entre la estructura organizacional y el desempeño de la fuerza laboral de GRL administración de infraestructura regional. Esto significa que la estructura organizacional afecta el desempeño laboral de los colaboradores porque indicaron en su respuesta no estar satisfecho con el organigrama de su organización, porque la estructura permite mejorar la visualización de las tareas propias de cada uno.

Los resultados obtenidos respecto a la hipótesis especifican 5, se tiene que aplicando la correlación R de Pearson, se tuvo como resultado una correlación 0,498, con un nivel de significancia de 0,000, señalando que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión identidad y la motivación laboral. Este resultado es constatado por Gómez y Ormeño (2020) quien en su tesis *Identidad organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del Hotel las dunas de Ica, 2020*, donde los investigadores llegaron a la conclusión que existe una correlación baja entre la identidad organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores demostrado con una prueba de Pearson de r=0.216 con un nivel de significancia de 0.013. Así, un aumento en su satisfacción laboral estaría asociado con una mejora en su percepción de identidad organizacional; además, la baja satisfacción laboral reduciría el desempeño laboral.

5.2. Conclusiones

En relación con el cumplimiento del objetivo general, se concluye que existe una correlación positiva moderada entre el clima organizacional y motivación laboral en los colaboradores de una cadena de minimarket del distrito de Los Olivos – 2021, determinado a través de la correlación de R de Pearson de 0,596, con nivel de significancia de 0,000. Es decir, mientras mejore el clima organizacional también mejora la motivación laboral.

En relación con el cumplimiento del objetivo específico 1 se concluye que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión de relaciones sociales y la motivación laboral en los colaboradores de una cadena de minimarket del distrito de Los Olivos – 2021, determinado a través de la correlación de R de Pearson de 0,468, con nivel de significancia de 0,000 siendo este nivel de significancia menor a 0,05; es decir, mientras mejore la dimensión de relaciones sociales también mejorará la motivación laboral.

En relación con el cumplimiento del objetivo específico 2 se concluye que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión de trabajo en equipo y la motivación laboral en los colaboradores de una cadena de minimarket del distrito de Los Olivos – 2021, determinado a través de la correlación de R de Pearson de 0,453, con nivel de significancia de 0,000 siendo este nivel de significancia menor a 0,05; es decir, mientras mejore la dimensión de trabajo en equipo, también mejora la motivación laboral.

En relación con el cumplimiento del objetivo específico 3 se concluye que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión de comunicación y la motivación laboral en los colaboradores de una cadena de minimarket del distrito de Los Olivos – 2021, determinado a través de la correlación de R de Pearson de 0,440,

con nivel de significancia de 0,000 siendo este nivel de significancia mayor a 0,05; es decir, mientras se mejore la comunicación en la empresa también mejora los niveles de motivación laboral.

En relación con el cumplimiento del objetivo específico 4 se concluye que existe una correlación positiva baja entre la dimensión de estructura y la motivación laboral en los colaboradores de una cadena de minimarket del distrito de Los Olivos – 2021, determinado a través de la correlación de R de Pearson de 0,323, con nivel de significancia de 0,000 siendo este nivel de significancia altamente menor a 0,05; es decir, mientras se mejore los niveles de estructura en la organización, también mejora los niveles de motivación laboral de los colaboradores.

En relación con el cumplimiento del objetivo específico 5 se concluye que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión de identidad y la motivación laboral en los colaboradores de una cadena de minimarket del distrito de Los Olivos – 2021, determinado a través de la correlación de R de Pearson de 0,498, con nivel de significancia de 0,000 siendo este nivel de significancia mayor a 0,05; es decir, mientras los colaboradores de identifiquen con la empresa mejora los niveles de motivación laboral.

5.3. Recomendaciones

De acuerdo con los resultados de la conclusión general, se recomienda a la gerencia de una cadena de minimarket del distrito de Los Olivos – 2021, realizar un análisis interno y externo (FODA) ya que dicha herramienta permitirá hacer un diagnóstico acerca de las ventajas y desventajas de la empresa, lo cual se pueda conocer a tiempo y se logre implementar alternativas de solución para mejorar el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de dicha cadena.

De acuerdo con los resultados de la conclusión especifica 1, se recomienda a la gerencia que en su papel de administrador fomente intereses fuera de las obligaciones de trabajo, como hacer previas reuniones de confraternidad, para que ellos se sientan cómodos y además interactúen y se relacionen aún más entre compañeros de trabajo incentivando a la armonía en el ambiente laboral, ya que se puedo observar que las relaciones de compañerismo en el trabajo son distantes.

De acuerdo con los resultados de la conclusión específica 2, se recomienda a la gerencia incentivar los trabajos en equipo y en coordinación para que los personales logren cumplir sus objetivos en el tiempo establecido, además compartan opiniones o ideas para mejorar procedimientos de trabajo que efectivamente servirían como una herramienta.

De acuerdo con los resultados de la conclusión específica 3, se recomienda a la gerencia tomar decisiones para mejorar la comunicación de los personales ya que se observó que se carece de comunicación en algunas áreas de trabajo el cual no informan los hechos que pasan en la empresa por lo que se menciona hacer una lista de comprobación y una lista de actividades a diario. Esto, básicamente se considera ya que dichas herramientas permitirán conocer las funciones y obligaciones que tiene cada personal al igual que el mismo gerente y posteriormente exista una comunicación constante en el trabajo porque se conocerá las responsabilidades y de esta manera saber que la comunicación de todos los personales es sumamente importante.

De acuerdo con los resultados de la conclusión específica 4, se recomienda a la gerencia brindar un manual del flujograma de la empresa y además de una capacitación constante para el conocimiento de los personales acerca de la estructura, los procedimientos, normas, política que deben de conocer todo el

personal de forma obligatoria para no cometer errores que podrían perjudicar a la empresa. Ya que se puedo observar una correlación positiva baja, lo cual es debido al poco conocimiento que carecen los personales acerca de la estructura de la empresa.

De acuerdo con los resultados de la conclusión específica 5 se recomienda fomentar la misión, visión a los personales mediante reuniones, o capacitaciones, asimismo, brindar todos los derechos que le corresponde al trabajador, ya que se pudo observar una correlación positiva moderada, lo cual se debe a los pocos reconocimientos, sueldos al personal, vacaciones etc., que conllevan a dichos resultados.

REFERENCIAS

Alarcón, Y. y Ramos, M. (2020). *La motivación laboral de los empleados de la empresa Imapar Panamá, Ciudad de Panamá – 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología]. Repositorio Institucional Unicyt. http://www.idi-unicyt.org/wp-content/uploads/2020/09/tg-yaneth-alarc%c3%93n-y-marisel-ramos-agosto-2020.pdf

Alvarado, L. (2021). *El trabajo en equipo y la motivación laboral en la dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento de Pasco 2020* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2974/Alvarado%20Ureta%2c%20Ludwin%20Venturo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arismendi. J. (2021). *El diagnóstico de clima organizacional como herramienta de mejora del desempeño laboral en la empresa industria de alimentos de la ciudad de El Alto (IACEA)* [Tesis de pregrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional UASB. http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1381

Ávila, L. (2001). *Introducción a la metodología de la investigación*. Edumed.

Aysen, B. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *Berberoglu BMC Health Services Research, 18*(39), 1-9. https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-018-3149-z

Baena, G. (2017). *Metodología de investigación* (3ª ed.). Patria.

Barrientos, O. (2020). *Motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa corporación estratégica, Chilca – 2020* [Tesis de pregrado,

Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional UA. https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1260

BBC News Mundo. (2021, 7 de mayo). Por qué muchos negocios en Estados Unidos no encuentran empleados para cubrir sus vacantes. *BBC News.* https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-56780592

Benavente, L. (2019). *El clima dentro de las organizaciones* (4ª ed.). Morata.

Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. Trillas.

Campos, M. (2018). *Clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados del Electrocentro Unidad de Negocio Huancayo, 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. Repositorio Institucional UC. https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/5112

Carrillo, M. y Minchán, E. (2021)*. Clima organizacional y su relación con la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Transportes Marín Hnos. S.A.C. Cajamarca–2021* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio Institucional Upagu. http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2199

Chiavenato, I. (2002). *Administración de recursos humanos: El capital de las organizaciones.* McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2018). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.

Cuba, H. (2021). *La pandemia en el Perú: Acciones, impactos y consecuencias del covid-19*. Fondo Editorial Comunicacional.

De La Cruz, K. (2019), *Incidencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los empleados de las pymes pertenecientes a la industria textil del cantón quito*

durante el año 2019 [Tesis de pregrado, Universidad de las Fuerzas Armadas]. Repositorio Institucional ESPE. http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/22581/T-ESPE-043954.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Domínguez, L. y Ramírez, A.(2012). El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta. *Investigación Administrativa, 1*(109), 21-30. https://www.redalyc.org/pdf/4560/456045214002.pdf

Duckworth, A. y Quinn, P. (2009). Development and validation of the Short Grit Scale (GRIT–S). *Journal of Personality Assessment, 91*(2), 166–174. https://doi.org/10.1080/00223890802634290

Duque, C. (2014). *Fortalecimiento del clima organizacional*. Univalle.

El Peruano. (2021, 11 de mayo). Habilidades blandas del líder de su empresa. *Diario oficial El Peruano*. https://elperuano.pe/noticia/120481-

ESAN. (2019, febrero). *¿Qué evaluar en el desempeño de los empleados?* ESAN. https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/que-evaluar-en-el-desempeno-de-los-empleados

Evans, L. Martin, J. y Collins, A. (2007). *El clima en las organizaciones*. Morata.

Fainstein, J. (2000). *Teoría del trabajo en equipo*. Gestión.

Fayol, H. (1972). *Teoría clásica de la administración*. McGraw-Hill.

Gareth, J. y George, J. (2019). *Administración contemporánea* (6ª ed.). McGraw-Hill.

Gelabert, L. (2010). *Recursos humanos*. ESIC.

Gil, F. (2019). *El compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores*. ICC.

Gómez, F. y Ormeño, K. (2020). *Identidad organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del hotel las dunas de Ica, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad

Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional UA de Ica. http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/700

Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional.* SLC.

Gordon, P. (2018). *La motivación laboral y su relación en el desempeño de los empleados en Cajas de Ahorro y Crédito de la ciudad de Ambato* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA. https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28317

Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). Comportamiento organizacional. *Persona, 7*(24), 171-173. https://www.redalyc.org/pdf/1471/147117764009.pdf

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.

Hurtado, K. (2003). *La cultura organizacional, elemento clave para la construcción de la identidad organizacional*. ESIC.

Malhotra, N. (2017). *Investigación de mercados* (5ª ed.). Pearson.

Mariani, J., Ortiz, Z., Antonietti, L., Capriati, A., Ramos, S., Romero, Ortiz, F. y Pecheny, M. (2019). Preocupaciones y demandas frente a COVID-19. Encuesta al personal de salud. *Medicina, 80*(3), 16-24. http://www.scielo.org.ar/pdf/medba/v80s3/v80s3a03.pdf

Marín, T. (2019), *Influencia de la comunicación interna en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Novocentro Universal SAC. sede El Tambo-Huancayo* [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. Repositorio Institucional UC. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/6960/1/iv_fce_308_te_marin_vilchez_2019.pdf

Meza, G. (2018). *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores logísticos del municipio de Miraflores de Lima – 2019* [Tesis de pregrado,

Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio Institucional UPLA. https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1816

Mogrovejo, M. (2020). *El clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Institucional UCSG. http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14220

Morales, R. (2020). *El clima organizacional su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en un retail, de la ciudad de Lima Metropolitana, en el año 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional URP. https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/3971

Naranjo, E. (2017). *Metodología de la investigación científica*. Edacun.

Ortiz, M. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la facultad jurídica, social y administrativa de la Universidad Nacional de Loja* [Tesis de pregrado, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio Institucional UPSE. https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/6746

Palacios, J. (2015). *La comunicación dentro de las organizaciones*. Gestión.

Paniagua, F. y Condori, P. (2018). *Investigación científica en educación*. Academia.

Plasencia, F. y Viñas O. (2019). *La motivación laboral y su influencia en el clima organizacional del comercial converse del Mall Plaza en la ciudad de Trujillo año 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional UPAO. https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5757

Reyes, J. (2017). *El clima en el ambiente laboral*. Morata.

Rivera, B. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en la gerencia regional de Infraestructura del GRL, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad San Pedro]. Repositorio Institucional USP. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/13493

Robbins, S. (2005). *Administración*. Pearson.

Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (13ª ed.). Pearson.

Rodríguez, L. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de calzado del distrito El Porvenir provincia de Trujillo 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN. https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30346

Rodríguez, A. y Sánchez, K. (2020). *Importancia del clima en una organización*. Pirámide.

Sandoval, R. y Novoa, M. (2021). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de las tiendas por departamentos Ripley S.A. - Cajamarca 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio Institucional Upagu. http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1782

Services (2019, marzo). *Tendencias del entorno laboral en México (TELM)*. Kellyservices. https://info.kellyservices.com.mx/estudio-tendencias-del-entorno-laboral-en-mexico-2019

Tamayo, M. (2018). *El proceso de investigación científica*. Limusa.

Trespalacios, J., Vásquez, R. y Bello, L. (2018). *Investigación de mercados: Métodos de recogida y análisis de la información para la toma de decisiones en marketing*. Granica.

Triola, M. (2018). *Estadística* (10ª ed.). Pearson.

Tuapanta, J., Duque, M. y Mena, A. (2016). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de tic en docentes universitarios. *Marketing descubre, 1*(10), 37-48. https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf

Vásquez, J. (2018). *Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80382 Carlos Alberto Olivares. Chepén – 2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11859/vasquez_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Weber, M. (2001). *Las organizaciones burocráticas*. Cengage Learning.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Clima organizacional y motivación laboral de los colaboradores de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
Problema general	**Objetivo general**	**Hipótesis general**	**Variable 1: Clima organizacional**			
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en los colaboradores de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021?	Establecer la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los colaboradores de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021.	Existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los personales de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021.	**Dimensiones**	**Indicadores**	**Escala de medición**	**Niveles y rangos**
Problemas específic	**Objetivos específico**	**Hipótesis específicas**	Relaciones Sociales	- Coordinación - Liderazgo - Compañerismo	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno: [35 – 40] Regular: [27 – 35> Malo: [19 – 27>
¿Qué relación existe entre las relaciones sociales y la motivación laboral en los colaboradores de una cadena de	Establecer la relación entre las relaciones sociales y la motivación laboral en los colaboradores de una cadena de	Existe relación entre las relaciones sociales y la motivación laboral en los personales de una cadena de	Trabajo en equipo	- Responsabilidad - compromiso - Organización		Bueno: [36 – 45] Regular: [28 – 36> Malo: [18 – 28>
			Comunicación	- Toma de decisiones - Participación - Integración		Bueno: [29 – 37] Regular: [23 – 29> Malo: [18 – 23>
			Estructura	- Comprensión - Reglas - Procedimientos		Bueno: [40 – 37] Regular: [30 – 40> Malo: [25 – 30>

minimarket, Los Olivos – 2021? ¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y la motivación laboral en los colaboradores de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021? ¿Qué relación existe entre la comunicación y la motivación laboral en los colaboradores de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021? ¿Qué relación existe entre la estructura y la motivación laboral en los colaboradores de una cadena de	minimarket, Los Olivos – 2021. Establecer la relación entre el trabajo en equipo y la motivación laboral en los colaboradores de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021. Establecer la relación entre la comunicación y la motivación laboral en los colaboradores de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021. Establecer la relación entre la estructura y la motivación laboral en los colaboradores de	minimarket, Los Olivos – 2021. Existe relación entre el trabajo en equipo y la motivación laboral en los personales de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021. Existe relación entre la comunicación y la motivación laboral en los personales de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021. Existe relación entre la estructura y la motivación laboral en los	Identidad	- Misión - Visión - Deseo de pertenencia		Bueno: [38 – 45] Regular: [30 – 38> Malo: [23 – 30>
			Variable 2: Motivación laboral			
			Dimensiones	**Indicadores**	**Escala de medición**	**Niveles y rangos**
			Dirección	- Metas y objetivos - Conducción de esfuerzos - Ejecución de planes	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno: [39 – 46] Regular: [32 – 39> Malo: [26 – 32>
			Perseverancia	- Persistencia - Resolutivos - Entusiasta		Bueno: [34 – 40] Regular: [26 – 34> Malo: [20 – 26>
			Remuneración e incentivos	- Cumplimiento de funciones - Idoneidad - Productividad		Bueno: [33 – 41] Regular: [27– 33> Malo: [19 – 27>

minimarket, Los Olivos – 2021? ¿Qué relación existe entre la identidad y la motivación laboral en los colaboradores de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021?	una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021. Establecer la relación entre la identidad y la motivación laboral en los colaboradores de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021.	personales de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021. Existe relación entre la identidad y la motivación laboral en los personales de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021.				

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadísticos utilizados
Tipo: Básico **Diseño:** No experimental **Enfoque:** Cuantitativo**.**	**Población:** 110 colaboradores del área de ventas y logística en una cadena de minimarket del distrito de los Olivos – 2021. **Muestra** No se considera muestra	**Variable 1:** Clima organizacional **Técnicas:** La encuesta **Instrumentos:** Cuestionario de clima organizacional **Variable 2:** Motivación laboral **Técnicas:** La encuesta **Instrumentos:** Cuestionario de la motivación laboral.	**Estadísticos descriptivos** Tablas estadísticas. Gráficos estadísticos. **Estadísticos inferenciales** R de Pearson

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Instrucciones. A continuación, se presentan una serie de preguntas elaboradas con el propósito de determinar el clima organizacional que el trabajo produce en las personas, así como los factores que intervienen en ésta. Para ello, se le pide responder a todas las preguntas. Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa que usted considere refleja mejor su situación, marcando con una "X" sobre la opción con la que esté de acuerdo.

1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
RELACIONES SOCIALES						
1	Existe coordinación con mis compañeros de trabajo al realizar las tareas diarias.					
2	Hay coordinación entre el área en que laboras y las demás.					
3	Considera usted eficiente el tipo de liderazgo que se maneja en su organización.					
4	Usted encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores					
5	Ud. considera haber una buena amistad entre sus compañeros de trabajo.					
6	Me siento cómodo (a) con mis compañeros de trabajo.					
TRABAJO EN EQUIPO						
7	Realizo las tareas y actividades que se me encomiendan en tiempo y forma indicada.					
8	Me considero una persona responsable en las funciones que se me encomienda.					
9	Estás satisfecho (a) de trabajar para esta empresa.					
10	Te sientes comprometido a dar, en ocasiones, un esfuerzo adicional por el bien de la compañía.					
11	El clima en la organización es positivo.					

12	En el trabajo, siempre hay un espíritu de ayuda y colaboración.					
COMUNICACIÓN						
13	El jefe de la empresa toma decisiones acertadas					
14	Su jefe respalda las decisiones que se toman en equipo					
15	Participo positivamente en las actividades que promueve la empresa					
16	La institución promueve mi participación en los planes de trabajo					
17	La empresa permite la integración de los equipos de trabajo a través de talleres de capacitación					
18	La integración que fomenta la empresa me ha ayudado a comunicar mejor los problemas de trabajo					
ESTRUCTURA						
19	Tiene una comprensión clara de las metas y objetivos estratégicos de la empresa que labora.					
20	Considera que sus compañeros (as) de trabajo comprenden las metas y objetivos estratégicos de la empresa					
21	Te adaptas con facilidad a las reglas que forman parte de la política de la empresa					
22	Considera adecuado las reglas que impone la empresa					
23	Tienes claro los procedimientos de trabajo que deben de cumplirse en la empresa.					
24	Considera eficiente los procedimientos de trabajo en la empresa que labora					
IDENTIDAD						
25	Ud. Tiene conocimiento de la misión de la empresa					
26	La empresa promueve el conocimiento de la misión					
27	Ud. Tiene conocimiento de la visión de la empresa					
28	La empresa promueve el conocimiento de la visión					
29	Me identifico con la marca de la empresa					
30	Estoy orgulloso (a) de decir que trabajo para esta empresa.					

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Instrucciones. A continuación, se presentan una serie de preguntas elaboradas con el propósito de determinar la motivación laboral en los personales, así como los factores que intervienen en ésta. Para ello, se le pide responder a todas las preguntas. Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa que usted considere refleja mejor su situación, marcando con una "X" sobre la opción con la que esté de acuerdo.

6. Siempre 7. Casi siempre 8. A veces 9. Casi nunca 10. Nunca

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
DIRECCIÓN						
1	Cumplo con mis metas y objetivos en el trabajo.					
2	Ud. Considera que la empresa en el que labora está encaminada hacia el cumplimiento de los objetivos.					
3	Ud. Considera que la dirección implica someternos a esfuerzos positivos en el trabajo.					
4	Ud. considera eficiente y eficaz la intensidad de trabajo que brinda en su área laboral.					
5	Las funciones que se llevan a cabo en el trabajo son ejecutadas en el momento preciso.					
6	La ejecución de los planes de trabajo está sujetos a la dirección que busca perseguir.					
PERSEVERANCIA						
7	Me considero persistente en mi área laboral.					
8	He logrado He logrado vencer obstáculos en el trabajo gracias a mi persistencia.					
9	Tengo la capacidad de solucionar cualquier tipo de problema que se me presenta en mi trabajo.					
10	Ud. Considera a la perseverancia como un factor que influye para resolver problemas.					
11	Me considero una persona con entusiasmo y con esmero en el trabajo.					

12	Considera el entusiasmo como pieza imprescindible para mostrar un buen desempeño en el trabajo.					
REMUNERACIÓN E INCENTIVOS						
13	La asignación de funciones en mi campo laboral se cumple adecuadamente.					
14	La repartición de funciones es acorde a tu puesto de trabajo.					
15	Percibe eficiencia en el desempeño laboral de sus compañeros de trabajo.					
16	Recibos incentivos por las labores en el que destaco.					
17	Tienes identificada tus horas de mayor productividad.					
18	La empresa en el que laboro es productiva frente a los recursos que dispone.					

Anexo 3. Ficha de Validación de instrumentos

Validación del instrumento Clima Organizacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA
Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic. /Ing.:

DNI:07266567

Especialidad del validador: **Temático [ ]** **Metodológico [X]** **Estadístico [ ]**

[1]Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento Motivación Laboral

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA
Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic. /Ing.:

DNI:07266567

Especialidad del validador: **Temático [ ]** **Metodológico [X]** **Estadístico [ ]**

[1]Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento Clima Organizacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA
Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ ] **Aplicable después de corregir [X]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic. /Ing.: **MG. RAMOS CHANG JORGE ALONSO**

DNI:40968849

Especialidad del validador: **Temático [X]** **Metodológico [ ]** **Estadístico [ ]**

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

_____

Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento Motivación Laboral

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA
Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ ] **Aplicable después de corregir [X]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic. /Ing.: **MG. RAMOS CHANG JORGE ALONSO**

DNI:40968849

Especialidad del validador: **Temático [X]** **Metodológico [ ]** **Estadístico [ ]**

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

_____

Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiente temático

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Adm. Rodolfo Zea Melodia

DNI: 29388850

Especialidad del validador: **Temático [X]** **Metodológico [ ]** **Estadistico [ ]**

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia metodologica

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ ] **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Adm. Rodolfo Zea Melodia

DNI: 29388850

Especialidad del validador: **Temático [ ]** **Metodológico [X]** **Estadistico [ ]**

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Índice de coincidencias

Anexo 5. Declaración Jurada de realización de estudio situ

Anexo 10: Declaración Jurada de realización de estudio in situ

DECLARACIÓN JURADA

DOCUMENTO NO REDACTADO EN ESTA NOTARÍA

Yo, ELIZABETH MIRIAN NUÑEZ REYES, identificado con DNI N° 71047715 y con domicilio en Av. los Ángeles – Cruz del Sur - Parque Industrial el Asesor MZE LT4 – Ate Vitarte.

Declaro bajo Juramento:

1. La tesis presentada es de autoría.
2. Haber realizado la encuesta a los personales de las Cadenas de Minimarkets del Distrito de los Olivos.
3. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Lima, 14 de noviembre de 2022.

Elizabeth Núñez Reyes
DNI: 71047715

CERTIFICO: La autenticidad de la firma de
Elizabeth Miriam Nuñez Reyes
identificado(s) con DNI: 71047715
Doy Fe, Lima, 16 NOV. 2022
NO SE LEGALIZA EL CONTENIDO

Paúl Jhon Hinojosa Carrillo
NOTARIO PUBLICO
LIMA - PERU

Escaneado con CamScanner

Anexo 6. Base de datos

UE	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
	Clima organizacional																													
	Relaciones Sociales						Trabajo en Equipo						Comunicación						Estructura						Identidad					
1	3	4	4	3	4	3	1	2	3	3	3	3	3	1	2	4	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
2	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	1	1	1	1	3	4	3
3	3	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	3	3	2	3
5	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	2	1	1	3	3	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	4
6	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	3	3
7	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1	3
9	2	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2
10	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1
11	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	3	3	2	3	3
13	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	1
14	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	1	2	1	2	3	3	2	2	2
15	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	1	1	2	1	3	4	3	1	2	4	2	3	2
16	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2
17	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	1	2	4	2	3	3
18	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	1	2	3	2	1	3	3	2	2
19	3	3	3	4	3	3	2	1	3	2	3	3	3	1	2	2	3	2	1	3	1	3	1	3	3	2	4	3	3	1
20	4	3	4	3	3	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3
21	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	1	2	4	2	3	2
22	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	1	3	1	2	2	2	2	1	3	4	2	3
23	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	1	2	2	1	2	3	1	2	4	4	5	2
24	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	4	4	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	1
25	4	4	4	4	3	3	2	2	4	2	4	4	3	2	3	3	3	2	3	1	2	1	2	1	1	3	2	3	2	2
26	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	4	4	4	3
27	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	2	4	1	4	2	2	2	3	2	1	4	2	2
28	2	4	3	3	2	3	2	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3	1	1	2	2	1	3	1	2	1	2	2	1	1
29	3	4	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	1	2	4	1	3	3
30	3	3	4	4	2	2	1	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	3
31	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	1	2	1	3	2	1	1	2	5	4	4	3
32	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3
33	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	1	1	2	1	3	1	2	2	3
34	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3

UE	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	V1	V2	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
	Motivación laboral																		Clima organizacional	Motivación laboral	Relaciones Sociales	Trabajo en Equipo	Comunicación	Estructura	Identidad	Dirección	Perseverancia	Remuneración e incentivos
	Dirección						Perseverancia						Remuneración e incentivos															
1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	1	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3
3	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1
4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
5	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2
6	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	5	2	2	2	2	4	3	3	1	2	2	2	3
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3
8	1	1	3	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2
9	1	3	2	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3
10	2	3	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3
11	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	1	2
12	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	1	3	3	3	3
13	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	3	2	5	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3
14	1	3	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	3	3	3	5	5	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	4
15	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	3
16	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	2	1	3	3	2	5	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3
17	1	1	2	2	2	1	1	2	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3
18	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3
19	1	3	1	2	3	2	2	1	2	2	1	1	3	3	3	5	5	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4
20	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3
21	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	5	5	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3
22	2	2	2	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	1	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3
23	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	4	2	5	3	1	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3
24	2	3	2	2	4	2	2	3	3	2	3	1	4	4	3	5	4	1	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4
25	3	3	2	3	3	2	4	3	3	1	3	1	4	5	3	5	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4
26	3	2	2	3	3	2	2	2	3	1	3	1	4	4	3	5	5	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4
27	2	2	1	3	3	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	5	5	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3
28	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3
29	2	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	5	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	3
30	1	2	1	2	3	2	1	1	2	1	1	1	3	3	2	5	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3
31	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	5	3	1	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3
32	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	5	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3
33	2	3	2	4	4	2	3	3	3	1	3	2	3	4	3	5	5	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4
34	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	3	3	2	2	2	2	1	2

35	4	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	1	2	1	1	3	3	2	3	1	3	1	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	4	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2
36	3	3	3	4	4	4	2	2	4	2	4	3	3	4	3	3	3	2	1	2	3	2	2	1	2	2	5	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	2	2	1	2	1	3	4	3	5	5	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	4
37	4	3	3	5	5	5	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	5	3	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	5	4	5	5	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	5
38	4	3	3	4	2	2	1	1	2	2	3	4	1	1	3	3	3	1	1	1	1	2	2	3	1	3	2	2	2	4	1	2	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2
39	2	3	3	3	1	2	1	1	2	1	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	2	3	1	2	3	2	4	3	1	2	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2
40	3	3	3	4	4	4	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	4	1	1	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	4	1	3	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	1	2
41	3	3	3	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	3	1	1	5	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2
42	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4	1	3	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3
43	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	5	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
44	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	2	4	4	2	2	2	3	2	2	2	3	1	5	4	2	2	2	3	2	2	5	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	5	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
45	4	3	3	4	4	4	2	2	4	5	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	3	5	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	4	5	4	3	5	2	3	3	4	4	3	2	3	3	2	4
46	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	2	1	1	5	1	2	4	2	3	1	2	4	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
47	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	1	1	2	2	3	3	3	4	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3
48	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	4	4	4	1	1	2	3	2	2	2	1	3	4	3	2	3	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	4	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	1	3
49	3	3	3	2	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	4	2	3	3	3	2	1	1	1	1	3	2	1	1	2	1	2	1	3	4	3	3	1	1	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3
50	3	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	1	1	1	4	2	2	2	3	2	5	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	4
51	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	5	4	4	2	4	4	4	2	2	2	1	2	1	2	2	2	4	3	1	4	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	4	4	3	2	3	3	2	3
52	3	3	2	1	4	4	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	3	1	2	1	2	1	2	1	4	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3
53	3	3	3	2	4	4	1	1	2	2	4	4	3	1	3	3	3	1	3	1	1	2	2	2	2	1	2	3	4	3	1	3	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2
54	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4
55	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	5	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4
56	3	4	3	1	4	4	1	1	2	2	3	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	4	5	2	3	3	2	4	1	1	1	2	3	3	1	1	1	3	1	1	2	1	4	3	4	2	2	2	3	2	1	2	3	2	1	3
57	3	3	3	1	4	4	1	1	2	3	3	4	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	3	4	2	1	3	2	3	1	1	2	2	1	3	2	1	1	1	2	1	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
58	3	3	2	1	3	3	1	1	1	4	3	4	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	3	3	2	3	3	2	2	1	4	3	3	4	2	1	1	1	2	1	3	3	1	3	4	4	1	2	2	3	2	1	2	3	3	2	3
59	3	3	1	2	4	4	1	1	3	3	2	3	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	1	1	1	2	3	3	4	2	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	4	3	2	2	3	2	1	2	2	3	1	3
60	3	4	1	3	4	4	1	1	1	1	2	3	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	3	4	2	1	3	2	2	1	3	3	3	4	3	1	1	1	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3
61	3	3	3	2	4	4	1	1	2	3	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	1	3	1	3	4	3	1	1	1	1	1	3	2	3	4	3	4	1	2	2	3	2	1	2	2	3	1	3
62	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	1	2	1	1	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3
63	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2	4	5	3	5	5	2	3	3	4	3	4	2	2	3	2	4
64	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	4	3	3	3	2	2	1	3	3	4	2	2	1	3	4	2	2	3	3	1	2	1	4	3	3	5	4	2	3	3	4	3	4	3	3	2	2	4
65	4	4	2	3	4	4	1	1	2	4	1	4	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	5	1	3	1	2	2	1	1	2	1	4	2	1	1	1	3	1	2	1	1	3	4	5	3	2	2	4	2	1	2	2	2	2	3
66	4	4	2	4	3	3	1	1	1	3	1	4	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2	2	3	3	1	1	3	1	3	4	3	1	1	1	3	1	3	4	3	3	4	5	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	4
67	4	4	4	4	3	3	2	1	3	3	5	3	3	1	3	3	4	2	1	1	3	3	2	1	1	3	1	2	2	3	2	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	5	3	3	4	2	1	3	2	4	3	3	2	2	2	1	3
68	3	4	4	4	3	3	3	1	3	2	4	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	4	2	3	4	1	1	3	2	4	3	2	2	2	2	1	3
69	2	3	3	4	3	3	1	1	2	2	3	4	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	4	1	3	1	3	2	1	2	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3
70	3	4	3	4	4	4	2	1	3	3	5	4	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2	3	1	2	3	1	1	2	3	4	3	5	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	4
71	3	5	4	3	4	4	2	2	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	1	1	2	3	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	2	3
72	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
73	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	1	3	2	3	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3
74	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	1	3	3	3	2	3	1	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	1	1	1	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	2	2	2	3
75	3	5	4	4	4	5	1	1	3	3	4	5	4	2	4	4	5	1	3	2	2	5	3	2	4	2	3	2	1	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	1	1	3	2	4	3	3	3	2	2	1	3
76	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	4	4	2	3	3	3	1	1	2	3	4	3	1	2	1	2	1	2	3	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	3	3	1	1	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2
77	4	3	1	4	4	4	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	5	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	3	4	2	4	4	4	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2	4
78	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	1	3	3	3	2	2	1	3	3	1	1	2	2	3	3	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	1	1	3
79	4	4	3	4	4	4	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	3	3	3	2	3	1	1	1	3	1	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	2	1	2	2	3	2	4
80	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	2	1	2	2	3	1	2	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	3
81	4	4	2	3	4	4	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	2	1	1	2	3	2	4
82	3	3	2	4	4	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	3	2	3	1	3	3	1	3	3	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	3
83	3	3	2	4	4	4	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	4	3	3	3	1	1	1	3	1	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	4
84	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	1	3	3	3	2	3	1	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
85	3	3	1	4	4	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	1	1	2	2	2	4
86	3	4	4	4	3	3	2	2	4	2	4	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3
87	3	4	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	1	4	3	3	1	2	1	4	2	2	2	3	2	2	2	1	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	3
88	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	1	3	1	2	2	3	2	3	4	1	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3
89	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	1	3	3	3	2	3	1	3	2	3	2	1	1	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3
90	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	2	4	3	3	1	2	2	4	1	2	1	2	1	2	2	1	4	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	4	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3
91	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	3	3	2	1	1	1	2	3	1	3	1	1	3	2	2	3	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2
92	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	1	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3
93	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	1	1	2	2	3	1	2	1	2	4	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3
94	3	4	5	5	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	1	1	3	2	4	3	3	2	2	2	2	3
95	2	4	4	4	3	3	2	2	3	2	4	4	3	1	3	3	3	1	3	1	2	1	1	1	3	1	2	3	2	3	1	1	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3
96	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	1	3	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	4	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3
97	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	1	3	1	3	3	2	4	3	2	1	3	3	2	3	4	3	2	3	2	4	5	3	5	5	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4
98	3	4	5	4	3	4	2	1	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	2	2	3	2	4	3	3	2	2	2	2	3
99	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3
100	3	3	3	4	4	4	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	1	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	4	3	3	5	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	2	3
101	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	1	2	1	2	1	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3
102	3	5	4	4	4	4	2	1	2	4	5	3	3	1	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	1	2	4	2	2	3	2	1	2	1	3	2	2	2	1	2	4	3	3	4	2	2	3	2	4	3	3	2	2	2	2	3
103	3	4	5	3	3	3	2	1	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	4	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	4	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	2	2	3
104	4	4	5	4	3	3	1	1	3	3	4	3	4	1	3	3	3	1	4	1	2	2	1	1	4	2	5	4	5	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	3	3	4	3	1	3	2	4	3	3	2	4	2	2	3
105	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	1	3	3	3	2	4	1	1	1	4	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3
106	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	1	2	2	1	2	2	1	2	4	4	4	4	4	1	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3
107	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	3	2	2	2	5	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	3
108	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	1	2	1	2	4	1	1	1	1	4	2	3	1	3	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	3	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3
109	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	1	2	3	1	5	2	3	2	2	2	1	3	1	3	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	3
110	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	1	2	5	1	2	1	4	4	2	3	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3