



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

MOTIVACIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA CORPORACIÓN ESTRATEGICA,
CHILCA – 2020

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

OMAR ANTHONY BARRIENTOS PRADO

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

LIMA, PERÚ, JULIO DE 2020

DEDICATORIA

Esta investigación está dedicada a mi madre que durante el desarrollo de toda mi vida universitaria me brindo su amor y apoyo incondicional cuando más lo necesitaba.

AGRADECIMIENTOS

A mi madre y mi hermano por ser mi fuente de motivación para salir adelante en mis estudios y brindarme su apoyo en situaciones críticas.

Al Mg. Mario Edgart Chura Alegre y al Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe por brindarme su asesoría y conocimientos para poder desarrollar mi tesis satisfactoriamente.

A mi primo Juan Manuel Bellido Montoya y a mi tío Claver Bautista Mitma, por apoyarme en la realización de la investigación en la empresa Corporación Estratégica.

A mis compañeros de la carrera de Administración de Empresas por apoyarme en los momentos que necesitaba ayuda.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi

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	22

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes de estudios	24
2.2	Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado	32
2.3	Definición conceptual de la terminología empleada	50

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1	Tipo y diseño de investigación	55
3.2	Población y muestra	57
3.3	Hipótesis.....	58
3.4	Variables – Operacionalización.....	59
3.5	Métodos y técnicas de investigación	63
3.6	Descripción de los instrumentos utilizados.....	64
3.7	Análisis estadístico e interpretación de los datos	67

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1	Validación del instrumento	70
4.2	Resultados descriptivos de las variables.....	72
4.3	Resultados descriptivos de las dimensiones	74
4.4	Resultados descriptivos de las variables relacionadas	86

4.5	Prueba de la normalidad para la variable de estudio	87
4.6	Procedimientos correlacionales.....	88

CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1	Discusiones	96
5.2	Conclusiones.....	100
5.3	Recomendaciones.....	102

REFERENCIAS

ANEXOS

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Población de la empresa corporación estratégica.....	57
Tabla 2	Operacionalización de la variable motivación laboral.....	60
Tabla 3	Operacionalización de la variable clima organizacional	62
Tabla 4	Resultados de la validación del cuestionario de motivación laboral....	70
Tabla 5	Resultados de la validación del cuestionario de clima organizacional	70
Tabla 6	Fiabilidad del instrumento de la variable motivación laboral	71
Tabla 7	Fiabilidad del instrumento de la variable clima organizacional.....	71
Tabla 8	Análisis descriptivo de la variable motivación laboral.....	72
Tabla 9	Análisis descriptivo de la variable clima organizacional	73
Tabla 10	Análisis descriptivo de la dimensión necesidades fisiológicas	74
Tabla 11	Análisis descriptivo de la dimensión necesidades de seguridad	75
Tabla 12	Análisis descriptivo de la dimensión necesidades de afiliación.....	76
Tabla 13	Análisis descriptivo de la dimensión necesidades de estima	77
Tabla 14	Análisis descriptivo de la dimensión necesidades de autorrealización	78
Tabla 15	Análisis descriptivo de la dimensión estructura.....	79
Tabla 16	Análisis descriptivo de la dimensión recompensa	80
Tabla 17	Análisis descriptivo de la dimensión competencia	81
Tabla 18	Análisis descriptivo de la dimensión relaciones interpersonales	82
Tabla 19	Análisis descriptivo de la dimensión cooperación	83
Tabla 20	Análisis descriptivo de la dimensión conflicto.....	84
Tabla 21	Análisis descriptivo de la dimensión identidad	85
Tabla 22	Análisis descriptivo de los resultados entre motivación laboral y clima organizacional	86
Tabla 23	Resultado de la prueba de normalidad de la variable clima organizacional.....	87
Tabla 24	Resultado de correlación entre la motivación laboral y el clima organizacional.....	88
Tabla 25	Resultado de correlación entre las necesidades fisiológicas y el clima organizacional.....	90
Tabla 26	Resultado de correlación entre las necesidades de seguridad y el clima organizacional.....	91

Tabla 27	Resultado de correlación entre las necesidades de afiliación y el clima organizacional.....	92
Tabla 28	Resultado de correlación entre las necesidades de estima y el clima organizacional.....	93
Tabla 29	Resultado de correlación entre las necesidades de autorrealización y el clima organizacional.....	94

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Análisis descriptivo de la variable motivación laboral	72
Figura 2	Análisis descriptivo de la variable clima organizacional	73
Figura 3	Análisis descriptivo de la dimensión necesidades fisiológicas	74
Figura 4	Análisis descriptivo de la dimensión necesidades de seguridad	75
Figura 5	Análisis descriptivo de la dimensión necesidades de afiliación.....	76
Figura 6	Análisis descriptivo de la dimensión necesidades de estima	77
Figura 7	Análisis descriptivo de la dimensión necesidades de autorrealización.....	78
Figura 8	Análisis descriptivo de la dimensión estructura.....	79
Figura 9	Análisis descriptivo de la dimensión recompensa	80
Figura 10	Análisis descriptivo de la dimensión competencia	81
Figura 11	Análisis descriptivo de la dimensión relaciones interpersonales	82
Figura 12	Análisis descriptivo de la dimensión cooperación	83
Figura 13	Análisis descriptivo de la dimensión conflicto	84
Figura 14	Análisis descriptivo de la dimensión identidad	85
Figura 15	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre motivación laboral y clima organizacional	86
Figura 16	Gráfico de dispersión de las variables motivación laboral y clima organizacional	89

**MOTIVACIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA CORPORACIÓN ESTRATEGICA, CHILCA –
2020**

OMAR ANTHONY BARRIENTOS PRADO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El objetivo del trabajo de investigación fue determinar la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020. La investigación tuvo un diseño no experimental con corte transversal y de nivel correlacional. La población estuvo conformada por 20 trabajadores, por lo tanto, se aplicó un muestreo censal tomando a toda la población como muestra para el trabajo de investigación. Para el estudio se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Los instrumentos de recolección de datos fueron sometidos a pruebas de confiabilidad mediante el estadístico Alpha de Cronbach, obteniendo un 0,905 para el instrumento de la variable motivación laboral y un 0,882 para la variable clima organizacional. Los resultados que se obtuvieron fueron positivos, ya que se demostró que existe correlación positiva alta entre las variables motivación laboral y clima organizacional mediante un coeficiente R de Pearson de 0,733 a un nivel de significancia $p=0,000$ menor al 0,05. Por lo cual, se concluye que existe correlación positiva alta entre motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020. En razón de que la motivación de los trabajadores no es adecuada ya que sus necesidades respecto al trabajo no están satisfechas, asociándose negativamente en el clima organizacional.

Palabras clave: clima, motivación, necesidades, trabajadores, organizacional.

WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE WORKERS OF THE COMPANY CORPORACIÓN ESTRATEGICA, CHILCA – 2020

OMAR ANTHONY BARRIENTOS PRADO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The objective of the research work was to determine the relationship between work motivation and organizational climate in the workers of the company Corporación Estratégica, Chilca - 2020. The research had a non-experimental design with cross section and correlational level. The population was made up of 20 workers, therefore, a census sampling was applied taking the entire population as a sample for the research work. For the study, the survey technique and the questionnaire were used as an instrument. The data collection instruments were subjected to reliability tests using the Cronbach's alpha statistic, obtaining a 0.905 for the instrument of the work motivation variable and a 0.882 for the organizational climate variable. The results obtained were positive, since it was shown that there is a high positive correlation between the variables work motivation and organizational climate using a Pearson's R coefficient of 0.733 at a significance level of $p = 0.000$ less than 0.05. Therefore, it is concluded that there is a high positive correlation between work motivation and organizational climate in the workers of the Corporación Estratégica SAC company, Chilca - 2020. Due to the fact that the motivation of the workers is not adequate since their needs regarding work are not satisfied, negatively associating themselves in the organizational climate.

Keywords: climate, motivation, needs, workers, organizational.

INTRODUCCIÓN

El recurso humano durante los últimos años ha ido tomando un papel importante dentro de las empresas, en razón de que ellos hacen que las empresas sean dinámicas y hacen que se diferencien entre cada una de ellas. Por ello las empresas procuran tener el recurso humano motivado y que sean parte de un clima organizacional positivo, para obtener diversos beneficios en temas relacionados a la productividad, desempeño laboral, satisfacción, entre otros.

Por ello en la presente investigación titulada: “Motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020”. La problemática encontrada en la empresa fue que se percibe baja motivación en los trabajadores ocasionada por los sueldos recibidos, los espacios físicos de trabajo, aspectos relacionados a la seguridad laboral, las relaciones deficientes entre los mismos trabajadores, la falta de reconocimiento y posibilidades de desarrollo profesional que se asocian a un clima organizacional desfavorable.

La presente investigación tiene como problema general: ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020?

El objetivo general es: Determinar la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020.

Por otro lado, la hipótesis de investigación es: Existe relación entre la motivación laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020.

El desarrollo de la investigación esta estructura en cinco capítulos, que se describen a continuación:

En el capítulo I, se presenta el planteamiento del problema que contiene la realidad problemática, formulación del problema, justificación e importancia, objetivos de la investigación y las limitaciones de investigación.

El capítulo II, muestra el desarrollo del marco teórico el cual contiene los antecedentes de investigación, bases de teóricas de cada variable y definición conceptual de la terminología empleada.

El capítulo III, está compuesto por el marco metodológico en la cual se explican el tipo, diseño, nivel y enfoque de investigación, la población y muestra, hipótesis, operacionalización de las variables, métodos e instrumentos de investigación a utilizar y descripción de los instrumentos para la recolección de datos.

El capítulo IV, se desarrolló el análisis e interpretación de los datos, identificando la validación del instrumento y analizando la fiabilidad de los instrumentos de estudio, también se observa los resultados descriptivos de las variables y dimensiones, se determina la prueba de normalidad y al final se plantea la contrastación de hipótesis.

El capítulo V, contiene las discusiones, conclusiones y recomendaciones que se plantean mediante los objetivos planteados para la investigación.

Por último, se establecen las referencias que se han utilizado para la realización de la investigación y sus anexos.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Realidad problemática

La presente investigación tiene el propósito de estudiar la relación entre las variables motivación laboral y clima organizacional para brindar contenido científico a las nuevas investigaciones referentes a las variables de estudio.

La motivación laboral son aquellos impulsos que se accionan en el trabajador de manera interna o externa, para generar una conducta que los lleve al cumplimiento de los objetivos organizacionales, por consiguiente, al tener a los trabajadores motivados conlleva a crear un clima organizacional positivo, siendo este un ambiente perceptible que se desarrolla por la interacción entre los individuos y la organización.

Durante las últimas décadas algunos de los problemas que han confrontado las empresas ha sido encontrar maneras para generar y mantener un excelente clima organizacional, así como tener a su personal motivado, para que de esta manera las personas desarrollen un mejor desempeño en sus labores, se sientan identificadas con su trabajo y la organización. Asimismo, las empresas en el actual mercado globalizado tienden a ser más competitivas para ser mejores que otras, siendo un diferenciador importante el tener un capital humano competente, ya que de este depende el éxito, desarrollo y la existencia de una empresa en el mundo empresarial.

Muchos teóricos han realizado diversas teorías e investigaciones respecto a la motivación laboral, debido a que es un problema latente que ha estado presente desde hace muchos años en todo tipo de empresas. Trayendo diversas consecuencias como baja productividad, rotación de personal, fallas en la comunicación o como en muchos casos asociándose a un clima organizacional deficiente el cual influye principalmente en el desarrollo de las actividades y las relaciones dentro de la organización.

Si analizamos el contexto internacional, según la página web Cinco días (2016) señala que en un estudio que realizó el director global de recursos humano de LG a todos los trabajadores de las distintas sucursales en el mundo,

se encontró que solo el 11% de trabajadores está muy insatisfecho con su ambiente de trabajo, así como el 26% se encuentra relativamente insatisfecho, encontrándose al final que solo el 13% de los trabajadores a nivel global está muy motivado. Encontrándose que hasta empresas grandes como LG tienen presentes problemas relacionados con la motivación y el clima laboral, a pesar de ser una empresa una trasnacional.

Asimismo, en México en una encuesta de empleo que se realizó en distintas empresas para identificar la percepción del clima organizacional, se encontró que el 54% de los jóvenes que fueron encuestados aseguran que en su centro laboral no se percibe un buen clima organizacional, mientras que el 46% siente que tiene un buen ambiente de trabajo. Por otro lado, el favoritismo existente en las organizaciones, la falta de valoración del trabajo, la falta de desarrollo profesional, que no sea un lugar psicológico y emocionalmente saludable para laborar, y la falta de equilibrio personal y laboral son los factores que contribuyen a que los encuestados afirmen que hay un mal clima organizacional. (Universia, 2013).

A nivel nacional, en un estudio en los departamentos de Arequipa y Chiclayo realizado por Supera dirigida a 1500 colaboradores de los sectores minería, banca, retail, telecomunicaciones y servicios. Se encontró que el 45% de los trabajadores no se sentía feliz con su centro de labores y que dicho resultado se dio por problemas relacionados al clima organizacional como deficiencia en la comunicación entre niveles jerárquicos, valoración de las ideas y opiniones, apoyo en el desarrollo de las actividades, así como el salario.

En adición, en una publicación de la federación Industrial Global Union (2019) titulada “Mineros peruanos inician huelga en Los Quenuales de Glencore”, se mencionó que los trabajadores de las empresas mineras Cotonga y Los Quenuales del departamento de Ancash habían realizado huelgas contra las empresas ya que el ambiente de trabajo era explotador porque mencionaban que se les brindaban una infraestructura inadecuada, condiciones de seguridad y salud deplorables. Además, se les entregaban sueldos que no iban acorde a su fuerza de trabajo, provocando que no tuvieran motivos para seguir trabajando

por las condiciones que se les brindaban.

En un estudio realizado a 140 trabajadores del Banco de Crédito del Perú distribuidos en las diferentes agencias de la Región 1 del departamento de Lima. Se menciona que el 29,3% de los trabajadores encuestados percibe el clima organizacional con un nivel bajo, mientras el 37,9% un nivel promedio y el 32,9% un nivel alto. Mientras que, respecto a la motivación laboral, se mostro que el 27,9% de los trabajadores perciben un nivel bajo, un 40,7% un nivel medio y el 31,4% un nivel alto. Asimismo, se menciona que las condiciones de comunicación, supervisión y condiciones laborales no se encontraban en un nivel alto.

Joseph Zumaeta (Gerente de APTITUD) menciona que para mantener a un empleado motivado en el trabajo no es solo una cuestión monetaria, sino que considera una combinación de diversos elementos. Además, agrega que con la existencia de un ambiente laboral positivo se puede trabajar mejor.

Las empresas privadas en Lima Metropolitana presentan problemas de motivación laboral posiblemente a causa de la falta de satisfacción de las necesidades de sus trabajadores, debido a que la mayoría de estas empresas están enfocadas en desarrollar altos niveles de productividad e ingresos, dejando al recurso humano como una herramienta sin tomar en consideración sus sentimientos, deseos e ideas. Prolongándose en problemas relacionados al clima organizacional en su mayoría porque los trabajadores se sienten explotados o no valorados, además la relación entre los jefes y sus trabajadores no es la mejor ya que viene acompañado de la falta de comunicación.

Asimismo, problemas similares se encuentran también en la empresa Corporación Estratégica dedicada a la producción y comercialización de champiñones, ubicada en el distrito de Chilca, en la cual se ha observado que los trabajadores presentan un deficiente nivel de motivación laboral que a su vez se relaciona con un clima organizacional inadecuado.

Respecto a las necesidades fisiológicas en la empresa Corporación

Estratégica, se percibe que los trabajadores no están conformes con el sueldo que reciben ya que esta no va acorde con las horas de trabajo que realizan, asimismo los trabajadores muestran descontento porque no reciben su sueldo de manera puntual, además de un deficiente ambiente físico de trabajo.

Respecto a las necesidades de seguridad en la empresa Corporación Estratégica, los trabajadores sienten que su integridad física y mental no está protegida porque no reciben capacitaciones continuas sobre seguridad laboral y su sistema de quejas interno es deficiente.

Respecto a las necesidades de afiliación en la empresa Corporación Estratégica, se encuentra que los trabajadores presentan dificultades al realizar trabajos en equipos porque al momento de realizar las tareas designadas, los trabajadores las realizan de manera individualista.

Respecto a las necesidades de estima en la empresa Corporación Estratégica, se observa que el reconocimiento hacia los trabajadores no es el adecuado porque a pesar de que un trabajador realice sus tareas de manera sobresaliente, no recibe una felicitación adecuada.

Respecto a las necesidades de autorrealización en la empresa Corporación Estratégica, se percibe que los trabajadores no se ofrecen oportunidades de ascenso igualitarias y no se promueve la capacitación acorde a su trabajo, lo que provoca que el trabajador perciba que la empresa no se preocupa por su desarrollo personal.

Respecto a la estructura en la empresa Corporación Estratégica, se encuentra que la toma de decisiones y la coordinación de tareas no es la adecuada, ya que para ambas actividades no se toman en cuenta de maneja conjunta a los trabajadores.

Respecto a la recompensa en la empresa Corporación Estratégica, se encuentra que las compensaciones por horas extra de trabajo no son usualmente pagadas y además el monto que reciben los trabajadores no van

acorde a su fuerza de trabajo.

Respecto a la competencia en la empresa Corporación Estratégica, se percibe que el espíritu de competencia entre los trabajadores es bajo, ya que las tareas que se les brindan no los incentivan a la competir entre ellos.

Respecto a las relaciones interpersonales en la empresa Corporación Estratégica, se observa que las relaciones entre los trabajadores no son las adecuadas y además presentan una comunicación deficiente entre ellos.

Respecto a la cooperación en la empresa Corporación Estratégica, se observa que cuando un trabajador necesita un relevo por temas personales, sus compañeros no se ofrecen a ayudarlo sin es que no reciben algún beneficio a cambio.

Respecto al conflicto en la empresa Corporación Estratégica, se encuentra que la resolución de problemas es deficiente debido a que se generan problemas entre los trabajadores sin ser solucionados y dialogados en su debido momento.

Respecto a la identidad en la empresa Corporación Estratégica, se percibe que los trabajadores tienen escasos sentimientos de identificación hacia la organización porque sienten que no son considerados importantes.

Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre las necesidades fisiológicas y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020?

¿Qué relación existe entre las necesidades de seguridad y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020?

¿Qué relación existe entre las necesidades de afiliación y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020?

¿Qué relación existe entre las necesidades de estima y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020?

¿Qué relación existe entre las necesidades de autorrealización y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020?

1.2 Justificación e importancia de la investigación

El estudio del recurso humano ha sido relevante para las organizaciones durante décadas, ya que cada individuo posee comportamientos, características y necesidades diferentes. Asimismo, son considerados factor vital de las empresas ya que de ellos depende su existencia y desarrollo. Es por ello que las organizaciones buscan mantener a su personal motivado con la finalidad de que realicen su trabajo de manera eficiente y participen en la construcción de un clima organizacional adecuado.

La presente investigación titulada: “Motivación laboral y clima organizacional en la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020” es

necesaria ya que se encuentran deficiencias respecto a la motivación laboral de los trabajadores ya que no se satisfacen adecuadamente sus necesidades relacionadas al trabajo lo cual ocasiona que el clima organizacional no sea el adecuado.

Por ello la investigación es importante ya que, al tener información sobre los aspectos motivacionales de los trabajadores y los factores del clima organizacional, se puede desarrollar estrategias acordes al comportamiento de los trabajadores para motivarlos y generar una gama de beneficios para la organización, especialmente en el clima organizacional.

Asimismo, podemos detallar que la investigación consta de diferentes justificaciones como:

Justificación teórica

La investigación aporta un conjunto de información teórica precisa referente a las variables motivación laboral y clima organizacional en el rubro agroindustrial, siendo esta investigación un antecedente científico para el desarrollo de futuras investigaciones. Para el estudio de la motivación laboral se consideró la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (1943) bajo el enfoque de los autores Hellriegel y Slocum (2009) que definen la motivación laboral como: “aquellas fuerzas que operan de manera externa o interna a la persona, que provocan que la persona actúe de cierta forma para llegar a cumplir las metas”. Y para la variable clima organizacional se utilizó la teoría de Litwin y Stringer (1968) con el enfoque de Acosta y Venegas (2010) que definen “El clima organizacional es el conjunto de características permanentes que definen a una organización, la distinguen de otra, e influyen en el comportamiento de las personas que la conforman” (p. 165).

Justificación práctica

Respecto a la problemática encontrada en la empresa Corporación Estratégica sobre la deficiente motivación laboral que se ejerce en los

trabajadores y como repercute en el desarrollo de un clima organizacional inadecuado. La investigación con los resultados obtenidos, conclusiones y recomendaciones aporta información útil para la empresa de estudio, ya que con ella se pueden dar posibles soluciones de mejora a los problemas encontrados sobre la motivación laboral y el clima organizacional.

Justificación metodológica

La investigación contribuye a la comunidad científica con dos instrumentos de recolección de datos con escala de Likert para las variables motivación laboral y clima organizacional. Dichos instrumentos pasaron por la prueba de confiabilidad Alpha de Cronbach para determinar su fiabilidad y además fueron validados por jueces expertos cumpliendo con los criterios de contenido, criterio y constructo.

1.3 Objetivos de la investigación: general y específicos

Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020

Objetivos específicos

Determinar la relación entre las necesidades fisiológicas y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020

Determinar la relación entre las necesidades de seguridad y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020

Determinar la relación entre las necesidades de afiliación y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020

Determinar la relación entre las necesidades de estima y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020

Determinar la relación entre las necesidades de autorrealización y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020

1.4 Limitaciones de la investigación

Durante el desarrollo de esta investigación se encontraron las siguientes limitaciones:

Limitación bibliográfica

Al momento de la búsqueda bibliografía correspondiente a la variable clima organizacional se halló que la literatura era limitada, siendo esto un obstáculo para el desarrollo de las bases teóricas. Por otro lado, los trabajos de investigación que estudian las variables motivación laboral y clima organizacional a nivel internacional, menores a cinco años de antigüedad eran limitados. Del mismo modo, las investigaciones realizadas en el rubro de agroindustria eran escasas.

Limitación institucional

Debido a la pandemia provocada por el covid-19, no hubo posibilidad de movilizarse a ninguna universidad para la búsqueda de información en sus bibliotecas institucionales.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudios

Antecedentes internacionales

Gordón (2018) en su tesis: “La motivación laboral y su relación en el desempeño de los empleados de las cooperativas de ahorro y crédito en la Ciudad de Ambato “, tuvo como objetivo general determinar de qué manera influye la motivación laboral en el desempeño de los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena S.A.C Ltda. en la ciudad de Ambato. Asimismo, la variable motivación se desarrolló con Idalberto Chiavenato como teórico principal y la variable desempeño laboral con Stephen Robbins. El tipo de investigación fue no experimental transversal de diseño descriptiva correlacional, con un enfoque mixto en una muestra de 81 empleados.

Al final de la investigación se concluyó que la motivación laboral tiene relación e influye en el desempeño de los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC Ltda, con un coeficiente Pearson positivo de $R=0.82$.

Esta investigación es importante porque menciona que la variable motivación laboral se puede relacionar con variables enfocadas directamente al recurso humano, por lo tanto, puede relacionarse con variables como el desempeño laboral, la satisfacción laboral y el clima organizacional.

Massella (2018) en su tesis titulada: “Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala”, donde el objetivo general fue determinar si existe correlación estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre motivación laboral y satisfacción laboral en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y otro con plazas temporales en una empresa de Guatemala. Para la variable motivación el teórico principal que se utilizó fue Idalberto Chiavenato, por otro lado, para la variable satisfacción laboral tomó a Stephen Robbins y Timothy Judge como teóricos principales. El tipo de investigación fue no experimental transversal de

diseño correlacional, con un enfoque cuantitativo en una muestra de 60 colaboradores.

Se concluyo que existe correlación positiva alta y estadísticamente significativa a nivel 0.05, entre las variables de motivación y satisfacción laboral, lo que significa que están interrelacionadas y tienen influencia una con la otra, tanto en los colaboradores contratados indefinidamente como los colaboradores contratados temporalmente.

La investigación aporta en el conocimiento de algunas dimensiones utilizadas en el estudio de la variable motivación laboral considerando: la comunicación, reconocimiento laboral, satisfacción y autonomía.

Pedraza (2018) en su artículo: “El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano”, en el cual su objetivo general fue analizar la relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral desde la percepción de los empleados en organizaciones públicas y privadas. Para la variable satisfacción laboral el autor tomo como teóricos principales a Warr, Cook y Wall; por otro lado, la variable clima organizacional se desarrolló con los teóricos Litwin y Stinger. La investigación aplico un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental transversal de nivel explicativo en una muestra de 133 personas.

Al final de la investigación se concluyó que, de los ocho factores identificados para el clima organizacional, solo tres de ellos muestran relaciones positivas y significativas con la satisfacción laboral (r cuadrado ajustado 0.69, valor $f= 99.489$ con $pv=0.000$). Siendo los más relevantes los factores de identidad, apoyo y ambiente de afecto que sirven para explicar el bienestar de los trabajadores. Asimismo, se considera que el estudio de los aspectos intangibles en la gestión del capital humano es un tema importante para las organizaciones, independientemente del tamaño, sector o actividad económica que desarrolle.

El aporte de la investigación es que el estudio del capital humano es importante debido a que las organizaciones pueden obtener información suficiente de sus trabajadores, para poder desarrollar su bienestar laboral y así potenciar sus capacidades y competencias.

Montenegro (2016) en su tesis titulada: “Factores motivacionales de empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia”, tuvo como objetivo general, identificar los factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia. Para el desarrollo de los factores motivacionales se trabajó con las teorías motivacionales de contenido y proceso mencionadas por Robbins y Stephen. El diseño de la investigación fue descriptivo – correlacional y de tipo no experimental. La muestra que se utilizó para la recolección de datos estuvo conformada por 190 operadores.

En la investigación se concluyó que, para influir en el comportamiento y rendimiento de los empleados, los directivos de las empresas deben conocer sobre la motivación de sus empleados para lograr que alcance su máximo potencial. Asimismo, se agrega que los empleados consideran como motivadores importantes: la capacitación para el trabajo, buen sueldo, el reconocimiento de sus jefes, crecimiento en términos de conocimientos y habilidades y las tareas desafiantes.

Esta tesis aporta en el conocimiento de aquellos motivadores que consideran los trabajadores como importantes en el trabajo, y que mediante el manejo de información de estos motivadores se puedan aplicar estrategias para influir en la mejora del rendimiento de los trabajadores.

Sum (2015) en su tesis titulada: “Motivación y desempeño laboral: estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona uno de Quetzaltenango”, tuvo como objetivo general establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. Para el desarrollo de la variable motivación se trabajó con los teóricos Robbins y Judge, por otro lado, para la variable el desempeño organizacional los teóricos referenciados

fueron Robbins, Stephen y Coulter. La investigación utilizó un diseño de investigación no experimental de nivel descriptivo. La muestra estuvo conformada por 34 trabajadores.

Se concluye en la investigación que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. Es decir, la motivación produce en el personal administrativo de la empresa que realicen las actividades laborales en su puesto de trabajo con un buen entusiasmo.

La importancia de esta tesis es que mediante el estudio realizado en los trabajadores se pudo encontrar que la motivación es un factor importante en las organizaciones ya que tiene influencia en el desempeño laboral de cada trabajador.

Antecedentes nacionales

Cruz (2019) en su tesis titulada: "Relación entre la motivación y el clima laboral en los trabajadores de la empresa Transmar Express S.A.C. de la ciudad Juanjuí, periodo 2017, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la motivación y el clima laboral en los trabajadores de la empresa Transmar Express S.A.C de la ciudad de Juanjuí, periodo 2017. Para la variable motivación se utilizó a Abraham Maslow como teórico, y para la variable clima organizacional a Litwin y Stringer. El diseño de la investigación es no experimental transaccional, de nivel correlacional- descriptivo y enfoque mixto. En la investigación se trabajó con una muestra de 132 empleados.

Se concluyó que la relación entre la motivación y el clima laboral en los trabajadores de la empresa Transmar Express S.A.C. de la ciudad de Juanjuí durante el periodo 2017 es de 0,857; es decir existe una relación alta con dirección positiva; lo cual significa que las necesidades de protección, sociales, de autoestima y de autorrealización están relacionados positivamente con el clima laboral.

Las necesidades de seguridad y el clima laboral en los trabajadores de la empresa Transmar Express S.A.C presentan una asociación de 0,722, es decir los trabajadores que potencian la atención a sus medidas de protección sobre su integridad física, mental y de su futuro laboral contribuyen a la generación de un clima laboral favorable en el interior de la empresa.

Las necesidades sociales y de pertenencia y el clima laboral en los trabajadores de la empresa Transmar Express S.A.C, muestran que existe un grado de correlación de 0,708 entre lo cual significa un nivel de asociación positiva alta; es decir que, en general aquellos trabajadores que logran satisfacer sus necesidades en cuanto a la cercanía, el afecto y cooperación para con los demás trabajadores y con la empresa en su conjunto participan positivamente con la generación de un clima laboral favorable en la empresa.

Existe una correlación positiva alta entre las necesidades de autoestima y el clima laboral en los trabajadores de la empresa Transmar Express S.A.C al haberse determinado una asociación de 0,754. De acuerdo con este hallazgo, las necesidades remunerativas, la sensación de ser tan capaces como otras personas, la importancia que le brindan a la opinión de los demás sobre sí, en comparación con su propia, opinión o la elevada valoración de sus logros, están asociados con el clima laboral; en consecuencia. Si estos trabajadores se hallan satisfechos en dichas necesidades, realizarán una mayor contribución para instaurar en la empresa un clima laboral favorable diariamente.

Existe una alta correlación positiva entre las necesidades de autorrealización y el clima laboral, al comprobarse un grado de asociación de 0,805 en los trabajadores de la empresa Transmar Express S.A., por lo que los trabajadores que valoran la búsqueda de su propia felicidad, que tienen interés por aprender cosas nuevas e interesantes, que consideran importante luchar por sus sueños, y por su autosuperación, están relacionados positivamente con el clima laboral. En otras palabras, si se elevan los niveles de motivación en esta dimensión, donde según Maslow está la plenitud de la satisfacción; el clima laboral también se verá favorecido.

Por lo tanto, esta investigación aporta que dependiendo del nivel de satisfacción de las necesidades de la motivación (fisiológicas, de protección, sociales, de autoestima y de autorrealización), el nivel del clima organizacional tendrá el mismo comportamiento.

Arbulú (2017) en su tesis titulada “Motivación y clima organizacional de los colaboradores en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima, 2017”, su objetivo general fue establecer la relación que existe entre motivación y clima organizacional en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL. Para el desarrollo de la variable motivación laboral se utilizó como teórico principal a Abraham Maslow con la teoría de la jerarquía de necesidades y para la variable clima organizacional se trabajó con la teoría del clima organizacional de Litwin y Stinger. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal de tipo básico, con nivel correlacional y enfoque cuantitativo. La muestra de estudio estuvo conformada por 150 empleados.

Como conclusión general se encontró que existe relación positiva moderada entre la motivación y el clima organizacional en los colaboradores de Deco Blinds EIRL, 2017, siendo el índice de correlación Rho de Spearman igual a 0,695.

Existe relación positiva moderada entre la dimensión necesidades de protección y seguridad y el clima organizacional en los colaboradores de Deco Blinds EIRL, 2017, siendo el índice de correlación Rho de Spearman de 0.650.

Existe relación positiva moderada entre la dimensión necesidades sociales y de pertenencia de Deco Blinds EIRL, 2017, siendo el índice de correlación Rho de Spearman de 0,539.

Existe relación positiva moderada entre la dimensión necesidades de autoestima y el clima organizacional en los colaboradores de Deco Blinds EIRL, 2017, siendo el índice de correlación Rho de Spearman de 0,539.

Existe relación positiva moderada entre la dimensión necesidades de autorrealización y el clima organizacional en los colaboradores de Deco Blinds EIRL, 2017, siendo el índice de correlación Rho de Spearman de 0,475.

Esta investigación aporta información importante sobre la relación entre las variables confirmando que, a mejor desarrollo en la motivación laboral, mejor será el desarrollo del clima organizacional.

Guevara y Silva (2017) en su tesis titulada: “Motivación laboral y clima organizacional en los colaboradores del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Cajamarca”, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la motivación laboral con el clima organizacional en los colaboradores del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Cajamarca. Asimismo, para la variable motivación laboral, se trabajó con Abraham Maslow como teórico principal, por otro lado, para la variable clima organizacional se utilizó a Likert como teórico principal. El diseño de la investigación fue no experimental transaccional de nivel descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo aplicado a una muestra de 75 personas.

Como conclusión principal se confirmó que existe una correlación entre las variables motivación laboral y clima organizacional con un coeficiente R de Pearson de 0.627, teniendo por consiguiente que conforme aumente la motivación laboral de los colaboradores hay una probabilidad alta que también aumente el nivel del clima organizacional.

El aporte de la investigación está basado en el tipo de investigación, ya que para una investigación de nivel correlacional se debe utilizar generalmente una de tipo no experimental, ya que no se manipulan o experimentan con las variables de estudios.

Sarmiento (2016) en su tesis titulada: “Relación entre clima organizacional y motivación laboral en Sedalib S.A. - Trujillo 2016”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre clima organizacional y motivación

laboral en Sedalib S.A. Tomando como teórico principal a Litwin y Stringer para la variable clima organizacional, y para la variable motivación laboral a Harold Koontz y Heinz Weiheich. El tipo de la investigación fue no experimental transversal de diseño descriptivo - correlacional, con enfoque cuantitativo en una muestra de 80 personas.

La conclusión general fue que se logró comprobar que el clima organizacional se relaciona directamente con la motivación laboral con un coeficiente R de Pearson de 0.959.

La tesis aporta información sobre la variable motivación laboral con la teoría de Koontz y Heinz, asimismo con la teoría del clima organizacional de Litwin y Stinger.

Zelada (2016) en su tesis titulada: “Relación de la motivación laboral con el clima organizacional en los agentes de seguridad y vigilancia privada de la empresa Especial Bucranio SAC, Perú”, cuyo objetivo general fue determinar la relación de motivación laboral de los agentes de seguridad y vigilancia privada con el clima organizacional de la empresa Especial Bucranio SAC-2016. Para la variable motivación laboral se trabajó con Herzberg como teórico principal, por otro lado, se trabajó con Sonia Palma como teórico principal para la variable clima organizacional. El diseño de la investigación fue no experimental transversal de nivel descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo en una muestra de 118 personas.

Como conclusión principal se encontró que existe relación significativa y directa entre las variables de motivación laboral y clima organizacional, con un coeficiente R de Pearson de 0.406.

Esta investigación aporó en base a los referentes teóricos usados, como Abraham Maslow con su teoría de la jerarquía de necesidades de la cual se pueden inferir sus escalas como dimensiones para la variable motivación laboral. Por otro lado, se encuentra el instrumento de Sonia Palma para la medición del clima organizacional con sus respectivas dimensiones.

2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1 Bases teóricas de la motivación laboral

2.2.1.1 Definiciones de la motivación laboral

Hellriegel y Slocum (2009) señalan que: “La motivación representa a aquellas fuerzas que operan de manera externa o interna a la persona, que provocan que la persona actúe de cierta forma para llegar a cumplir las metas” (p. 126).

Griffin (2011) menciona que: “La motivación está compuesta por aquellas fuerzas que ocasionan ciertas formas de comportamiento en las personas” (p. 509).

Robbins y Jugde (2013) afirman que la motivación son procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo.

La motivación laboral es el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. (Peña y Villón, 2018).

En síntesis, la motivación laboral es un proceso que impulsa de manera interna o externa estímulos que inciden en las conductas de los individuos de la organización para llevarlos a la obtención de los objetivos.

2.2.1.2 Tipos de motivadores

Según Fischman (2014) la motivación laboral está conformada por dos tipos de motivadores:

Motivadores extrínsecos

Son aquellos estímulos externos que no son propios de las personas los cuales influyen en las acciones de las personas, asimismo afectan a la motivación de manera positiva o negativa.

En ese sentido, la motivación de las personas puede ser afectadas por estímulos que no nacen de la persona en sí, sino de fuerzas exteriores que según su naturaleza podrían influir de buena o mala manera en la motivación de la persona, ocasionando que esta realice ciertas acciones o conductas.

Motivadores intrínsecos

Son aquellos estímulos que nacen de la misma persona, para realizar actividades o lograr alguna meta, sin necesidad de recibir algún estímulo externo.

Entonces los motivadores intrínsecos parten por voluntad propia desde el interior de las personas, en otras palabras, las personas no reciben ningún estímulo externo para ser motivadas, ya sea para realizar alguna acción o relacionado a algún objetivo.

2.2.1.3 Importancia de la motivación laboral

Hellriegel y Slocum (2009) refieren que: “Dado que los motivos de los empleados influyen en su productividad, una de las tareas de los gerentes es canalizar de forma efectiva las cosas que los motivan para que alcancen las metas de la organización” (p. 126).

Griffin (2011) menciona que: “La motivación es importante debido a su significación como determinante del desempeño y debido a su carácter intangible” (p. 510).

Martinez (2012) señala que el personal y el rendimiento son partes fundamentales en la organización, por lo cual para maximizar la eficacia y productividad en los trabajadores la motivación del personal debe ser exitosa. Por lo tanto, los intereses personales y organizacionales deben coincidir de tal modo que se satisfagan las necesidades de los trabajadores y se lleguen a alcanzar los objetivos organizacionales. Por ello para lograr una buena motivación laboral se deben conocer a profundidad los factores vinculados con las necesidades humanas.

2.2.1.4 Beneficios de la motivación laboral

Huilcapi, Castro y Jácome (2017) mencionan que las organizaciones al tener motivado a su capital humano, pueden llegar a obtener los siguientes beneficios:

- Mayor compromiso con la empresa, que genera mayor implicación por parte del empleado.
- Mejora el rendimiento laboral ya que los trabajadores al sentirse bien con la organización tienden a realizar sus tareas con eficiencia y eficacia, generando mayores beneficios para la empresa.
- Menores inconvenientes para la empresa, menos accidentes laborales, asistencia puntual del personal, mejores relaciones interpersonales, disminuyen los niveles de estrés; esto conlleva a evitar o disminuir pérdidas económicas para la organización.
- Incrementa los niveles de competitividad empresarial, debido a que el personal se siente bien, a gusto en su trabajo y preparado frente al cambio.
- Menos fugas de capital intelectual, ya que al sentirse bien en su área de trabajo y motivados en su empleo, tienden a quedarse, aunque otras les ofrezcan mejores condiciones.

2.2.1.5 Teorías de la motivación laboral

Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (1943)

Hellrieger y Slocum (2009) mencionan que la teoría fue desarrollada por Abraham H. Maslow la cual explicaba que las personas tenían un sistema de necesidades relevantes que podían diseñarse por niveles jerárquicos. Definiendo en este modelo que las personas tienen cinco clases de necesidades, básicas o fisiológicas, las necesidades de seguridad, las necesidades de afiliación, las necesidades de estima, y las necesidades de autorrealización.

Por lo tanto, para que una persona este sana debe satisfacer los tres primeros escalones de la jerarquía (fisiológicas, seguridad y afiliación). Y que para que pueda desarrollarse como persona debe satisfacer los últimos dos escalones de la jerarquía (estima y autorrealización), por lo tanto, cuando estas necesidades estén cubiertas el individuo se sentirá satisfecho y motivado.

La teoría de jerarquía de necesidades de Maslow está conformada por cinco dimensiones:

a) Necesidades fisiológicas

Las necesidades fisiológicas representan el deseo de tener alimento, agua, aire y abrigo. Considerando que en la medida en que los empleados estén motivados por las necesidades fisiológicas, sus intereses no se centrarán en el trabajo que están realizando; aceptarán cualquier trabajo que satisfaga esas necesidades. (Hellrieger y Slocum, 2009).

Chiavenato (2011) refiere que:

Constituyen el nivel más bajo de las necesidades humanas. Son innatas, como la necesidad de alimentación, sueño, reposo, abrigo o deseo sexual. Se denominan necesidades biológicas o

básicas y exigen satisfacción cíclica y reiterada, con el fin de garantizar la supervivencia del individuo. (p. 43).

Griffin (2011) menciona que: “En las organizaciones, estas necesidades se satisfacen con sueldos adecuados y el entorno laboral mismo, que proporciona baños, iluminación adecuada, temperaturas cómodas y ventilación” (p. 512).

Necesidades relacionadas al deseo de tener alimento, agua y aire para poder sobrevivir, las necesidades fisiológicas se encuentran en el nivel base de la jerarquía de las necesidades. Estas en las organizaciones están relacionadas con la necesidad de tener un sueldo justo, así como un ambiente laboral físico adecuado.

b) Necesidades de seguridad

Las necesidades de seguridad representan el deseo de tener seguridad y estabilidad, así como ausencia de dolor, de amenazas o de enfermedad. Las personas que son motivadas más que nada por las necesidades de seguridad valoran sus empleos sobre todo como defensas contra la posibilidad de no poder satisfacer las necesidades básicas. (Hellrieger y Slocum, 2009).

Chiavenato (2011) refiere que:

Constituyen el segundo nivel en las necesidades humanas. Llevan a las personas a protegerse de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto. La búsqueda de protección contra una amenaza o privación, huir del peligro, el anhelo de un mundo ordenado y previsible son manifestaciones características de estas necesidades. (p. 44).

Griffin (2011) menciona que:

Estas necesidades pueden satisfacerse en el lugar de trabajo mediante una continuidad laboral (sin despidos), un sistema de quejas (protección en contra de las acciones arbitrarias de supervisión) y un seguro adecuado y paquete de beneficios para el retiro (para la seguridad en contra de enfermedades y provisión de ingresos más tarde en la vida). (p. 512).

Necesidades que se relacionan con la necesidad de tener seguridad y estabilidad, por otro lado, estar libre de amenazas, enfermedades y dolor. Esto en las organizaciones se representa en la necesidad de estabilidad laboral, así como en tener un seguro de salud y una pensión de jubilación segura.

c) Necesidades de afiliación

Las necesidades de afiliación representan el deseo de amistad y amor, así como un sentimiento de pertenencia. Las personas que son motivadas por las necesidades de afiliación valoran su empleo como una oportunidad para encontrar y establecer relaciones interpersonales cálidas y amistosas. (Hellrieger y Slocum, 2009).

Chiavenato (2011) refiere que:

Surgen de la vida social del individuo con otras personas. Son las necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de sus compañeros, intercambio de amistad, afecto y amor (...). Cuando las necesidades sociales no están debidamente satisfechas, las personas muestran resistencia, antagonismo y hostilidad frente a quienes se les acercan. (p. 44).

Griffin (2011) menciona que:

La mayoría de las personas satisface estas necesidades con las relaciones con la familia, la comunidad fuera del trabajo y la amistad en el trabajo. Un gerente puede ayudar a satisfacer estas necesidades al permitir la interacción social y hacer que los empleados se sientan parte de un equipo o un grupo de trabajo. (p. 513).

Necesidades que son conformadas por el deseo de obtener amistad, ser amado y sentirse aceptado por los demás. En una organización se puede observar cuando las personas desean establecer relaciones interpersonales amistosas.

d) Necesidades de estima

El deseo de tener sentimientos de realización, valía personal y reconocimiento o respeto representa las necesidades de estima. Las personas que tienen necesidades de estima quieren que otras las acepten por lo que son y que las perciban como competentes y capaces. (Hellrieger y Slocum, 2009).

Chiavenato (2011) refiere que:

Son las necesidades relacionadas con la manera como la persona se ve y valora, es decir, con la autovaloración y la autoestima, la confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, el estatus, la reputación y el orgullo personal. (p. 44).

Griffin (2011) menciona que:

Un gerente puede ayudar a abordar estas necesidades al proporcionar una diversidad de símbolos extrínsecos de logro, como títulos de puestos, oficinas agradables y recompensas

similares según sea apropiado. A un nivel más intrínseco, el gerente puede proporcionar asignaciones laborales desafiantes y oportunidades para que el empleado tenga una sensación de logro. (p. 513).

Se refieren al deseo de reconocimiento, valía personal y realización. Esto en la organización se presenta cuando las personas buscan ser reconocidos y respetados como individuos competentes y capaces en su trabajo.

e) Necesidades de autorrealización

Las necesidades de autorrealización implican que las personas reconozcan el potencial que tienen y su capacidad para ser todo lo que pueden ser. Las personas que luchan por la autorrealización buscan incrementar sus capacidades para resolver problemas. (Hellrieger y Slocum, 2009).

Chiavenato (2011) refiere que:

Son las necesidades humanas más elevadas y se encuentran en lo más alto de la jerarquía. Motivan al individuo a emplear su propio potencial y a desarrollarse continuamente a lo largo de su vida. Esta tendencia se expresa mediante el impulso a superarse y a llegar a ser todo lo que se puede ser. (p. 44).

Griffin (2011) menciona que:

Estas necesidades deben satisfacerse por completo desde dentro del individuo. Pero un gerente puede ayudar al promover una cultura en la que sea posible la autorrealización. Por ejemplo, podría dar a los empleados la oportunidad de participar en la toma de decisiones acerca de su trabajo y la oportunidad de aprender cosas nuevas. (p. 513).

Estas necesidades comprenden a los deseos de crecimiento profesional y ascenso. En las organizaciones las personas buscan obtener promociones a puestos con mayor jerarquía, así como recibir capacitaciones en relación con su puesto de trabajo.

Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland (1989)

Hellriegel y Slocum (2009) señalan que este modelo fue propuesto por David McClelland donde la motivación de las personas nacía a partir de las raíces de la cultura de una sociedad, adicionando que todos los individuos tenían las necesidades de logro, poder y afiliación; como sus tres principales necesidades a satisfacer.

En ese sentido las necesidades aprendidas de McClelland fueron propuestas a partir del aspecto social, empoderamiento y desarrollo profesional. Entendiéndose que las personas tienen como principales necesidades al logro, poder y afiliación, y en base a como éstas sean satisfechas la persona estará motivada.

Hellriegel y Slocum (2009) mencionan que la teoría de las necesidades aprendidas está estructurada de la siguiente manera:

a) Necesidad de logros

Se refiere a las personas que tienen altas necesidades de logro que, en busca de un desarrollo personal, realizan sus labores mejor y eficientemente de lo que hacían antes.

b) Necesidad de poder

Es definido como el deseo de influir en las personas. Asimismo, se encuentra que esta necesidad se divide en dos tipos de poder: En institucional el cual está dirigido a la organización. Y personal el cual está basado en su propia persona.

c) Necesidad de afiliación

También definida como el deseo de agradar y de estar en buenos términos con los demás. La persona busca establecer, mantener y restaurar relaciones personales con sus compañeros.

Teoría ERC de Alderfer (1972)

Griffin (2011) señala que la teoría se desarrolló como respuesta a las críticas hacia la jerarquía de necesidades de Maslow, obteniéndose una jerarquía alterna desarrollada en tres niveles. Asimismo, esta teoría puede decirse que es similar a la jerarquía de Maslow en base al comportamiento motivacional. Sin embargo, se diferencia porque en esta teoría las personas pueden estar motivadas por más de una necesidad en la jerarquía. Por otro lado, esta teoría tiene un elemento llamado frustración - regresión, lo cual indica que, si las necesidades no son satisfechas en un nivel, la persona se sentirá frustrada y decidirá regresar a un nivel más bajo y comenzará de nuevo a satisfacer sus necesidades.

La teoría contiene tres dimensiones que se derivan de las cinco jerarquías de Maslow:

a) Las necesidades de existencia

Necesidades que corresponden a las necesidades básicas y de seguridad, las cuales están relacionadas al deseo de un buen sueldo, seguridad laboral, buen ambiente laboral y entre otros.

b) Las necesidades de relación

Corresponden a las necesidades de pertenencia y estima. Esta dimensión se enfoca en los deseos de las personas en búsqueda de ser aceptadas, amadas y tener amistades.

c) Las necesidades de crecimiento

Necesidades que corresponden a la autoestima y autorrealización. Refiriéndose a los deseos de la persona por tener oportunidades de ascenso, así como capacitaciones y ser reconocido dentro de la organización.

Teoría de los dos factores de Herzberg (1959)

Griffin (2011) menciona que Frederick Herzberg desarrollo la teoría de los dos factores aplicando un estudio a contadores e ingenieros, para encontrar que era lo que hacía a una persona motivada y satisfecha, así como qué la hacía desmotivada e insatisfecha. A partir de aquellas encuestas se encontró que había dos dimensiones: una que iba desde la satisfacción a la no satisfacción, y otra que iba desde la insatisfacción a la no insatisfacción. Y que en cada una de las dimensiones había ciertos factores los cuales influían directamente en la satisfacción y motivación de la persona.

Se denominaron factores de la motivación porque influyen en la satisfacción de las personas y además están relacionados con el contenido del trabajo. Asimismo, se infiere que los factores higiénicos producen insatisfacción y que están relacionados con el entorno laboral.

Griffin (2011) menciona que la teoría de Herzberg está compuesta por los siguientes factores:

a) Factores motivacionales

Factores están relacionados a las perspectivas que tiene la personas hacia su puesto de trabajo y su contenido. Estos también pueden ser considerados factores intrínsecos ya que algunos de sus factores son el reconocimiento, autonomía y los logros.

b) Factores higiénicos

Referente al ambiente en el cual la persona desempeña sus labores. Estos factores son considerados factores externos debido a que son externos al trabajo, por ejemplo, los salarios, incentivos monetarios, relaciones amicales, entre otros.

2.2.2 Bases teóricas del clima organizacional

2.2.2.1 Definiciones del clima organizacional

Acosta y Venegas (2010) definen que: “El clima organizacional es el conjunto de características permanentes que definen a una organización, la distinguen de otra, e influyen en el comportamiento de las personas que la conforman” (p. 165).

Chiavenato (2011) indica que: “El clima organizacional es aquel ambiente interno que existe por la integración de los miembros de una organización y los aspectos propios que se perciben” (p. 49).

Brunet (2014) señala que el clima organizacional es el conjunto de características que perciben los individuos sobre la organización en la que se desenvuelven.

Por lo tanto, el clima organizacional es aquel ambiente que existe dentro de una organización y es percibido por los miembros de la organización, y que también influye en su comportamiento.

2.2.2.2 Importancia del clima organizacional

El análisis y diagnóstico del clima en una organización es importante porque permite evaluar las fuentes de conflictos, estrés o insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización. (Brunet, 2014).

Amorós (2007) citado por Ayala (2018) considera que: “La importancia del clima organizacional radica en que las personas toman decisiones y reaccionan frente a la realidad de la organización no por esta misma sino por el modo como la perciben y se la representan” (p. 24).

Escalante (2017) enfatiza que:

El conocimiento del clima organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen. (p. 81).

Por lo tanto, el estudio del clima organizacional permite hacer seguimiento al desarrollo de las organizaciones, prever problemas que puedan surgir y plantear acciones dirigidas específicamente a cambios que se perciban en el clima y necesiten intervención.

2.2.2.3 Características del clima organizacional

Según Boloy (2017) existen diversas características existentes del clima organizacional, que cree que son relevantes conocer para que al momento de realizar diagnósticos estos sean realizados de la mejor manera y así tener resultados confiables.

Por lo tanto, para poder realizar estudios y medir el clima organizacional debemos tener en cuenta las características más importantes que la conforman para de esta forma obtener datos confiables en la realización de los diagnósticos.

Rodríguez (2015) señala que el clima organizacional se caracteriza principalmente porque este influye en las conductas y acciones de las personas, así también de manera inversa los trabajadores influyen en el clima

de la organización afectando de una forma sus comportamientos y actitudes. El clima organizacional también afecta en el sentimiento de integración y compromiso de los trabajadores, asimismo se encuentra que existen variables estructurales que influyen y que pueden ser influidas por el clima. Por otro lado, se caracteriza también que por la presencia de problemas como rotación y ausentismo de personal se puede identificar que hay un mal clima organizacional.

En ese sentido, el clima organizacional se caracteriza porque puede modificar las conductas de los miembros de la organización y en viceversa, y que esto a su vez puede afectar al compromiso y sentimiento de pertinencia de los trabajadores. También se entiende que hay otros factores como las variables estructurales que también influyen y son afectadas por el clima.

2.2.2.4 Tipos de clima organizacional

Brunet (2014) menciona que existen cuatro tipos de clima organizacional:

Clima de tipo autoritario: explotador

En este tipo de clima se encuentra la falta de confianza de los jefes respecto a sus trabajadores, por lo cual estos tienen que laborar dentro de un ambiente hostil con amenazas, castigo y miedo, aunque en ciertas ocasiones se dan recompensas. Asimismo, en este clima tampoco existe una comunicación directa con los trabajadores, rigiéndose la comunicación solo en lineamientos y ordenes específicas.

Clima de tipo autoritario: paternalista

En este clima los trabajadores reciben cierto grado de confianza de parte de sus jefes. Por otro lado, los miembros de los puestos altos de la organización son los únicos que toman las decisiones. En adición, la motivación de las personas se realiza mediante retribuciones y sanciones en ocasiones.

Clima de tipo participativo: consultivo

En este clima los jefes demuestran una confianza considerable hacia los trabajadores, siendo estos más participativos en la organización. Así también, los puestos superiores de la organización se encargan de tomar las decisiones, aunque en ocasiones los puestos de menor nivel pueden participar. En este tipo de clima los trabajadores son motivados mediante recompensas, castigos, estima y el reconocimiento.

Clima de tipo participativo: participación en grupo

La confianza es plena entre jefes y trabajadores. Por otro lado, la toma de decisiones es realizada por trabajadores de diversos puestos, independientemente de su nivel jerárquico. Asimismo, existe comunicación horizontal y hay relaciones amicales entre jefe-trabajador lo cual posibilita el logro de las metas y objetivos de la organización.

2.2.2.5 Consecuencias del clima organizacional

Según Fiallo, Alvarado y Soto (2015) mencionan que un clima organizacional bueno o malo en una organización puede influir de forma positiva o negativa en las personas que forman parte de la organización:

Consecuencias de un buen clima organizacional

- Satisfacción laboral: Basada en la satisfacción del trabajador en relación con su ambiente laboral y sus actividades.
- Afiliación: Sentimiento de pertenencia intensa hacia la organización.
- Actitudes laborales positivas: Acciones en beneficio de la organización reflejadas en las conductas de los trabajadores.
- Alta productividad: Relacionado con el buen desempeño de las personas en la realización de sus tareas organizacionales.
- Logros de resultado: Relacionado con la obtención de resultados y el cumplimiento de las metas y objetivos de la organización.

- Baja rotación: Se entiende que el grado de renuncias o cambios en los puestos trabajo son reducidas.

Consecuencias de un mal clima organizacional

- Baja productividad: Los trabajadores no realizan sus actividades de manera eficiente y eficaz.
- Ausentismo laboral: Respecto a las faltas de asistencias reiterativas de los trabajadores.
- Alta rotación: Relacionado al aumento de renuncias de los miembros de la organización.
- Malas conductas: Referente a acciones que puedan afectar a la organización por los trabajadores.

2.2.2.6 Teorías del clima organizacional

Teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer (1968)

Según Acosta y Venegas (2010) mencionan que la teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer busca explicar aspectos importantes de la conducta de los miembros de una organización, para encontrar las determinantes situacionales y ambientales que más influyen sobre la conducta y percepción del individuo.

Litwin y Stringer postulan la existencia de siete dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

a) Estructura

Gan y Berbel (2011) señalan que: "Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas,

procedimientos, tramites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo” (p. 196).

Es la medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, control y estructura, o bien, el énfasis en un ambiente de trabajo libre, informal, no estructurado.

b) Recompensa

Gan y Berbel (2011) mencionan que: “Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo o viceversa” (p. 196)

Aspecto relacionado a la percepción de los trabajadores sobre lo que reciben por parte de la organización, a cambio de realizar su trabajo con esfuerzo y dedicación.

c) Competencia

Gan y Berbel (2011) agregan que: “Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados con el fin de lograr los objetivos propuestos, o bien, propone un sistema de rutinas sin ninguna clase de estímulos” (p. 196).

Corresponde a la percepción de los trabajadores respecto a los desafíos que la organización impone en el trabajo. El trabajo puede ser percibido como estímulo de competencia o ninguno.

d) Relaciones interpersonales

Gan y Berbel (2011) mencionan que: “Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo

grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados” (p. 196).

Asimismo, contiene a los grupos informales que se generan a partir de la relación de amistad, que se dan entre los miembros de la organización.

e) Cooperación

Gan y Berbel (2011) menciona que: “Es el sentimiento sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo” (p. 196)

Referente al grado de apoyo y compañerismo que existe entre los diferentes miembros de la organización, indiferentemente al puesto de trabajo al que pertenezcan.

f) Conflicto

Gan y Berbel (2011) menciona que: “Es el grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan” (p. 197).

Se refiere al grado de problemas que se puedan resolver en la organización, y que la mayoría de estos van relacionadas a temas laborales o sociales que se pueden dar entre trabajadores, pares o superiores.

g) Identidad

Gan y Berbel (2011) menciona que:

Es el sentimiento de pertenencia a la organización, el cual es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En

general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización o de ser ajenos a los mismos. (p. 197).

Identidad es el sentimiento de pertenencia, referente a como el trabajador se siente respecto a su organización y como se identifica con los objetivos organizacionales.

2.3 Definición conceptual de la terminología empleada

Clima organizacional

Es aquel ambiente interno que se desarrolla y percibe por la interacción entre los aspectos característicos de la organización y los miembros de esta, influyendo el ambiente en el comportamiento de los individuos.

Competencia

Grado en que se promueven tareas con objetivos desafiantes en la organización, que impulsa a los trabajadores a desarrollar un espíritu de competencia entre ellos para la ejecución y obtención de los objetivos.

Conflicto

Es un estado de discordia entre los miembros de una organización, causado por desacuerdos en relación a valores, recursos o intereses personales.

Cooperación

Se refiere a la comunicación y apoyo que se realiza entre dos o mas personas que se unen para la obtención de un mismo interés u objetivo en específico.

Estructura organizacional

Se entiende como aquel sistema en cual se dividen, agrupan y coordinan todas las actividades de la empresa, generalmente se conforman en áreas y departamentos.

Identidad

Sentimiento de pertenencia que tienen los trabajadores hacia la organización, considerándose elementos importantes y valiosos. Alineándose también a los objetivos organizacionales.

Motivadores extrínsecos

Son aquellos estímulos externos que no son innatos de las personas, los cuales pueden conducir positiva o negativamente a realizar determinadas conductas.

Motivadores intrínsecos

Son aquellos estímulos que nacen internamente desde la voluntad de la persona, generalmente orientadas a la obtención de logros personales y profesionales.

Motivación laboral

Es un proceso que estimula de manera interna y externa a los trabajadores con la finalidad de que generen comportamientos para la obtención de los objetivos organizacionales.

Necesidad

Es la falta o carencia de algo que sienten las personas y que tienen deseo de satisfacerlas. En las organizaciones se representan en la carencia de un aspecto relacionado al trabajo.

Necesidades de afiliación

Necesidades asociadas al deseo de afecto y pertenencia hacia un grupo social. En las organizaciones son necesidades relacionadas a formar parte de un equipo y tener compañeros.

Necesidades de autorrealización

Necesidades relacionadas a la obtención de nuevos conocimientos y desarrollo del potencial. En las organizaciones son necesidades que buscan el ascenso de puestos y el desarrollo profesional mediante capacitaciones.

Necesidades de estima

Necesidades referentes a la estimación propia y ante los demás. En las organizaciones las necesidades se orientan a la búsqueda de poder, respeto, prestigio y autoconfianza.

Necesidades fisiológicas

Necesidades vitales para la supervivencia de las personas que contienen el hambre, sexo, abrigo, sueño. En el ámbito organizacional está relacionado a la necesidad de tener un sueldo para subsistir y un ambiente físico para desarrollar bien sus actividades.

Necesidades de seguridad

Necesidades que contienen el deseo de tener orden, protección y dependencia. Dentro de las organizaciones se refiere a necesidad de tener estabilidad laboral, seguridad física y psicológica.

Recompensa

Incentivo que se le brinda al trabajador para estimular su comportamiento. Es una muestra de aprecio hacia la persona por haber realizado un buen trabajo.

Recursos humanos

Son aquellos miembros que integran la organización, formando parte vital de la organización debido a que realizan las funciones y operaciones, dinamizando el funcionamiento de la empresa.

Relaciones interpersonales

Son aquellas relaciones que se establecen entre dos o más personas, considerándose parte esencial en el desarrollo de la vida social de cada persona.

Satisfacción laboral

Es aquel grado que refleja que tan satisfecho está un trabajador en relación con el entorno en el cual desarrolla su trabajo, así como las condiciones de trabajo que le ofrece la organización.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación que se desarrolló fue de tipo aplicada debido a que se busca dar una solución práctica de manera inmediata al problema de estudio con la información obtenida de la investigación.

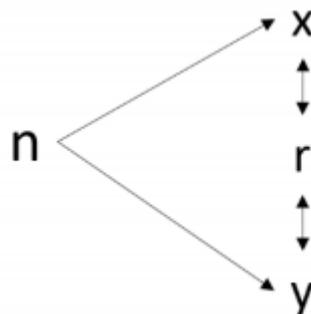
De acuerdo con Rodríguez (2011) la investigación aplicada es:

Actividad científica orientada hacia un fin práctico más o menos inmediato (...), en relación a criterios precisos de uso, tendentes a facilitar respuestas a problemas prácticos específicos, constituyéndose en un área intermedia entre el descubrimiento de un nuevo conocimiento y su aplicación práctica (p. 37).

El nivel de investigación aplicado en el estudio fue de nivel correlacional porque se buscó medir la asociación o relación entre las variables motivación laboral y clima organizacional.

Hernández, Fernandez y Baptista (2014) menciona que: “Las investigaciones correlacionales describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado” (p. 157).

El nivel correlacional se representa a través del siguiente modelo mostrado a continuación:



Donde:

n = muestra

x = Motivación laboral

y= Clima organizacional

r = Relación entre variables

El enfoque de la investigación es cuantitativo porque los datos que se recolectaron son medibles numéricamente y se procesan mediante el análisis estadístico para poder comprobar las hipótesis de investigación.

Rodríguez (2011) menciona que: “Un enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 40).

Diseño de investigación

El diseño de investigación utilizado en el estudio es no experimental porque las variables de estudios no fueron alteradas o manipuladas, con la finalidad de medir y analizar las variables en su estado natural.

Hernández et al. (2014) definen que: “El diseño no experimental es aquel estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 152).

Asimismo, la investigación es de corte transversal porque la recolección de los datos se realizó en un momento único.

Según Hernández et al. (2014) señalan que “Las investigaciones transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 154).

3.2 Población y muestra

Población

La población en este trabajo de investigación está conformada por todos los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica que en total son 20 personas.

Según Arias (2016) señala que: “La población es un conjunto finito e infinito de elementos los cuales comparten similitudes en sus características, a los cuales se refieren en una investigación” (p. 81).

Tabla 1

Población de la empresa corporación estratégica

Áreas	Número de colaboradores	%
Área de compostaje	6	30%
Área de cosecha	9	45%
Área de empaquetado	5	25%
Total	20	100%

La población de la empresa está conformada por 20 trabajadores, respectivamente el 30% de los trabajadores pertenecen al área de compostaje, 45% en el área de cosecha y 25% en el área de empaquetado.

Muestra

La muestra está conformada por 20 trabajadores de la empresa Corporación estratégica, asimismo para la selección de la muestra se utilizó la técnica del muestreo censal, ya que la muestra al ser pequeña y accesible fue recomendable tomar a todos los individuos.

Hernández et al. (2014) menciona que: “La muestra es un subconjunto representativo de la población del cual se obtendrán los datos para la investigación” (p. 143).

Vara (2012) menciona que: “El muestreo censal toma a todos los individuos como muestra, siendo en este caso la muestra igual a la población” (p. 235).

3.3 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre la motivación laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020.

Hipótesis específicas

Existe relación entre las necesidades fisiológicas y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020.

Existe relación entre las necesidades de seguridad y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020.

Existe relación entre las necesidades de afiliación y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020.

Existe relación entre las necesidades de estima y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020.

Existe relación entre las necesidades de autorrealización y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020.

3.4 Variables – Operacionalización

Definición conceptual de motivación laboral

Para Hellriegel y Slocum (2009) señala que: “La motivación representa a aquellas fuerzas que operan de manera externa o interna a la persona, que provocan que la persona actúe de cierta forma para llegar a cumplir las metas” (p. 126).

Definición operacional de la motivación laboral

La variable motivación laboral está conformada por 5 dimensiones (necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de afiliación, necesidades de estima y necesidades de autorrealización) con 10 indicadores, que permitieron desarrollar un instrumento de 25 ítems para la recolección de datos con una escala de medición Likert.

Tabla 2

Operacionalización de la variable motivación laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Necesidades fisiológicas	Sueldo	Del 1 al 4		Alto [18-19]
	Área física de trabajo			Medio [16-18> Bajo [14-16>
Necesidades de seguridad	Seguridad laboral	Del 5 al 9		Alto [16-24]
	Sistema de quejas			Medio [11-16> Bajo [10-11>
Necesidades de afiliación	Trabajo en equipo	Del 10 al 14	1 = Nunca 2 =Casi nunca 3 = A veces 4=Casi siempre 5 = Siempre	Alto [22-25]
	Compañerismo			Medio [18-22> Bajo [15-18>
Necesidades de estima	Respeto	Del 15 al 19		Alto [21-22]
	Reconocimiento			Medio [15-21> Bajo [10-15>
Necesidades de autorrealización	Capacitación	Del 20 al 25		Alto [19-23]
	Posibilidades de ascenso			Medio [12-19> Bajo [7-12>

Definición conceptual del clima organizacional

Acosta y Venegas (2010) definen que: “El clima organizacional es el conjunto de características permanentes que definen a una organización, la distinguen de otra, e influyen en el comportamiento de las personas que la conforman” (p. 165).

Definición operacional del clima organizacional

La variable clima organizacional está conformada por 7 dimensiones (estructura, recompensa, competencia, relaciones interpersonales, cooperación, conflicto, identidad) con 14 indicadores, que permitieron desarrollar un instrumento de 28 ítems para la recolección de datos con una escala de medición Likert.

Tabla 3

Operacionalización de la variable clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Estructura	Toma de decisiones	Del 1 al 4		Bueno [16-19]
	Coordinación			Regular [12-16> Malo [10-12>
Recompensa	Compensación	Del 5 al 8		Bueno [18-20]
	Sanción			Regular [11-18> Malo [6-11>
Competencia	Desafío del trabajo	Del 9 al 12		Bueno [17-18]
	Logro de objetivos			Regula [13-17> Malo [9-13>
Relaciones interpersonales	Relación laboral	Del 13 al 16		Bueno [18-20]
	Ambiente social			Regular [14-18> Malo [10-14>
Cooperación	Comunicación	Del 17 al 20	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Bueno [19-20]
	Apoyo mutuo			Regular [15-19> Malo [11-15>
Conflicto	Solución de problemas	Del 21 al 24		Bueno [16-18]
	Tolerancia a opiniones			Regular [12-16> Malo [8-12>
Identidad	Identificación con la organización	Del 25 al 28		Bueno [19-20]
	Lealtad a las metas organizacionales			Regular [17-19> Malo [15-17>

3.5 Métodos y técnicas de investigación

Métodos de investigación

En este estudio se trabajó con el método hipotético-deductivo, porque se establecen posibles afirmaciones sobre la problemática investigada y además se comprobarán si estas son correctas o no respecto a los datos que se obtengan, para finalmente en base a los resultados deducir conclusiones acordes a la realidad.

Bernal (2010) señala que: “Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p. 60).

Técnica

Las técnicas utilizadas en la investigación fueron la técnica de la encuesta para la obtención de los datos proporcionados por los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica.

Arias (2016) menciona que la encuesta es: “Una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismos, o en relación con un tema en particular, en un momento único” (p. 72).

También se aplicó la técnica de la observación para recopilar datos en base a las situaciones o fenómenos que se hayan presentado en el objeto de estudio.

Arias (2016) define que: “La observación es una técnica que consiste en visualizar a captar mediante la vista en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o suceda en función de unos objetivos de investigación preestablecidos” (p. 71).

En adición, se utilizó la técnica del análisis de documentos porque se tuvo que analizar material bibliográfico para el desarrollo del marco teórico de las variables de estudio.

Bernal (2010) define el análisis de documentos como: “Técnica basada en fichas bibliográficas que tienen como propósito analizar material impreso” (p. 194).

3.6 Descripción de los instrumentos utilizados

Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos que miden de forma independiente las variables para luego correlacionarlas y asociarlas. El primer instrumento se denomina cuestionario de motivación laboral, este ayudara a que obtener los datos sobre la variable motivación laboral. El segundo instrumento es el denominado cuestionario de clima organizacional, que igualmente nos ayudara a estudiar la variable clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020.

Asimismo, se debe tener en consideración que los instrumentos deben ser válidos y confiables. Por lo cual, en esta investigación se utilizaron instrumentos validados y confiables que pasaron por una evaluación rigurosa de jueces expertos.

Dichos instrumentos se pasan a describir a continuación:

Instrumento I: Cuestionario de motivación laboral

Ficha técnica

Nombre : Cuestionario de motivación laboral
Autor : Omar Anthony Barrientos Prado
Procedencia : Perú
Administración : Individual

Duración : 15 minutos
Aplicación : Trabajadores de la empresa corporación estratégica
Materiales : Hoja de aplicación y lapicero

Descripción:

El cuestionario es un instrumento que sirve para medir cinco dimensiones de la motivación laboral dentro de una organización como son: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de afiliación, necesidades de estima, necesidades de autorrealización. La escala fue confeccionada por autoría propia, consta de 25 ítems, de los cuales 4 son para la dimensión necesidades fisiológicas, 5 ítems para la dimensión necesidades de seguridad, 5 ítems para la dimensión necesidades de afiliación, 5 ítems para la dimensión necesidades de estima y 6 ítems para la necesidad de autorrealización. Para la escala de respuestas se utilizó la escala tipo Likert con 5 opciones, y la calificación máxima que se puede obtener del instrumento es 125.

Normas de aplicación

La aplicación se da de forma individual, donde la persona evaluada debe marcar con 5 posibles respuestas a cada oración, recalcando la confidencialidad de los resultados serán confidenciales. Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

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

Normas de calificación:

La calificación es un proceso sencillo, solo se debe sumar los totales de los cuestionarios para obtener un total general del instrumento, luego se ubica en la tabla de baremos para determinar el nivel de motivación laboral.

Instrumento II: Cuestionario de clima organizacional

Ficha técnica

Nombre	: Cuestionario de clima organizacional
Autor	: Omar Anthony Barrientos Prado
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual
Duración	: 15 minutos
Aplicación	: Colaboradores de la empresa corporación estratégica
Materiales	: Hoja de aplicación y lapicero

Descripción:

El cuestionario es un instrumento que sirve para medir las nueve dimensiones del clima organizacional, así mismo las dimensiones estructura, recompensa, competencia, relaciones interpersonales, cooperación, conflicto e identidad constan de 4 ítems cada una. Por otro lado, para la escala de respuestas se utilizó la escala tipo Likert con 5 opciones, y la calificación máxima que se puede obtener del instrumento es 140.

Normas de aplicación:

La aplicación se da de forma individual o colectiva, donde la persona evaluada debe marcar con 5 posibles respuestas a cada oración, recalando la confidencialidad de los resultados serán confidenciales. Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

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

Normas de calificación.

La calificación es un proceso sencillo, solo se debe sumar los totales de los cuestionarios para obtener un total general del instrumento, luego se ubica en la tabla de baremos para determinar el nivel de clima organizacional.

3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos

En este trabajo de investigación los datos para el análisis de los datos recolectados se utilizó el programa estadístico SPSS versión número 25, para su tabulación y la respectiva obtención de resultados con la finalidad de examinar e interpretar los resultados. Para el análisis de los datos se desarrollaron las siguientes acciones:

Al principio se desarrolló una prueba piloto conformada por una muestra pequeña, con la intención de evaluar si los instrumentos de recolección de datos obtenían datos confiables. Para luego hacer las correcciones o mejoras correspondientes a los instrumentos.

Luego, se realizó el análisis de confiabilidad mediante el uso del estadístico de Alpha de Cronbach con la muestra total, para corroborar que los instrumentos de recolección de datos median lo que buscan medir. Por otro lado, con los datos analizados se establecieron los rangos para cada nivel de las variables, teniendo la primera variable los niveles de alto, medio y bajo; y la segunda variable bueno, medio y regular.

Para el análisis descriptivo, de acuerdo a los datos que se obtuvieron se desarrollaron gráficos de barras y tablas de frecuencia para la interpretación de los datos.

Para el análisis inferencial, para determinar que estadístico de correlación utilizar para el desarrollo de las correlaciones y contratación de hipótesis se aplicó la prueba de normalidad Shapiro – Wilk, utilizada con muestras menores a 50. Mediante la prueba se encontró que los datos tenían una distribución normal y requería un análisis paramétrico, por lo cual se trabajó el coeficiente de correlación R de Pearson.

También para el análisis de las correlaciones se desarrolló una tabla cruzada con su respectivo gráfico, así como un gráfico de dispersión para visualizar los resultados totales de las variables de estudio y mostrar si existe correlación entre ellas.

Finalmente, con la información obtenida de cada variable y sus dimensiones, se pueden desarrollar las discusiones, conclusiones y recomendaciones en relación con los resultados obtenidos.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS
RESULTADOS

4.1 Validación del instrumento

Validez del instrumento de la variable motivación laboral

El instrumento fue revisado por expertos donde aplicaron pautas, criterios y métodos, dando la aceptación y aprobación de los instrumentos. Por lo tanto, el instrumento fue validado por expertos con conocimientos necesarios para obtener buenos resultados. A continuación, los resultados del instrumento son los siguientes:

Tabla 4

Resultados de la validación del cuestionario de motivación laboral

Validador	Resultado de aplicabilidad
Mg. Mario Edgart Chura Alegre	Aplicable
Mg. Wilber Hugo Flores Vilca	Aplicable
Mg. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable

Validez del instrumento de la variable clima organizacional

El instrumento fue revisado por expertos donde aplicaron pautas, criterios y métodos, dando la aceptación y aprobación. Por lo tanto, el instrumento fue validado por expertos con conocimientos necesarios para obtener buenos resultados. A continuación, los resultados del instrumento son los siguientes:

Tabla 5

Resultados de la validación del cuestionario de clima organizacional

Validador	Resultado de aplicabilidad
Mg. Mario Edgart Chura Alegre	Aplicable
Mg. Wilber Hugo Flores Vilca	Aplicable
Mg. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable

4.1.1 Análisis de fiabilidad

Fiabilidad del instrumento de la variable motivación laboral

La fiabilidad del instrumento de la variable motivación laboral fue determinada por medio de la prueba estadística de alfa de Cronbach debido a que el cuestionario tiene una escala politómica.

Tabla 6

Fiabilidad del instrumento de la variable motivación laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,905	25

Se observa en la tabla 6 que el instrumento usado para la recolección de datos de la variable motivación laboral es confiable ya que el valor del Alpha de Cronbach es de 0.905 y se considera como significativo cuando es mayor a 0.75.

Fiabilidad del instrumento de la variable clima organizacional

La fiabilidad del instrumento de la variable clima organizacional fue determinada por medio de la prueba estadística de alfa de Cronbach debido a que el cuestionario tiene una escala politómica.

Tabla 7

Fiabilidad del instrumento de la variable clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,882	28

Se observa en la tabla 7 que el instrumento usado para la recolección de datos de la variable clima organizacional es confiable en razón de que el valor del Alpha de Cronbach es de 0.882 y se considera como significativo cuando es mayor a 0.75.

4.2. Resultados descriptivos de las variables

Resultados descriptiva de la variable motivación laboral

Tabla 8

Análisis descriptivo de la variable motivación laboral

	Trabajadores	Porcentaje
Bajo	6	30,0
Medio	9	45,0
Alto	5	25,0
Total	20	100,0

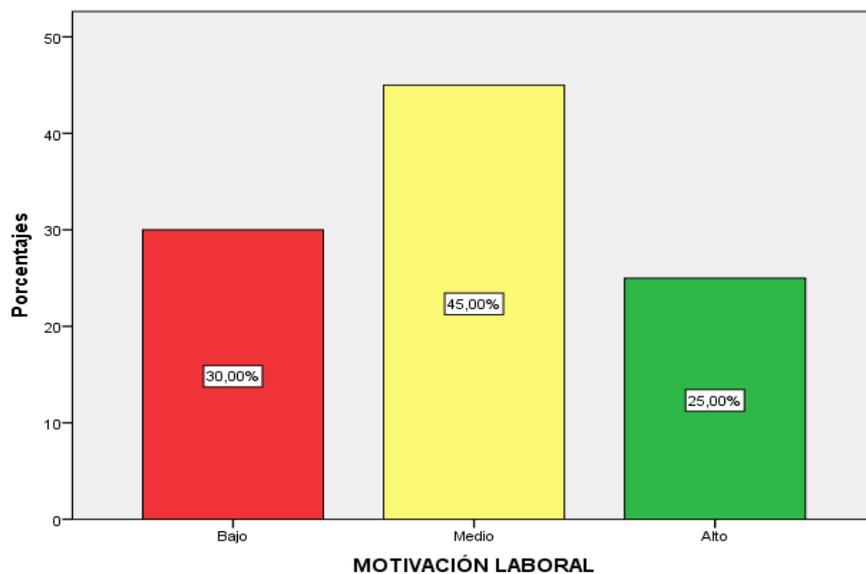


Figura 1. Análisis descriptivo de la variable motivación laboral

Interpretación

Se percibe en la figura 1 que 9 trabajadores encuestados que simbolizan el 45% estiman la motivación laboral en un nivel medio, 6 trabajadores encuestados semejante al 30% lo estiman en un nivel bajo y 5 trabajadores encuestados que simbolizan el 25% lo estiman en un nivel alto. Se muestra que existe un problema ya que los trabajadores no son motivados adecuadamente por la empresa en sus necesidades fisiológicas, de seguridad, afiliación, estima y autorrealización respecto al trabajo.

Resultados descriptiva de la variable clima organizacional

Tabla 9

Análisis descriptivo de la variable clima organizacional

	Trabajadores	Porcentaje
Malo	4	20,0
Regular	11	55,0
Bueno	5	25,0
Total	20	100,0

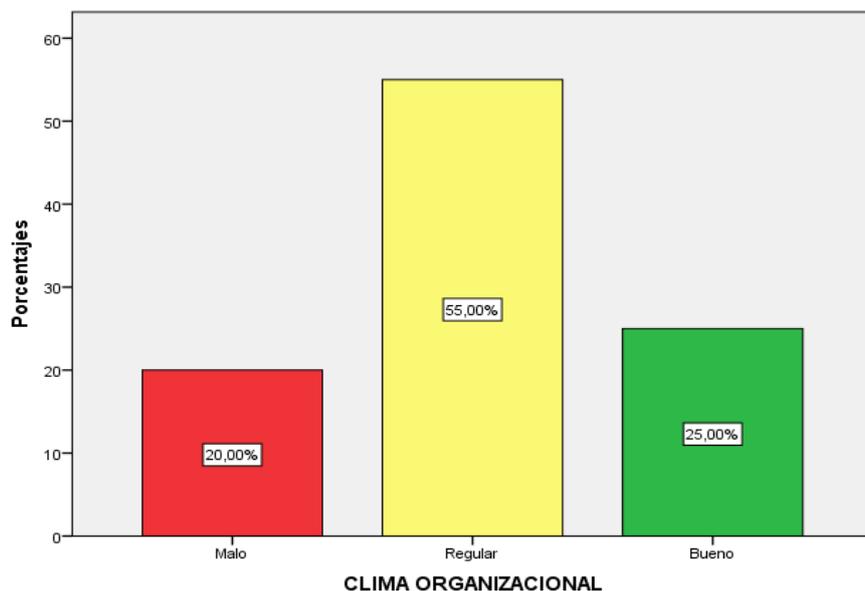


Figura 2. Análisis descriptivo de la variable clima organizacional

Interpretación:

Se percibe en la figura 2 que 11 trabajadores encuestados que simbolizan el 55% estiman el clima organizacional en un nivel regular, 5 trabajadores encuestados semejante al 25% lo estiman en un nivel bueno y 4 trabajadores encuestados que simbolizan el 20% lo estiman en un nivel malo. Esto demuestra que existe un problema porque los factores organizacionales como la estructura, recompensa, cooperación, competencia, identidad, y las relaciones personales no son correctamente desarrolladas para los trabajadores.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de las dimensiones de la motivación laboral

Tabla 10

Análisis descriptivo de la dimensión necesidades fisiológicas

	Trabajadores	Porcentaje
Bajo	9	45,0
Medio	7	35,0
Alto	4	20,0
Total	20	100,0

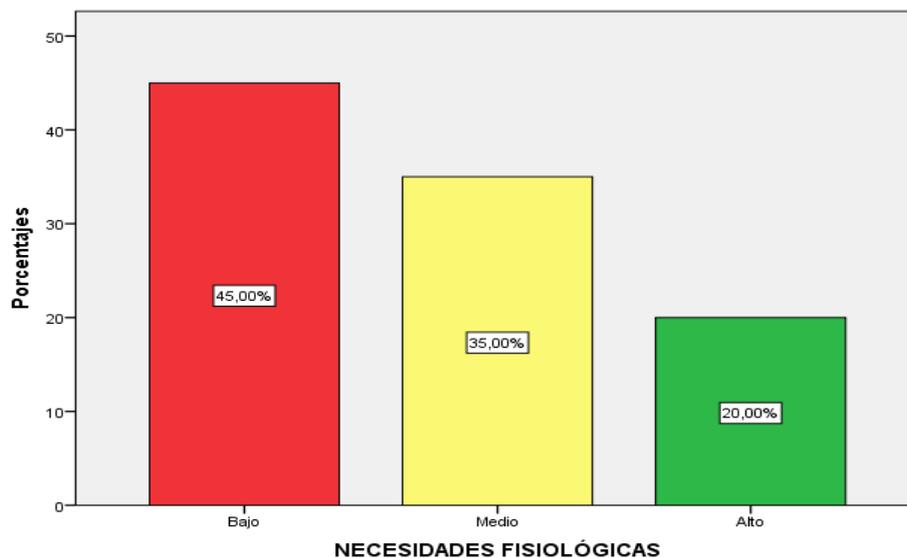


Figura 3. Análisis descriptivo de la dimensión necesidades fisiológicas

Interpretación:

Se percibe en la figura 3 que 9 trabajadores encuestados que simbolizan el 45% estiman a la dimensión necesidades fisiológicas en un nivel bajo, 7 trabajadores encuestados semejante al 35% lo estiman en un nivel medio y 4 trabajadores encuestados que simbolizan el 20% lo estiman en un nivel alto. Esto muestra un problema notable ya que los trabajadores consideran que el sueldo que reciben no va acorde a las labores que realizan y además sus áreas de trabajo físico no son las adecuadas.

Tabla 11

Análisis descriptivo de la dimensión necesidades de seguridad

	Trabajadores	Porcentaje
Bajo	5	25,0
Medio	12	60,0
Alto	3	15,0
Total	20	100,0

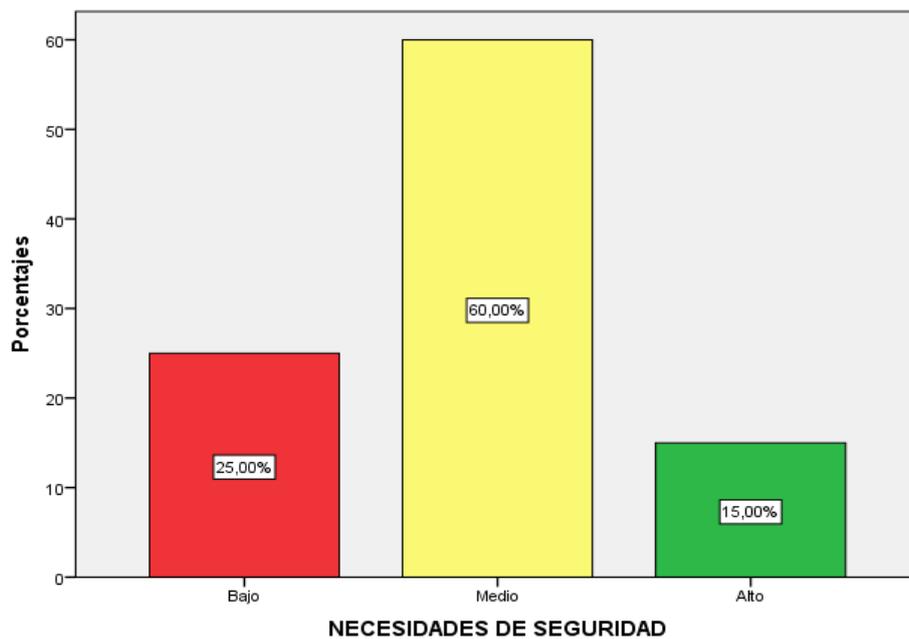


Figura 4. Análisis descriptivo de la dimensión necesidades de seguridad

Interpretación:

Se percibe en la figura 4 que 12 trabajadores encuestados que simbolizan el 60% estiman a la dimensión necesidades de seguridad en un nivel medio, 5 trabajadores encuestados semejante al 25% lo estiman en un nivel bajo y 3 trabajadores encuestados que simbolizan el 15% lo estiman en un nivel alto. Esto demuestra que hay problemas ya que los trabajadores no reciben seguidamente capacitaciones de seguridad laboral y sienten que el sistema de quejas no los protege ante injusticias laborales.

Tabla 12

Análisis descriptivo de la dimensión necesidades de afiliación

	Trabajadores	Porcentaje
Bajo	7	35,0
Medio	7	35,0
Alto	6	30,0
Total	20	100,0

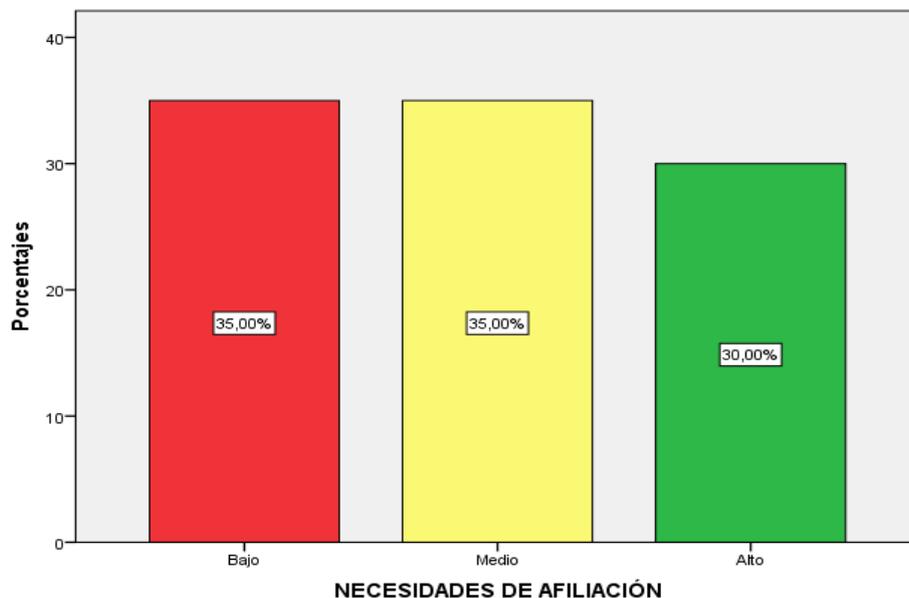


Figura 5. Análisis descriptivo de la dimensión necesidades de afiliación

Interpretación:

Se percibe en la figura 5 que 7 trabajadores encuestados que simbolizan el 35% estiman a la dimensión necesidades de afiliación en un nivel bajo, 7 trabajadores encuestados semejante al 35% lo estiman en un nivel medio y 6 trabajadores encuestados que simbolizan el 30% lo estiman en un nivel alto. Esto muestra que existe un problema relevante en razón de que los trabajadores no mantienen relaciones de compañerismo, y el trabajo en equipo no se desarrolla de manera correcta.

Tabla 13

Análisis descriptivo de la dimensión necesidades de estima

	Trabajadores	Porcentaje
Bajo	5	25,0
Medio	13	65,0
Alto	2	10,0
Total	20	100,0

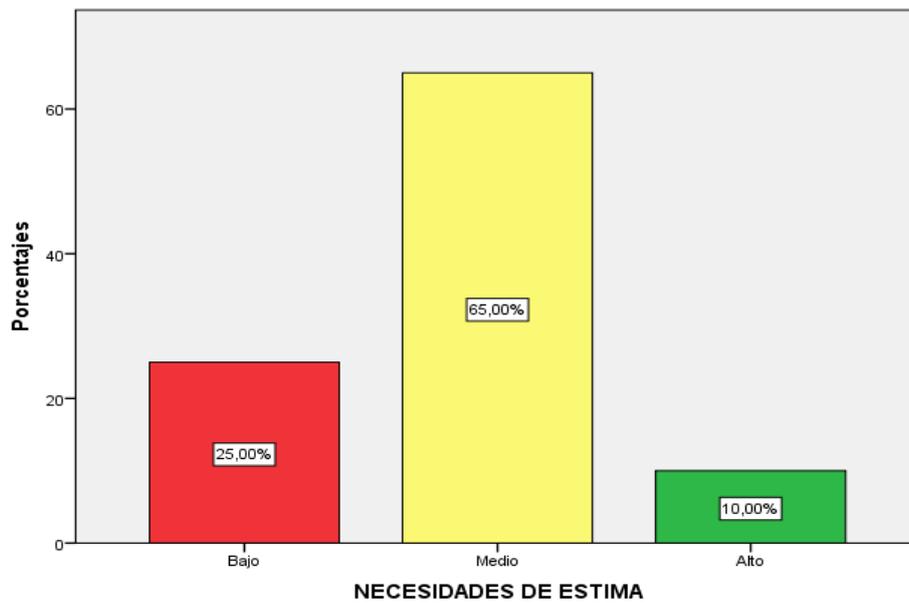


Figura 6. Análisis descriptivo de la dimensión necesidades de estima

Interpretación:

Se percibe en la figura 6 que 13 trabajadores encuestados que simbolizan el 65% estiman a la dimensión necesidades de estima en un nivel medio, 5 trabajadores encuestados semejante al 25% lo estiman en un nivel bajo y 2 trabajadores encuestados que simbolizan el 10% lo estiman en un nivel alto. Estos resultados denotan que hay un problema ya que los trabajadores perciben que no reciben reconocimiento por sus resultados sobresalientes en la realización de sus tareas.

Tabla 14

Análisis descriptivo de la dimensión necesidades de autorrealización

	Trabajadores	Porcentaje
Bajo	5	25,0
Medio	12	60,0
Alto	3	15,0
Total	20	100,0

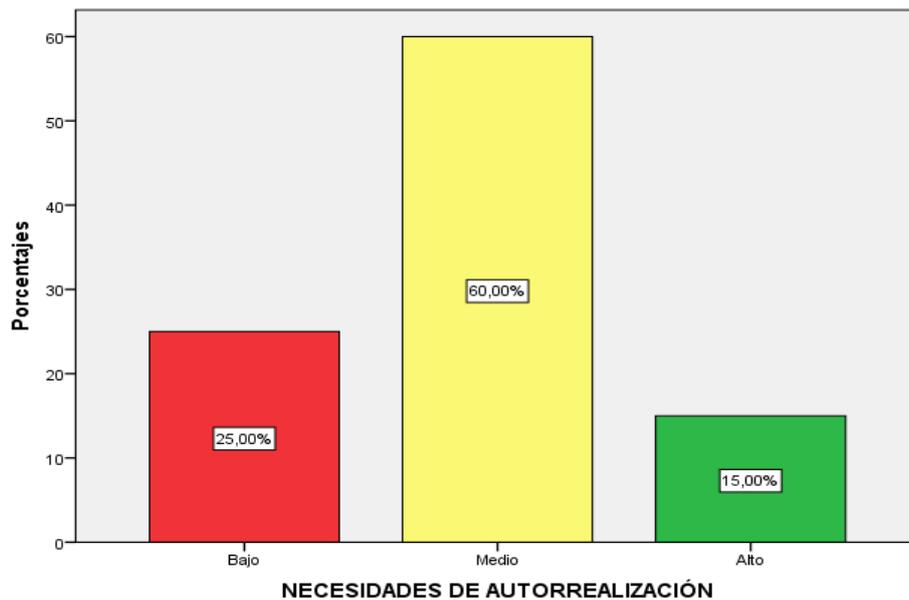


Figura 7. Análisis descriptivo de la dimensión necesidades de autorrealización

Interpretación:

Se percibe en la figura 7 que 12 trabajadores encuestados que simbolizan el 60% estiman a la dimensión necesidades de autorrealización en un nivel medio, 5 trabajadores encuestados semejante al 25% lo estiman en un nivel bajo y 3 trabajadores encuestados que simbolizan el 15% lo estiman en un nivel alto. Esto muestra que existe un problema debido a que los trabajadores consideran que no se les brindan oportunidades de ascenso equitativamente, ni capacitaciones que promuevan su desarrollo profesional.

Resultados descriptivos de las dimensiones del clima organizacional

Tabla 15

Análisis descriptivo de la dimensión estructura

	Trabajadores	Porcentaje
Malo	7	35,0
Regular	10	50,0
Bueno	3	15,0
Total	20	100,0

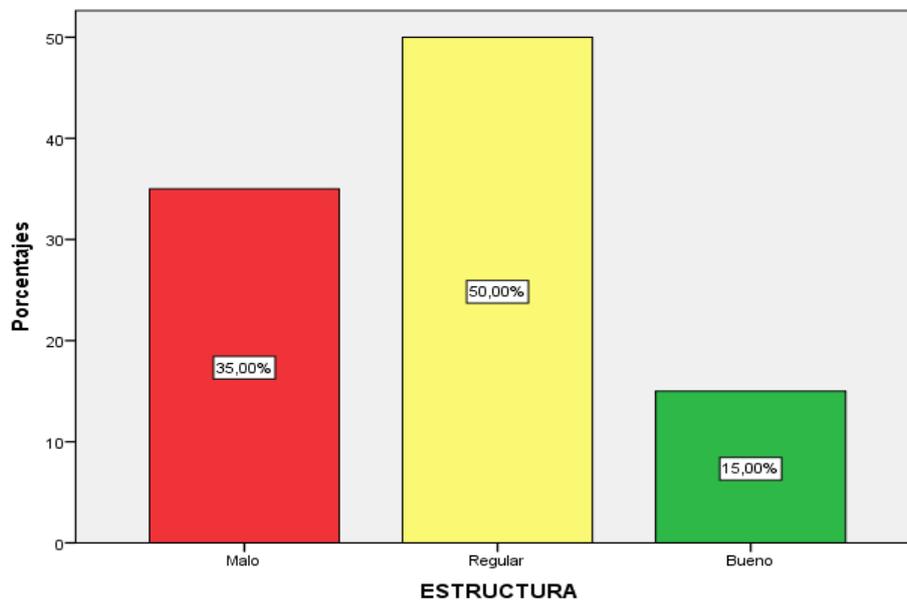


Figura 8. Análisis descriptivo de la dimensión estructura

Interpretación:

Se percibe en la figura 8 que 10 trabajadores encuestados que simbolizan el 50% estiman a la dimensión estructura en un nivel regular, 7 trabajadores encuestados semejante al 35% lo estiman en un nivel malo y 3 trabajadores encuestados que simbolizan el 15% lo estiman en un nivel bueno. Dichos resultados muestran que existe un problema en razón que los trabajadores consideran que no reciben oportunidades de participación usualmente en la toma de decisiones y la coordinación de actividades.

Tabla 16

Análisis descriptivo de la dimensión recompensa

	Trabajadores	Porcentaje
Malo	6	30,0
Regular	11	55,0
Bueno	3	15,0
Total	20	100,0

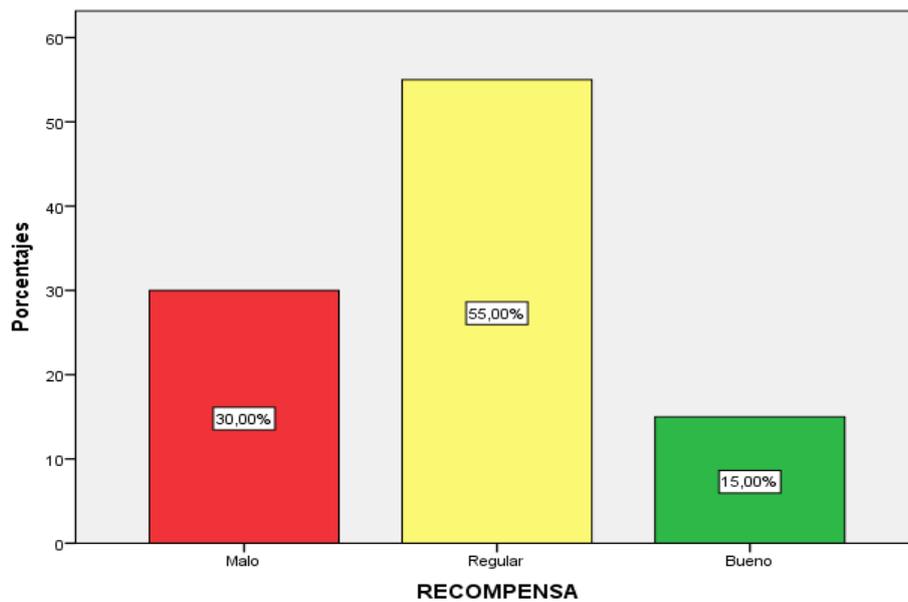


Figura 9. Análisis descriptivo de la dimensión recompensa

Interpretación:

Se percibe en la figura 9 que 11 trabajadores encuestados que simbolizan el 55% estiman a la dimensión recompensa en un nivel regular, 6 trabajadores encuestados semejante al 30% lo estiman en un nivel malo y 3 trabajadores encuestados que simbolizan el 15% lo estiman en un nivel bueno. Los resultados permiten inferir que existe un problema en razón de que los trabajadores consideran que no se brindan adecuadamente las compensaciones económicas por horas de trabajo extra, así como sanciones por alguna falta cometida por algún miembro de la organización.

Tabla 17

Análisis descriptivo de la dimensión competencia

	Trabajadores	Porcentaje
Malo	6	30,0
Regular	11	55,0
Bueno	3	15,0
Total	20	100,0

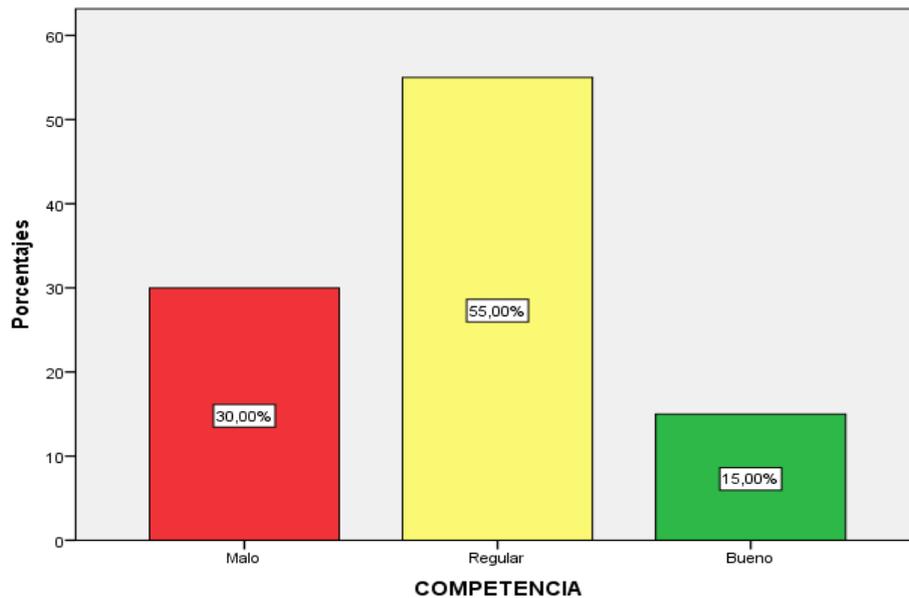


Figura 10. Análisis descriptivo de la dimensión competencia

Interpretación:

Se percibe en la figura 10 que 11 trabajadores encuestados que simbolizan el 55% estiman a la dimensión competencia en un nivel regular, 6 trabajadores encuestados semejante al 30% lo estiman en un nivel malo y 3 trabajadores encuestados que simbolizan el 15% lo estiman en un nivel bueno. Esto muestra que existe un problema porque los trabajadores consideran que las tareas que se les asignan no son suficientemente emocionantes y no desarrollan un espíritu de competencia.

Tabla 18

Análisis descriptivo de la dimensión relaciones interpersonales

	Trabajadores	Porcentaje
Malo	3	15,0
Regular	13	65,0
Bueno	4	20,0
Total	20	100,0

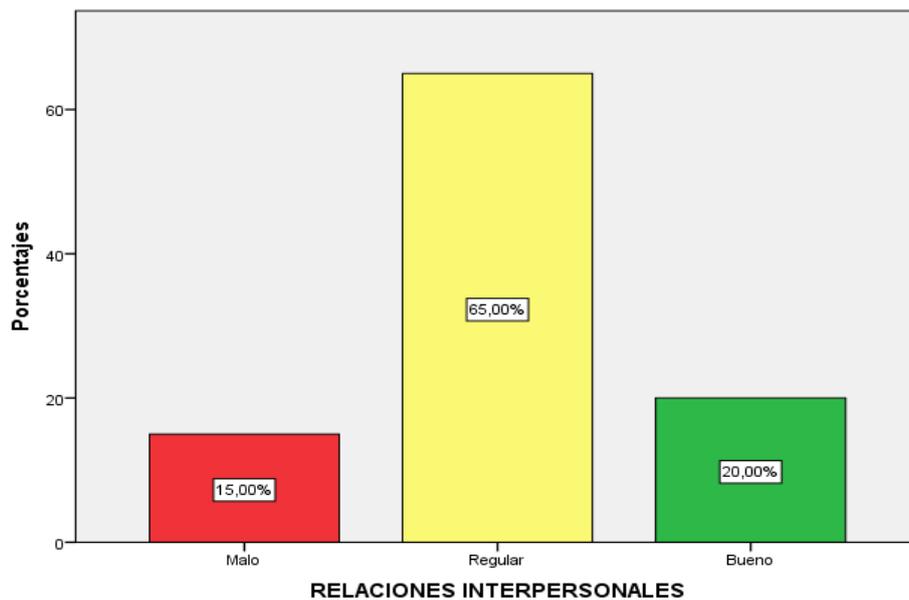


Figura 11. Análisis descriptivo de la dimensión relaciones interpersonales

Interpretación:

Se percibe en la figura 11 que 13 trabajadores encuestados que simbolizan el 65% estiman a la dimensión relaciones interpersonales en un nivel regular, 4 trabajadores encuestados semejante al 20% lo estiman en un nivel alto y 3 trabajadores encuestados que simbolizan el 15% lo estiman en un nivel malo. Mediante este resultado se encuentra un problema porque los trabajadores no mantienen buenas relaciones con sus compañeros y la comunicación que existe entre ellos no es la adecuada.

Tabla 19

Análisis descriptivo de la dimensión cooperación

	Trabajadores	Porcentaje
Malo	3	15,0
Regular	14	70,0
Bueno	3	15,0
Total	20	100,0

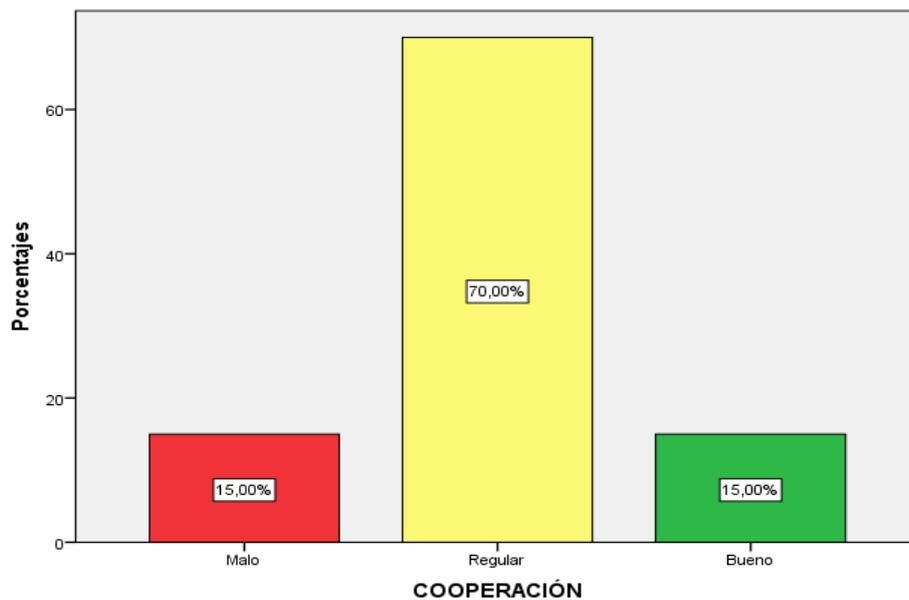


Figura 12. Análisis descriptivo de la dimensión cooperación

Interpretación:

Se percibe en la figura 12 que 14 trabajadores encuestados que simbolizan el 70% estiman a la dimensión cooperación en un nivel regular, 3 trabajadores encuestados semejante al 15% lo estiman en un nivel bueno y 3 trabajadores encuestados que simbolizan el 15% lo estiman en un nivel malo. Se encuentra que los trabajadores tienen dificultades para desarrollar actividades en equipos debido a la poca comunicación que existe entre ellos.

Tabla 20

Análisis descriptivo de la dimensión conflicto

	Trabajadores	Porcentaje
Malo	5	25,0
Regular	12	60,0
Bueno	3	15,0
Total	20	100,0

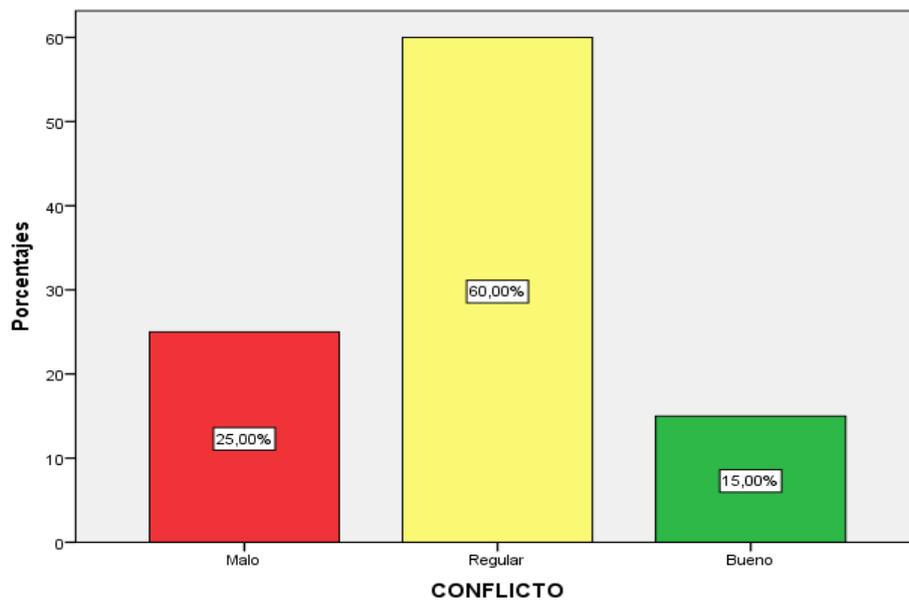


Figura 13. Análisis descriptivo de la dimensión conflicto

Interpretación:

Se percibe en la figura 13 que 12 trabajadores encuestados que simbolizan el 60% estiman a la dimensión conflicto en un nivel regular, 5 trabajadores encuestados semejante al 25% lo estiman en un nivel bajo y 3 trabajadores encuestados que simbolizan el 15% lo estiman en un nivel bueno. Los resultados muestran un problema ya que los trabajadores no solucionan sus inconvenientes de manera adecuada.

Tabla 21

Análisis descriptivo de la dimensión identidad

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	9	45,0
Regular	5	25,0
Bueno	6	30,0
Total	20	100,0

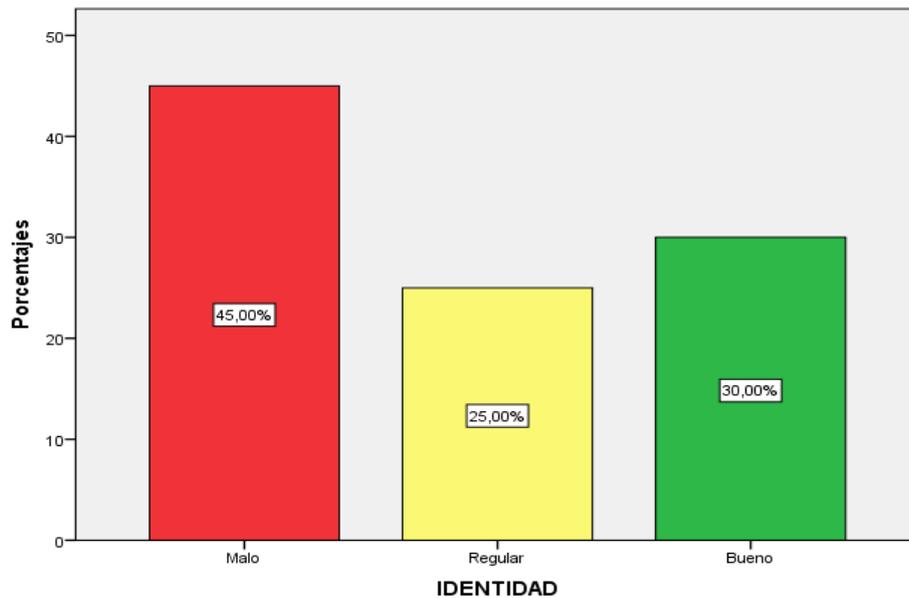


Figura 14. Análisis descriptivo de la dimensión identidad

Interpretación:

Se percibe en la figura 14 que 9 trabajadores encuestados que simbolizan el 45% estiman a la dimensión identidad en un nivel malo, 5 trabajadores encuestados semejante al 25% lo estiman en un nivel regular y 6 trabajadores encuestados que simbolizan el 30% lo estiman en un nivel bueno. Se encuentra que hay un problema ya que los trabajadores perciben que no son valorados en el trabajo, teniendo poca identificación con la empresa y sus metas organizacionales.

4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas

Tabla 22

Análisis descriptivo de los resultados entre motivación laboral y clima organizacional

Motivación Laboral	Clima Organizacional						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	Fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	3	15,0%	3	15,0%	0	0,0%	6	30,0%
Medio	1	5,0%	7	35,0%	1	5,0%	9	45,0%
Alto	0	0,0%	1	5,0%	4	20,0%	5	25,0%
Total	4	20,0%	11	55,0%	5	25,0%	20	100,0%

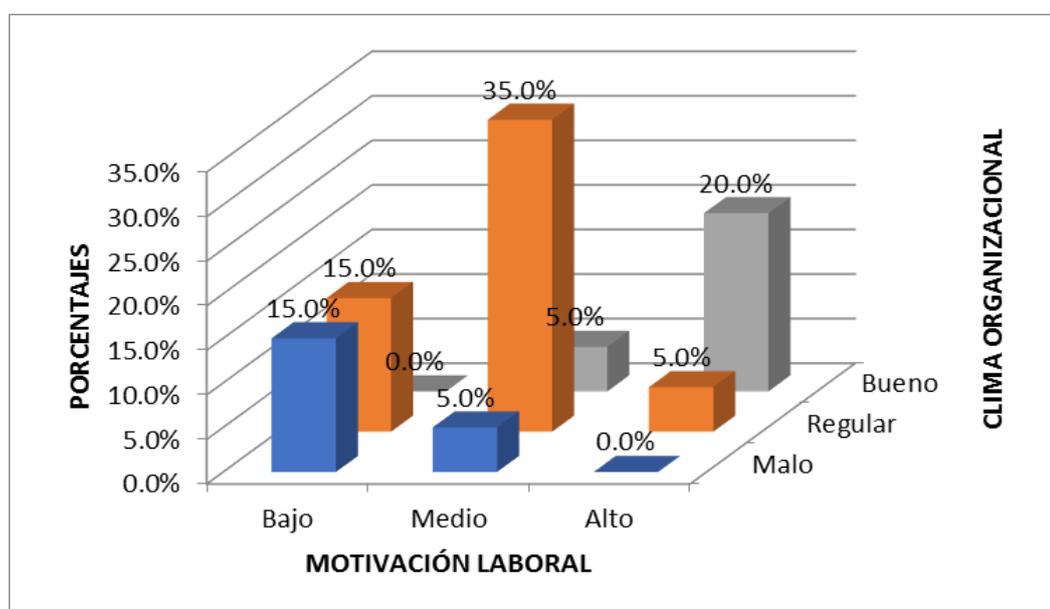


Figura 15. Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre motivación laboral y clima organizacional

Interpretación:

La tabla 22 y figura 15 presenta la descripción con respecto a las variables de estudio donde se puede apreciar que el 15% de los trabajadores encuestados consideran la relación entre dichas variables como bajo o malo. Por otro lado, 35% de los trabajadores encuestados perciben esta relación como medio o regular, no obstante, el 20% de los encuestados señalan que la relación de las variables es bueno o alto. Dichos resultados prueban que existe relación

positiva entre la variable motivación laboral y clima organizacional, de tal forma que se verifica con la correspondiente prueba de hipótesis.

4.5 Prueba de la normalidad para la variable de estudio

H₀: La variable clima organizacional presenta una distribución normal.

H_a: La variable clima organizacional es diferente a la distribución normal.

Tabla 23

Resultado de la prueba de normalidad de la variable clima organizacional

	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,978	20	,904

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

La tabla 23 muestra los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, se observa que la distribución de los puntajes de la variable de estudio se aproxima a una distribución normal, ya que el valor Sig = 0,904 es mayor a 0,05. Dicho resultado no permite rechazar la hipótesis nula, por lo tanto: La variable clima organizacional presenta una distribución normal. Y para la prueba de hipótesis se debe usar el coeficiente correlación de Pearson.

4.6 Procedimientos correlacionales

Contraste de la hipótesis general

H₀: No existe relación entre la motivación laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020

H_a: Existe relación entre la motivación laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$).

Regla de decisión: Si sig. ≥ 0.05 → se acepta la hipótesis nula (H₀)

Si sig. < 0.05 → se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 24

Resultado de correlación entre la motivación laboral y el clima organizacional

		Clima organizacional
	Correlación de Pearson	,733**
Motivación laboral	Sig. (bilateral)	,000
	N	20

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

Interpretación:

La tabla 24 muestra los resultados de la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional con un estadístico R de Pearson que asciende a 0,733 a un nivel de significancia 0,000 menor al 0,05 por ende, se puede inferir que existe una correlación positiva alta entre las variables por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna estableciendo que existe una correlación positiva alta entre la motivación laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020.

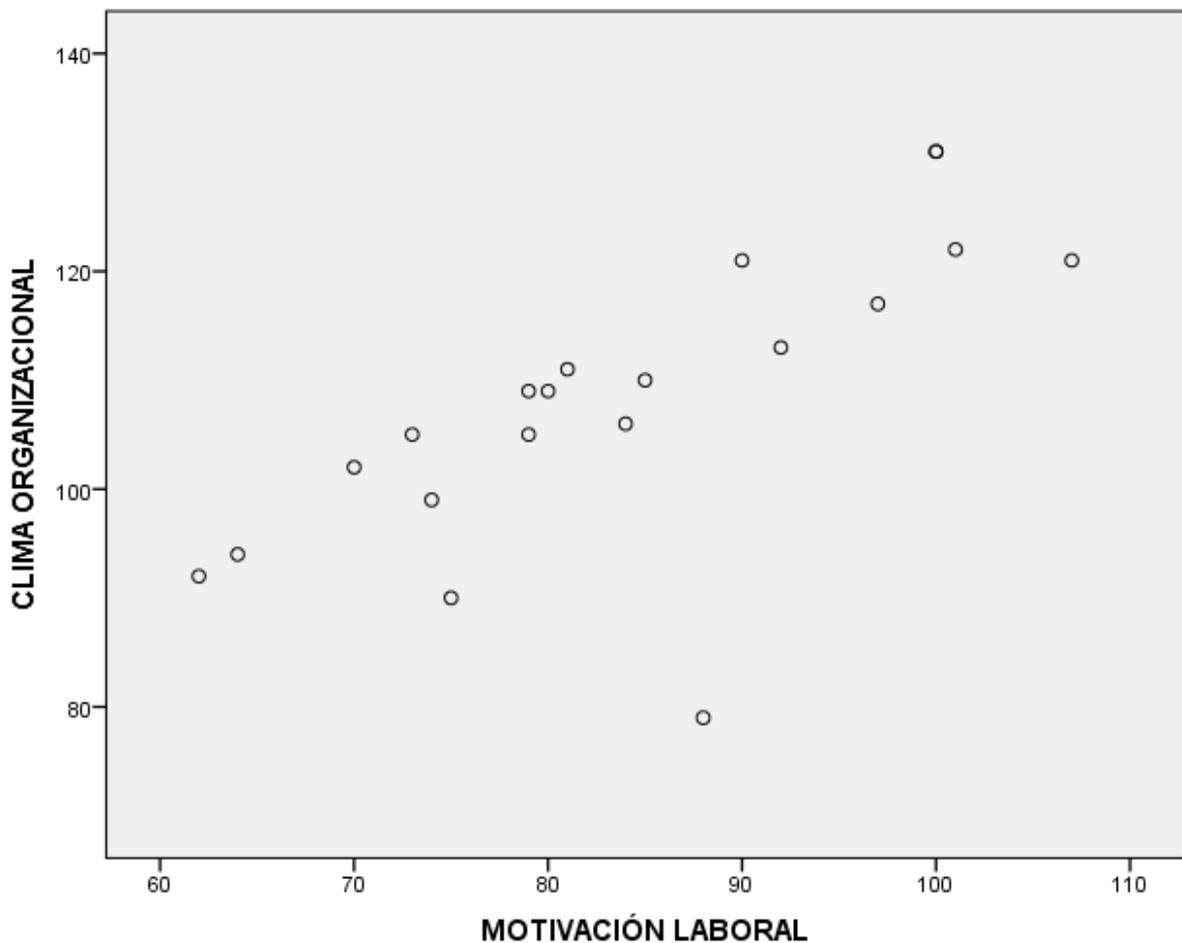


Figura 16. Gráfico de dispersión de las variables motivación laboral y clima organizacional

Interpretación

En la figura 16 se aprecian los resultados del grafico de dispersión, donde indica que existe una relación positiva entre las variables motivación laboral y clima organizacional. Entendiéndose que mientras mayor nivel de motivación laboral exista, mayor será el nivel del clima organizacional.

Contrastación de hipótesis específicas

Contrastación de hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre las necesidades fisiológicas y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020.

H_a: Existe relación entre las necesidades fisiológicas y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$).

Regla de decisión: Si sig. $\geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si sig. $< 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Tabla 25

Resultado de correlación entre las necesidades fisiológicas y el clima organizacional

		Clima organizacional
	Correlación de Pearson	,547*
Necesidades fisiológicas	Sig. (bilateral)	,013
	N	20

Nota: *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

La tabla 25 muestra los resultados de la relación entre las necesidades fisiológicas y el clima organizacional con un estadístico R de Pearson que asciende a 0,547 a un nivel de significancia 0,013 menor a 0,05 por ende, se puede inferir que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión necesidades fisiológicas y la variable clima organizacional por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna estableciendo que existe una correlación positiva moderada entre las necesidades fisiológicas y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020.

Contrastación de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre las necesidades de seguridad y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020.

H_a: Existe relación entre las necesidades de seguridad y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$).

Regla de decisión: Si sig. ≥ 0.05 → se acepta la hipótesis nula (H₀)

Si sig. < 0.05 → se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 26

Resultado de correlación entre las necesidades de seguridad y el clima organizacional

		Clima organizacional
Necesidades de seguridad	Correlación de Pearson	,292
	Sig. (bilateral)	,211
	N	20

Nota: *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

La tabla 26 muestra los resultados de la relación entre las necesidades de seguridad y el clima organizacional con un estadístico R de Pearson que asciende a 0,292 a un nivel de significancia 0,211 mayor al 0,05 por ende, se puede inferir que no existe una correlación entre la dimensión necesidades de seguridad y la variable clima organizacional por lo cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna estableciendo que no existe correlación entre las necesidades de seguridad y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020.

Contrastación de hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre las necesidades de afiliación y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020.

H_a: Existe relación entre las necesidades de afiliación y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$).

Regla de decisión: Si sig. $\geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si sig. $< 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Tabla 27

Resultado de correlación entre las necesidades de afiliación y el clima organizacional

		Clima organizacional
	Correlación de Pearson	,801**
Necesidades de afiliación	Sig. (bilateral)	,000
	N	20

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

Interpretación:

La tabla 27 muestra los resultados de la relación entre las necesidades de afiliación y el clima organizacional con un estadístico R de Pearson que asciende a 0,801 a un nivel de significancia 0,000 menor al 0,05 por ende, se puede inferir que existe una correlación positiva alta entre la dimensión necesidades de afiliación y la variable el clima organizacional por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna estableciendo que existe una correlación positiva alta entre necesidades de afiliación y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020.

Contrastación de hipótesis específica 4

H₀: No existe relación entre las necesidades de estima y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020.

H_a: Existe relación entre las necesidades de estima y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$).

Regla de decisión: Si sig. $\geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si sig. $< 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Tabla 28

Resultado de correlación entre las necesidades de estima y el clima organizacional

		Clima organizacional
	Correlación de Pearson	,675**
Necesidades de estima	Sig. (bilateral)	,001
	N	20

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

Interpretación:

La tabla 28 muestra los resultados de la relación entre las necesidades de estima y el clima organizacional con un estadístico R de Pearson que asciende a 0,675 a un nivel de significancia 0,001 menor al 0,05 por ende, se infiere que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión necesidades de estima y la variable el clima organizacional por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna estableciendo que existe una correlación positiva moderada entre necesidades de estima y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020.

Contrastación de hipótesis específica 5

H₀: No existe relación entre las necesidades de autorrealización y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020.

H_a: Existe relación entre las necesidades de autorrealización y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$).

Regla de decisión: Si sig. $\geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si sig. $< 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Tabla 29

Resultado de correlación entre las necesidades de autorrealización y el clima organizacional

		Clima organizacional
Necesidades de autorrealización	Correlación de Pearson	,568**
	Sig. (bilateral)	,009
	N	20

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

Interpretación:

La tabla 29 muestra los resultados de la relación entre las necesidades de autorrealización y el clima organizacional con un estadístico R de Pearson que asciende a 0,568 a un nivel de significancia 0,009 menor al 0,05 por ende, se puede inferir que existe una correlación positiva alta entre la dimensión necesidades de autorrealización y la variable clima organizacional por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna estableciendo que existe una correlación positiva moderada entre las necesidades de autorrealización y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020.

CAPITULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1 Discusiones

En el presente trabajo de investigación se estudió las variables motivación laboral y clima organizacional para encontrar la relación existente entre ellas, en razón de que se encontraron deficiencias en las variables de la empresa Corporación Estratégica. Consecuentemente luego de obtener los datos estadísticos se logró encontrar que si existe relación entre la motivación laboral y el clima organizacional.

Para la recolección de información los instrumentos utilizados tuvieron que ser sometidos a un criterio de validez y confiabilidad, obteniendo como resultado un alto nivel de confiabilidad, con respecto al instrumento de motivación laboral logró alcanzar un valor de Alfa de Cronbach que asciende a 0,905 mientras que en el instrumento de clima organizacional se alcanzó un valor de Alfa de Cronbach que asciende a 0,882 mayor al 0,7, por lo cual ambos instrumentos resultaron ser altamente confiables para el recojo de datos de la muestra, permitiendo este aspecto seguir con la investigación.

Respecto a los resultados obtenidos en la contrastación de hipótesis general mediante el estadístico R de Pearson, existe una correlación positiva alta entre la motivación laboral y el clima organizacional, dichos resultados se asimilan con los resultados obtenidos por Arbulú (2017) en su tesis: "Motivación y clima organizacional de los colaboradores en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima, 2017", donde se encontró con un estadístico Rho de Spearman que las variables motivación laboral y clima organizacional tienen una correlación positiva moderada. Se puede denotar que indiferentemente al rubro de las empresas los resultados obtenidos concuerdan en ambas, ya que se perciben deficiencias en cuanto a la motivación laboral y que esta asociada de manera directa con el clima organizacional.

Respecto a los resultados obtenidos en la contrastación de hipótesis específica 1 mediante el estadístico R de Pearson se muestra que existe una correlación positiva moderada entre las necesidades fisiológicas y el clima organizacional. Asimismo, los resultados mencionados concuerdan con los

obtenidos por Guevara y Silva (2017) en su tesis: “Motivación laboral y clima organizacional en los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma Cajamarca”, en la cual con un estadístico R de Pearson se encuentra que las necesidades fisiológicas y el clima organizacional presentan una correlación positiva moderada. Al respecto, los resultados muestran que en una empresa pública o privada las necesidades fisiológicas conformadas por el sueldo, entorno físico y estabilidad laboral están relacionadas con el clima organizacional.

Respecto a los resultados obtenidos en la contrastación de hipótesis específica 2 mediante el estadístico R de Pearson se encontró que no existe correlación entre las necesidades de seguridad y el clima organizacional, dichos resultados difieren de Arbulú (2017) en su tesis: “Motivación y clima organizacional de los colaboradores en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima, 2017”, donde se encontró con un estadístico Rho de Spearman que las necesidades de protección y seguridad y el clima organizacional presentan una correlación positiva moderada. Los resultados encontrados no son similares posiblemente a los contextos en las que se desarrolla cada una de las empresas, es decir que los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica pertenecientes al rubro de agroindustria, no perciben las necesidades de seguridad como un factor relevante por lo cual no tiene asociación con el clima organizacional.

Respecto a los resultados obtenidos en la contrastación de hipótesis específica 3 mediante el estadístico R de Pearson muestran que existe una correlación positiva alta entre las necesidades de afiliación y el clima organizacional, dichos resultados se comparan con los resultados de Arbulú (2017) en su tesis: “Motivación y clima organizacional de los colaboradores en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima, 2017”, que obtuvo con un estadístico Rho de Spearman una correlación positiva moderada entre las necesidades sociales y de pertenencia, y el clima organizacional. Además, Cruz (2019) menciona que aquellos trabajadores que logran satisfacer sus necesidades en cuanto a la cercanía, el afecto y cooperación para con los demás trabajadores y con la empresa en su conjunto, participan positivamente con la

generación de un clima laboral favorable en la empresa. Por lo tanto, estos resultados afirman que la satisfacción de las necesidades de afiliación de los trabajadores tiene asociación con el clima organizacional, ya que desde de una perspectiva los trabajadores valoran las relaciones que pueden desarrollar con los miembros de la organización.

Respecto a los resultados obtenidos en la contrastación de hipótesis específica 4 mediante el estadístico R de Pearson se encuentra una correlación positiva moderada entre las necesidades de estima y el clima organizacional, dichos resultados se contrastan con los resultados de Arbulú (2017) en su tesis: "Motivación y clima organizacional de los colaboradores en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima, 2017", donde se encontró con un estadístico Rho de Spearman que las necesidades de autoestima y el clima organizacional tienen una correlación positiva moderada. De acuerdo con Cruz (2019) las necesidades de estima como la sensación de ser tan capaces como otras personas, la importancia que le brindan a la opinión de los demás sobre sí, en comparación con su propia, opinión o la elevada valoración de sus logros, están asociados con el clima laboral. Los resultados muestran similitud debido a que las investigaciones mostraron que las necesidades de estima al estar insatisfechas pueden ocasionar que los trabajadores no aporten en el desarrollo de un clima organizacional favorable.

Respecto a los resultados obtenidos en la contrastación de hipótesis específica 5 mediante el estadístico R de Pearson que existe una correlación positiva moderada entre las necesidades de autorrealización y el clima organizacional, dichos resultados se contrastan con los resultados de Arbulú (2017) en su tesis: "Motivación y clima organizacional de los colaboradores en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima, 2017", donde se encontró con un estadístico Rho de Spearman que las necesidades de autorrealización y el clima organizacional tenían una correlación positiva moderada. Asimismo, Cruz (2019) concuerda en relación a las necesidades de autorrealización, que los trabajadores que valoran la búsqueda de su propia felicidad, que tienen interés por aprender temas nuevos e interesantes, que consideran importante luchar por sus sueños, por su autosuperación están relacionados positivamente con el

clima laboral. Por lo tanto, se afirma que al estar satisfechas las necesidades de autorrealización como las capacitaciones y posibilidades de ascenso, el clima organizacional es favorecido.

Los resultados obtenidos fueron positivos comprobándose que se asimilan a otras realidades donde existen deficiencias en las variables de estudio, asimismo se encuentra que la motivación laboral y el clima organizacional se relacionan de manera moderada y alta. No obstante, se encontró que la dimensión necesidades de seguridad de la variable motivación laboral, no tiene relación con el clima organizacional. Si bien la teoría menciona que los trabajadores necesitan satisfacer sus necesidades de seguridad para vivir y estar motivados, puede inferirse que el comportamiento de estas necesidades no tiene relación con el clima organizacional, y probablemente esas necesidades estén relacionados a otras variables de estudio.

Para la continuidad del trabajo de investigación se debe realizar una investigación de nivel causal – explicativa en la cual se investigue a detalle que efectos causa la motivación laboral en el clima organizacional.

5.2 Conclusiones

Primero. Existe correlación positiva alta entre la motivación laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020 con un nivel de significancia menor al 0,05. Se concluye que la motivación de los trabajadores no es adecuada, ya que sus necesidades respecto al trabajo no están correctamente satisfechas, asociándose desfavorablemente en el clima organizacional.

Segundo. Existe correlación positiva moderada entre las necesidades fisiológicas y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020 con un nivel de significancia menor al 0,05. Se concluye que los trabajadores reciben sueldos que no van acorde a su esfuerzo y los ambientes físicos de trabajo no son los adecuados, asociándose desfavorablemente en el clima organizacional.

Tercero. No existe correlación entre las necesidades de seguridad y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020 con un nivel de significancia mayor al 0,05. Se concluye que a diferencia de otros rubros para los trabajadores los aspectos relacionados a las necesidades de seguridad no están relacionados al clima organizacional.

Cuarto. Existe correlación positiva alta entre las necesidades de afiliación y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020 con un nivel de significancia menor al 0,05. Se concluye que las necesidades de afiliación de los trabajadores como el afecto, cooperación y compañerismo no están correctamente satisfechas, asociándose negativamente en el clima organizacional.

Quinto. Existe correlación positiva moderada entre las necesidades de estima y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020 con un nivel de significancia menor al 0,05. Se concluye que los aspectos concernientes al respeto y reconocimiento

pertenecientes a las necesidades de estima son deficientes en los trabajadores, relacionándose desfavorablemente en el clima organizacional.

Sexto. Existe correlación positiva moderada entre las necesidades de autorrealización y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020 con un nivel de significancia menor al 0,05. Se concluye que en la empresa los trabajadores no reciben capacitaciones en relación a sus actividades y no reciben equitativamente oportunidades para ascender a un puesto; asociándose negativamente en el clima organizacional.

5.3 Recomendaciones

De acuerdo al objetivo general, se recomienda a la empresa mejorar la forma en cómo se motiva a los trabajadores mediante un plan de motivación laboral con la finalidad de promover el desarrollo de un clima organizacional optimo, en razón de que se halló que existe relación entre la motivación laboral y clima organizacional.

Actividades

- Realizar un estudio para determinar con precisión los factores motivacionales de los trabajadores que tengan más incidencia en el comportamiento de los trabajadores.
- Realizar un análisis de las practicas relacionadas a la motivación laboral que se realizan a los trabajadores de la empresa.
- Aplicar estrategias de acción para generar un nivel de motivación laboral adecuado en los trabajadores.
- Controlar el desarrollo de las estrategias de manera continua para mantener a los trabajadores motivados.

De acuerdo al primer objetivo específico, se recomienda que para la dimensión necesidades fisiológicas se debe establecer un plan de acción para que los trabajadores se sientan satisfechos con sus sueldos y el ambiente físico de trabajo en general, para que así permitan el desarrollo un buen clima de trabajo.

Actividades

- Reestructurar los sueldos de los trabajadores acorde a su puesto de trabajo, actividades y horas de trabajo.

- Establecer un sistema de compensaciones por horas de trabajo extra, el cual especifique los montos que recibirán los trabajadores de acuerdo a las horas extra que realicen fuera de sus horarios de trabajo y de esta manera evitar inconvenientes.
- Aplicar una cultura de orden y limpieza en las áreas de trabajo, estableciéndose con los trabajadores grupos semanales que se encarguen del mantenimiento diario de todas las áreas.

De acuerdo al segundo objetivo específico, se recomienda no tomar la dimensión necesidades de seguridad en estudios correlacionales con las variables motivación laboral y clima organizacional realizados específicamente en empresas del rubro agroindustrial, en razón de que no es una dimensión relevante.

De acuerdo al tercer objetivo específico, se recomienda que en la dimensión necesidades de afiliación se debe aplicar un plan de acción para mejorar las relaciones entre los trabajadores, con la finalidad que satisfagan sus necesidades de afecto y amistad.

Actividades

- Establecer un cronograma de reuniones semanales de comunicación, donde los trabajadores puedan compartir con sus compañeros sus problemas y experiencias.
- Desarrollar eventos de confraternización de manera semestral para todos los miembros de la organización, donde puedan realizar actividades deportivas (vóley y fútbol) y posteriormente compartir un almuerzo en conjunto.

De acuerdo al cuarto objetivo específico, se recomienda que en la dimensión de necesidades de estima se debe establecer un plan de acción para

que los trabajadores se sientan reconocidos, respetados y considerados por la labor que realizan para la empresa. Y como resultado obtener mejoras en el clima organizacional.

Actividades

- Dar reconocimiento simbólico mensual a aquel trabajador que haya obtenido un buen desempeño, entregándole un certificado de reconocimiento el cual tendrá de contenido sus nombres y apellidos, mención de trabajador del mes, firma y sello del gerente general y mensajes de felicitaciones de sus compañeros en la parte posterior del certificado.
- Celebrar los cumpleaños de los trabajadores, mediante la organización de pequeñas reuniones mensuales con apoyo de todos los miembros de la organización y entrega de un regalo simbólico por parte de las jefaturas de la empresa.

De acuerdo al quinto objetivo específico, se recomienda que en la dimensión necesidades de autorrealización un plan de acción donde se propongan capacitaciones y medidas para que un trabajador pueda ascender justamente de puesto y de esta manera se sientan motivados y aporten en la mejora del clima organizacional.

Actividades

- Desarrollar capacitaciones continuas a los trabajadores, mediante cursos trimestrales relacionados a la producción y cosecha de champiñones dirigidos por los trabajadores más experimentados de la organización, así como ponentes externos contratados.
- Implementar un sistema meritocrático para los ascensos de puesto, donde se apliquen puntajes a los trabajadores de manera mensual en

base a sus resultados. Siendo aquel trabajador que haya acumulado mayor puntaje, el merecedor de un ascenso justo y equitativo.

REFERENCIAS

- Acosta, B., y Venegas, C. (2010) Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. *Revista IIPSI*, 13 (1), 163-172. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v13n1/a11.pdf>
- Arbulú, J. (2017). *Motivación y clima organizacional de los colaboradores en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima, 2017* (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17415>
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Recuperado de https://kupdf.net/download/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-7ma-edic2016pdf_5a1b4afde2b6f5e526da642c_pdf
- Ayala, L. (2018). *La gestión institucional y su relación con el clima organizacional en la I.E. "José Carlos Mariátegui", San Clemente, Pisco, 2017* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/30015>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades*. Recuperado de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Boloy, E. (2017). *Un estudio del clima organizacional en la Empresa Agroforestal El Salvador*. Recuperado de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2017/empresa-salvador-cuba.html>
- Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México D.F, México: Trillas.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Recuperado de https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato._Administracion_de_Recurso_s_Humanos_subrayado

CincoDías. (29 de junio del 2016). *Así motivan a sus plantillas Telefónica, BBVA y LG.* Madrid: CincoDías. Recuperado de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/06/28/sentidos/1467134810_878457.html

Cruz, M. (2019). *Relación entre la motivación y el clima laboral en los trabajadores de la empresa Transmar Express S.A.C. de la ciudad Juanjuí, periodo 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5913?show=full>

Escalante, D. (2017). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Junín - Huancayo, 2015* (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4183>

Fiallo, D., Alvarado, P., y Soto, L. (2015). *El clima organizacional dentro de una empresa.* Recuperado de http://www.eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html#_ftn11

Fischman, D. (2014). *Motivación 360°.* Recuperado de https://kupdf.net/download/motivacion-360-davidfishman_58b642cf6454a7af0eb1eadc_pdf

Gan, F., y Berbel, G. (2011) *Manual de recursos humanos.* Recuperado de https://books.google.com.pe/books/about/Manual_de_Recursos_Humanos.html?hl=es&id=xTaAvxr2yPQC&redir_esc=y

Gordón, P. (2018). *La motivación laboral y su relación en el desempeño de los Empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en la Ciudad de Ambato* (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28317/1/41%20GTH.pdf>

Griffin, R. (2011). *Administración.* Recuperado de <https://edoc.pub/administracion-10a-ed-ricky-w-griffin-pdf-free.html>

Guevara, A., y Silva, I. (2017). *Motivación laboral y clima organizacional en los colaboradores del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Cajamarca* (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/400>

Hellriegel, D., y Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Recuperado de https://www.academia.edu/34962122/Comportamiento_organizacional_12ed_don_hellriegel_john_w_slocum

Hernández, S., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Recuperado de https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Huilcapi, M., Castro, G., y Jácome, G. (2017). Motivación: Las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Revista dominio de las ciencias*, 3 (2), 311-333. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>

Industriall Global Union (10 de Mayo de 2019). *Mineros peruanos inician huelga en Los Quenuales de Glencore*. Suiza: Industriall Global Union. Recuperado de <http://www.industriall-union.org/es/mineros-peruanos-inician-huelga-en-los-quenuales-de-glencore>

Martinez, M. (2012) *Motivación: La gestión empresarial*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=EsOztllFaxgC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Massella, A. (2018). *Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Massela-Anllela.pdf>

- Montenegro, F. (2016). *Factores motivacionales de empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/12812>
- Neyra, C., Rios, T., Siles, M., y Apaza, E. (2016) El clima organizacional y la motivación laboral de los clientes internos de una entidad financiera de la Región 1, Lima, 2016. *Revista apuntes universitarios*, 6 (2). 199-220. Recuperado de <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/au/article/download/122/254>
- Pedraza, A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de investigación*, 15 (1), 90-101. Recuperado de <http://repository.lasallista.edu.co:8080/ojs/index.php/rldi/article/view/1738>
- Peña, H., y Villón, S. (2018). Motivación laboral. elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3 (7), 177-192. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/jorgeadriandj/comportamiento-organizacional-edicin-15>
- Rodríguez, D. (2015). *Diagnóstico organizacional* (8ª ed.). Santiago, Chile: Ediciones UC.
- Rodríguez, W. (2011). *Guía de investigación científica*. Recuperado de http://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/uch/23/rodriguez_arainaga_walabonso_guia_investigacion_cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sarmiento, D. (2016). *Relación entre clima organizacional y motivación laboral en Sedalib S.A- Trujillo 2016* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/456>

Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral: estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona uno de Quetzaltenango* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Universia. (17 de diciembre del 2013). *El mal clima laboral predomina para el 54% de los jóvenes mexicanos*. Madrid: Universia. Recuperado de <http://noticias.universia.net.mx/empleo/noticia/2013/12/17/1070407/mal-clima-laboral-predomina-54-jovenes-mexicanos.html>

Vara, A. (2012). *7 Pasos Para Una Tesis Exitosa: Desde la idea inicial hasta la sustentación*. Recuperado de https://www.academia.edu/18635649/Siete_pasos_para_una_tesis_exitosa_De_sde_la_idea_inicial_hasta_la_sustentaci%C3%B3n

Zelada, K. (2016). *Relación de la motivación laboral con el clima organizacional en los agentes de seguridad y vigilancia privada de la Empresa Especial Bucranio SAC, Perú* (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/129>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MOTIVACIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CORPORACION ESTRATEGICA, CHILCA - 2020

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020?</p> <p>Problemas específicos: P1: ¿Qué relación existe entre las necesidades fisiológicas y el clima organizacional en</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020</p> <p>Objetivos específicos: O1: Determinar la relación entre las necesidades fisiológicas y el clima organizacional en</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre la motivación laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020</p> <p>Hipótesis específicas: H1: Existe relación entre las necesidades fisiológicas y el clima organizacional en los trabajadores de</p>	Variable 1: Motivación Laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
			Necesidades fisiológicas	- Sueldo - Área física de trabajo	Escala de Likert de 5 niveles: 1.-Nunca 2.-Casi Nunca 3.-A veces 4.-Casi Siempre 5.-Siempre	Alto [18-19] Medio [16-18> Bajo [14-16>
			Necesidades de seguridad	- Seguridad laboral - Sistema de quejas		Alto [16-24] Medio [11-16> Bajo [10-11>
Necesidades de afiliación	- Trabajo en equipo - Compañerismo	Alto [22-25] Medio [18-22> Bajo [15-18>				

<p>los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020?</p> <p>P2: ¿Qué relación existe entre las necesidades de seguridad y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020?</p> <p>P3: ¿Qué relación existe entre las necesidades de afiliación y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020?</p>	<p>los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020</p> <p>O2: Determinar la relación entre las necesidades de seguridad y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020</p> <p>O3: Determinar la relación entre las necesidades de afiliación y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020</p>	<p>la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020</p> <p>H2: Existe relación entre las necesidades de seguridad y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020</p> <p>H3: Existe relación entre las necesidades de afiliación y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020</p>	<p>Necesidades de estima</p> <ul style="list-style-type: none"> - Respeto - Reconocimiento 		<p>Alto [21-22] Medio [15-21> Bajo [10-15></p>
			<p>Necesidades de autorrealización</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacitación - Posibilidades de ascenso 		<p>Alto [19-23] Medio [12-19> Bajo [7-12></p>
			Variable 2: Clima organizacional		
		Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
		Estructura	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones - Coordinación 	<p>Escala Likert de 5 niveles:</p> <p>1.-Nunca</p> <p>2.-Casi Nunca</p> <p>3.-A veces</p>	<p>Bueno [16-19] Regular [12-16> Malo [10-12></p>
		Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> - Compensación - Sanción 	<p>4.-Casi Siempre</p> <p>5.-Siempre</p>	<p>Bueno [18-20] Regular [11-18> Malo [6-11></p>

<p>P4: ¿Qué relación existe entre las necesidades de estima y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020?</p> <p>P5: ¿Qué relación existe entre las necesidades de autorrealización y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020?</p>	<p>O4: Determinar la relación entre las necesidades de estima y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020</p>	<p>H4: Existe relación entre las necesidades de estima y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020</p>	<p>Competencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desafío del trabajo - Logro de objetivos por desafíos 		<p>Bueno [17-18] Regular [13-17> Malo [9-13></p>
			<p>Relaciones Interpersonales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Relación laboral - Ambiente social 		<p>Bueno [18-20] Regular [14-18> Malo [10-14></p>
			<p>Cooperación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación - Apoyo mutuo 		<p>Bueno [19-20] Regular [15-19> Malo [11-15></p>
			<p>Conflicto</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Solución de problemas - Tolerancia a opiniones 		<p>Bueno [16-18] Regular [12-16> Malo [8-12></p>
	<p>Identidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación con la organización - Lealtad a las metas organizacionales 	<p>Bueno [19-20] Regular [17-19> Malo [15-17></p>			

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental - Transversal</p> <p>Método: Hipotético - Deductivo</p>	<p>Población: 20 trabajadores</p> <p>Tipo de muestreo: Muestreo censal</p> <p>Tamaño de muestra: 20 trabajadores</p>	<p>Variable 1: Motivación laboral</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Clima organizacional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Descriptiva: Tablas estadísticas Gráficos estadísticos</p> <p>Inferencial: Coeficiente R de Pearson</p>

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario de Motivación Laboral

Edad:.....

Sexo:.....

Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo te sientes en tu trabajo para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

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

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
NECESIDADES FISIOLÓGICAS						
1	La remuneración mensual que recibe le es pagada a tiempo					
2	Su remuneración mensual va acorde a sus horas de trabajo					
3	Sus herramientas de trabajo están disponibles para el desarrollo de sus actividades					
4	Su área de trabajo es óptima para la realización de sus actividades					
NECESIDADES DE SEGURIDAD						
5	Se establecen normas de seguridad en su centro de trabajo					
6	Su centro de trabajo contrata seguros contra accidentes para usted y sus compañeros					
7	Recibe capacitación sobre prevención de accidentes laborales					
8	Su centro de trabajo desarrolla un sistema de quejas ante tratos injustos					
9	El sistema de quejas protege su integridad					
NECESIDADES DE AFILIACION						
10	Coordina con sus compañeros y jefe de trabajo las tareas a realizar					
11	Se escuchan sus opiniones para la realización de una tarea o actividad					
12	Realiza actividades de trabajo grupales sin dificultades					
13	Recibe apoyo de sus compañeros de trabajo ante algún problema					
14	Es reconocido por sus compañeros de trabajo cómo parte del grupo					

NECESIDADES DE ESTIMA						
15	Sus compañeros de trabajo se dirigen a usted con aprecio					
16	Su jefe se dirige con respeto a sus compañeros de trabajo					
17	Sus compañeros y jefes reconocen su trabajo					
18	La empresa recompensa a los trabajadores por algún logro cometido en la empresa					
19	Desarrollan reuniones de reconocimiento a los trabajadores destacados					
NECESIDADES DE AUTORREALIZACION						
20	Recibe capacitaciones relacionadas a su puesto de trabajo					
21	Las capacitaciones recibidas son adecuadas					
22	Las capacitaciones realizadas en tu centro de trabajo son constantes					
23	Se eligen coherentemente a los trabajadores a ascender					
24	Las propuestas de ascenso se dan de manera igualitaria					
25	En su centro de trabajo se ascienden a los trabajadores por méritos					

Cuestionario de la Clima Organizacional

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Edad:.....

Sexo:.....

Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo te sientes en tu trabajo para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

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

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
ESTRUCTURA						
1	Su centro de trabajo le permite participar en la toma de decisiones					
2	Las decisiones son tomadas de manera democrática					
3	Las tareas en la empresa se coordinan con anticipación					
4	Se le permite participar en la coordinación de tareas					
RECOMPENSA						
5	Recibe alguna compensación material o económica por trabajos extra					
6	Su rendimiento es reconocido por su centro de trabajo					
7	Su centro de trabajo establece sanciones ante una falta					
8	Las sanciones correctivas se aplican de manera justa					
COMPETENCIA						
9	Considera que las actividades de su trabajo son emocionantes					
10	Los desafíos planteados en su trabajo estimulan la competencia					
11	Los objetivos que propone la empresa son coherentes					
12	Encuentra alcanzables y desafiantes los objetivos propuestos					
RELACIONES INTERPERSONALES						
13	Es tomado en cuenta por sus compañeros en actividades no formales					
14	Es tratado amigablemente por sus compañeros de trabajo					
15	Percibe tratos de cordialidad en su trabajo					

16	Existe sentimiento de familiaridad entre los miembros de la empresa					
COOPERACION						
17	Entabla conversaciones con sus compañeros de trabajo					
18	Es escuchado por sus compañeros al tener alguna duda					
19	Sus compañeros de trabajo lo ayudan en tareas complicadas					
20	Apoya de manera voluntaria a sus compañeros de trabajo					
CONFLICTO						
21	Informa sobre los problemas ocurridos en la empresa					
22	Planifican reuniones para la discusión de problemas					
23	Las ideas y/o sugerencias que usted brinda son respetadas					
24	Recibe comentarios constructivos al brindar una opinión o idea					
IDENTIDAD						
25	Siente que es miembro importante de la empresa					
26	Defiende el nombre de su centro laboral ante cualquier situación					
27	Realiza sus labores para cumplir las metas de su centro de trabajos					
28	Dispone todo su esfuerzo en la obtención de las metas de la organización					

ANEXO 3: FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.

Validación del instrumento Motivación

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

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

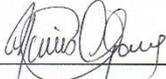
Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: RAMOS CHANG, JORGE ALONSO

DNI: 40068849

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

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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 [] No aplicable []

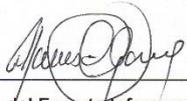
Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: RAMOS CHANG, JORGE ALONSO

DNI: 40068849

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

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Wilber Hugo Flores Vilca

DNI: 01324100

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Wilber Hugo Flores Vilca

DNI: 01324100

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

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

DNI: 43486931

Especialidad del validador: Temático 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 CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

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

DNI: 43486931

Especialidad del validador: Temático 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.

ANEXO 4: INFORME DE INDICE DE COINCIDENCIAS.

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&u=1087194888&s=1&o=1357715335

feedback studio | MOTIVACIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CORPORACIÓN ESTRAT... /0 < 14 de 15 > ?

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TESIS

MOTIVACIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CORPORACIÓN ESTRATEGICA, CHILCA – 2020

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR

OMAR ANTHONY BARRIENTOS PRADO

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

Resumen de coincidencias X

18 %

1	repositorio.autonoma.e...	8 %	>
Fuente de Internet			
2	repositorio.uss.edu.pe	5 %	>
Fuente de Internet			
3	edoc.pub	1 %	>
Fuente de Internet			
4	www.academia.edu	1 %	>
Fuente de Internet			
5	Entregado a Universida...	1 %	>
Trabajo del estudiante			
6	www.dspace.uce.edu.ec	1 %	>
Fuente de Internet			
7	repositorio.ucv.edu.pe	1 %	>
Fuente de Internet			

Página: 1 de 134 Número de palabras: 22366 Text-only Report | High Resolution Activado

Escribe aquí para buscar

23:22
16/07/2020

ANEXO 5: DECLARACION JURADA QUE ACREDITA LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO IN SITU

MARÍA DEL CARMEN CHUQUIURE V.
NOTARIO DE LIMA
Antigua Panamericana Sur Mz. A Lt. 1
Urbanización Las Virreyes - Lurin

DECLARACIÓN JURADA

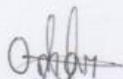
Yo, OMAR ANTHONY BARRIENTOS PRADO, identificado con DNI N° 73901139 y domicilio MZ. Q Lt.06-A Urb. San Fernando - Pachacamac.

Declaro bajo juramento:

1. La tesis presentada es de mi autoría.
2. Haber realizado la encuesta a los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica S.A.C.
3. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Lima, 07 de Julio de 2020.

DOCUMENTO NO REDACTADO
EN ESTA NOTARÍA



FIRMA

CERTIFICO: LA AUTENTICIDAD DE LA FIRMA DE
OMAR ANTHONY BARRIENTOS PRADO =

IDENTIFICADO(S) CON: DNI N° 73901139 =

EL NOTARIO NO ASUME RESPONSABILIDAD DEL CONTENIDO
DEL PRESENTE DOCUMENTO. (ART. 108 D.LEG. 1049)

LIMA. 07 JUL 2020



MARÍA DEL CARMEN CHUQUIURE V.
NOTARIO DE LIMA



ANEXO 6: BASE DE DATOS

VARIABLE 1: MOTIVACIÓN LABORAL

	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	
T1	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	
T2	4	5	4	5	2	5	3	2	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	2	3	3	2	3	3	3	
T3	5	5	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
T4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	
T5	5	5	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	
T6	5	5	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	
T7	5	4	4	4	3	2	3	2	3	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	3	3	4	
T8	5	5	5	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	4	3	2	3	
T9	5	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	
T10	5	5	4	5	4	3	1	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	2	1	3	2	3	3	3	
T11	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	
T12	5	5	4	4	3	3	2	1	1	5	4	5	3	5	5	5	4	1	2	3	3	2	5	4	1	
T13	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	3	3	5	3	3	3	3	4	4	2	2	1	
T14	5	5	3	4	3	2	2	3	2	3	3	5	4	3	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	1	2
T15	5	4	3	4	3	5	2	1	1	1	2	5	4	5	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	
T16	5	4	4	4	4	5	4	1	1	3	3	4	4	4	4	4	3	1	1	3	2	3	1	1	1	
T17	5	4	3	3	3	5	3	1	1	3	2	4	4	3	4	4	3	1	1	4	3	3	1	1	1	
T18	5	4	2	3	3	5	3	1	2	2	3	4	3	4	4	4	2	1	1	1	2	2	1	1	1	
T19	5	5	5	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	4	3	2	3	
T20	5	5	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	

ANEXO 7: PLAN DE MOTIVACIÓN LABORAL

PLAN DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CORPORACIÓN ESTRATEGICA, CHILCA – 2020

Introducción

El presente plan de motivación laboral está enfocado en la empresa Corporación Estratégica, que tiene como actividad económica la producción y comercialización de champiñones en el distrito de Chilca. Teniendo estrategias desarrolladas en base a la motivación laboral y sus factores, con la finalidad de obtener mejoras en los niveles de motivación de los trabajadores.

Misión de la empresa

Somos una empresa que cultiva y produce champiñones con insumos de calidad, para brindar un producto acorde a las expectativas de nuestros clientes.

Visión de la empresa

Ser una empresa agroindustrial reconocida por la producción de champiñones frescos y de calidad.

Justificación del plan

Este plan de motivación laboral fue desarrollado con la finalidad de proponer estrategias que mejoren la motivación laboral de los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, en sus factores de necesidades fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de estima y de autorrealización.

Asimismo, la aplicación de estas estrategias tendrá incidencia en los aspectos de desempeño laboral y clima organizacional, siendo favorable para la organización.

Objetivo del plan

Mejorar los niveles de motivación en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica.

Aspectos Generales

Estrategias de acción para la motivación laboral y el clima organizacional

- Realizar un estudio para determinar con precisión los factores motivacionales de los trabajadores que tengan más incidencia en el comportamiento de los trabajadores.
- Realizar un análisis de las practicas relacionadas a la motivación laboral que se realizan a los trabajadores de la empresa.
- Aplicar estrategias de acción para generar un nivel de motivación laboral adecuado en los trabajadores.
- Controlar el desarrollo de las estrategias de manera continua para mantener a los trabajadores motivados.

Estrategias para las necesidades fisiológicas

- Reestructurar los sueldos de los trabajadores acorde a su puesto de trabajo, actividades y horas de trabajo.
- Establecer un sistema de compensaciones por horas de trabajo extra, el cual especifique los montos que recibirán los trabajadores de acuerdo a las horas extra que realicen fuera de sus horarios de trabajo y de esta manera evitar inconvenientes.
- Aplicar una cultura de orden y limpieza en las áreas de trabajo, estableciéndose con los trabajadores grupos semanales que se encarguen del mantenimiento diario de todas las áreas.

Estrategias para las necesidades de afiliación

- Establecer un cronograma de reuniones semanales de comunicación, donde los trabajadores puedan compartir con sus compañeros sus problemas y experiencias.

- Desarrollar eventos de confraternización de manera semestral para todos los miembros de la organización, donde puedan realizar actividades deportivas (vóley y fútbol) y posteriormente compartir un almuerzo en conjunto.

Estrategias para las necesidades de estima

- Dar reconocimiento simbólico mensual al trabajador que haya obtenido un buen desempeño, entregándole un certificado de reconocimiento el cual tendrá de contenido sus nombres y apellidos, mención de trabajador del mes, firma y sello del gerente general y mensajes de felicitaciones de sus compañeros en la parte posterior del certificado.
- Celebrar los cumpleaños de los trabajadores, mediante la organización de pequeñas reuniones con apoyo de todos los miembros de la organización y entrega de un regalo simbólico por parte de las jefaturas de la empresa.

Estrategias para las necesidades de autorrealización

- Desarrollar capacitaciones continuas a los trabajadores, mediante cursos trimestrales relacionados a la producción y cosecha de champiñones dirigidos por los trabajadores más experimentados de la organización, así como ponentes externos contratados.
- Implementar un sistema meritocrático para los ascensos de puesto, donde se apliquen puntajes a los trabajadores de manera mensual en base a sus resultados. Siendo aquel trabajador que haya acumulado mayor puntaje el merecedor de un ascenso justo y equitativo.

PLAN DE ACCIÓN DE LA MOTIVACION LABORAL

	Qué	Como	Recursos	Fecha	Personal encargado
Acción 1: Motivación laboral y clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Realizar un estudio de los factores motivacionales de los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> Realizar entrevistas a los trabajadores para obtener información relevante 	<ul style="list-style-type: none"> Humanos Comunicación Planificación 	Desde 01/02/2021 al 20/12/21	Asesor de RR. HH Jefe de planta
Acción 2: Necesidades fisiológicas	<ul style="list-style-type: none"> Aplicar una cultura de orden y limpieza en las áreas de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Establecer grupos semanales para la realización del mantenimiento en las áreas de trabajo. Definir los horarios para la realización del mantenimiento de las áreas. 	<ul style="list-style-type: none"> Humanos Comunicación Planificación 	Desde 01/02/2021 al 20/12/21	Gerencia Jefe de planta
	<ul style="list-style-type: none"> Establecer un sistema de compensaciones por horas de trabajo extra. 	<ul style="list-style-type: none"> Coordinar con la gerencia la creación de sistema de compensaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Humanos Comunicación Planificación Financiero 		Gerente General Jefe de planta

		<ul style="list-style-type: none"> • Establecer una escala de pago por horas. 			
	<ul style="list-style-type: none"> • Reestructurar los sueldos de los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar con la gerencia para reformular los sueldos acordes a las actividades, puestos y horas de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Comunicación • Financiero 		Gerente General Jefe de planta
Acción 3: Necesidades de afiliación	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer un cronograma de reuniones semanales de comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Organizar los horarios en los que se darán las reuniones con los trabajadores. • Informar a los miembros de la organización los horarios establecidos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Comunicación • Planificación 	Desde 01/07/2021 al 20/12/21	Gerente General Jefe de planta
	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar eventos de confraternización de manera semestral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Programar las fechas en las que se realizaran los eventos. • Planificar el desarrollo de las actividades deportivas y 	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Comunicación • Planificación • Financiero 		Gerente General Jefe de planta

		<p>almuerzo corporativo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Información de las fechas del evento. 			
Acción 4: Necesidades de estima	<ul style="list-style-type: none"> • Dar reconocimiento simbólico mensual al trabajador que haya obtenido un buen desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> • Haciendo seguimiento al rendimiento de los trabajadores. • Seleccionar al trabajador del mes con mejor desempeño. • Entrega de un certificado al trabajador seleccionado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Comunicación • Planificación • Materiales • Financiero 	Desde 01/02/2021 al 20/12/21	<p>Gerente General</p> <p>Jefe de planta</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Celebrar los onomásticos de los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mediante la realización de pequeñas reuniones y entrega de un regalo simbólico a los trabajadores que cumplan años en determinado mes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Comunicación • Planificación • Materiales • Financiero 		<p>Gerente General</p> <p>Jefe de planta</p>

Acción 5: Necesidades de autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar capacitaciones continuas a los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Seleccionar a los expositores internos y externos para el desarrollo de las capacitaciones. • Programar las fechas en la que se realizaran las capacitaciones. • Informar a todo el personal de las capacitaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Financieros • Comunicación • Planificación 	Desde 01/07/2021 al 20/12/21	<p>Gerente general</p> <p>Jefe de planta</p> <p>Ingeniero agrónomo</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar un sistema meritocrático para los ascensos de puesto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Organizar a los trabajadores en una lista de control en la cual se les asignarán puntajes de acuerdo a los logros que obtenga. • Aquel trabajador que obtenga un puntaje alto a fin de año, será candidato a obtener un ascenso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Comunicación • Planificación 		<p>Gerente general</p> <p>Jefe de planta</p>

PRESUPUESTO DEL PLAN:

ACTIVIDADES	MATERIA	COSTO
Acción 1: Motivación laboral y clima organizacional.	Contratacion de un asesor de RR. HH	S/. 1,200.00
Acción 3: Necesidades de afiliación.	Alquiler cancha deportiva (Julio y diciembre del 2021)	S/. 720.00
	Almuerzo (Julio y diciembre del 2021)	S/. 400.00
Acción 4: Necesidades de estima.	Pack de 250 unidades de papel opalina (Para certificados)	S/. 55.00
Acción 5: Necesidades de autorrealización.	Contratacion de experto en cultivo de champiñones (Julio y diciembre del 2021)	S/. 2,000.00
TOTAL		S/. 4,375.00

ANEXO 8: Fotos de la Empresa



