



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TÍTULO:

“Clima Organizacional y Motivación Laboral en los colaboradores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Cruz Hermitaño, Jacquelyn

ASESOR:

MBA. Heder Quispe Quiñones

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

Lima – Perú

2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Javier Navarro Tapia

Presidente

Mg. Edgard Cervantes Ramon

Secretario

MBA. Heder Quispe Quiñones

Vocal

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios todo poderoso y a mi familia. A Dios por acompañarme en cada momento de mi vida dándome fuerzas para poder seguir luchando por mis sueños, a mi familia porque depositaron su entera confianza con su apoyo incondicional sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad, es por ello que los amo con todo mi corazón ya que sin Dios y mi familia no sería la persona que soy ahora.

AGRADECIMIENTO

A Dios todo poderoso por cuidarme día a día dándome salud y una familia maravillosa.

A mis padres Cesar y Genoveva ya que son mis tesoros más grande que tengo en la vida.

A mis hermanos Jonathan, Yesenia y Milagros por apoyarme en cada momento con su amor incondicional.

A mi asesor Heder Quispe, quien ha sido mi guía para la culminación de esta investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Jacquelyn Cruz Hermitaño, estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI 47682258, con la tesis titulada Clima organizacional y Motivación Laboral en los colaboradores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagia; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, Julio 2018.

Jacquelyn Cruz Hermitaño

47682258

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado calificador:

Pongo a su disposición la tesis titulada **Clima organizacional y Motivación Laboral en los colaboradores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018** en cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos para optar el título profesional de licenciada en administración.

La autora.

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLAROTARIA DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1 Realidad problemática.....	12
1.2. Trabajos Previos.....	15
1.2.1. Antecedentes Internacionales.....	15
1.2.2. Antecedentes Nacionales.....	17
1.3. Clima Organizacional.....	20
1.3.1. Definiciones del Clima Organizacional.....	20
1.3.2. Importancia del Clima Organizacional.....	21
1.3.3. Dimensiones del Clima Organizacional.....	22
1.3.4. Indicadores del Clima Organizacional.....	24
1.3.5. Medición del Clima Organizacional.....	26
1.3.6. Teorías relacionadas al Clima Organizacional.....	26
1.4. Motivación laboral.....	28
1.4.1. Definiciones de Motivación laboral.....	28
1.4.2. Dimensiones de la motivación.....	29
1.4.3. Indicadores de la Motivación Laboral.....	30
1.4.4. Medición de la Motivación.....	31
1.5. Teorías relacionadas a la Motivación Laboral.....	31
1.6. Relación entre Clima Organizacional y Motivación Laboral.....	33
1.7. Formulación del problema.....	34
1.7.1. Problema general.....	34
1.7.2. Problemas específicos.....	34

1.8. Justificación de la Investigación	34
1.8.1. Teórica	34
1.8.2. Social	34
1.8.3. Práctico	35
1.8.4. Metodológica	35
1.9. Hipótesis.....	36
1.9.1. General	36
1.9.2. Específicas	36
1.10. Objetivos de la Investigación	36
1.10.1. General	36
1.10.2. Específico	36
II. MÉTODO	388
2.1. Diseño de investigación.....	38
2.1.3. Tipo.....	38
2.1.4. Nivel de Investigación.....	39
2.2. Operacionalización de las Variables	40
2.3. Población y muestra.	42
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	43
2.5. Métodos de análisis de datos.....	44
2.6. Aspectos éticos.....	44
III. RESULTADOS.....	45
3.1. Validación del Instrumento.....	45
3.2. Prueba de ajuste.....	46
3.3. Análisis descriptivo.....	49
3.3.1. Clima Organizacional	49
3.3.2. Motivación Laboral	52
4.1 Validación de Hipótesis	55
IV. DISCUSIÓN.....	70
V. CONCLUSIONES.....	74
VI. RECOMENDACIÓN.....	76
REFERENCIAS	78
ANEXOS.....	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tablas 1 y 2	
Operacionalización de las Variables.....	40
Tabla 3	
Resultados de la validación del instrumento.....	43
Tabla 4	
Resultados de la prueba de normalidad cuestionario de clima organizacional.....	47
Tabla 5	
Resultados de la prueba de normalidad cuestionario de motivación laboral.....	48
Tabla 6	
Resultados clima organizacional y sus dimensiones por sexo y edad.....	50
Tabla 7	
Clima organizacional, sus dimensiones y sub dimensiones por sexo y edad.....	51
Tabla 8	
Motivación laboral y sus dimensiones por sexo y edad.....	53
Tabla 9	
Motivación Laboral, sus dimensiones y sub dimensiones por sexo y edad.....	54
Tabla 10.	
Resultado de prueba correlacional hipótesis clima organizacional y motivación laboral.....	56
Tabla 11	
Resultado de prueba hipótesis correlacional de la estructura organizacional y motivación.....	58
Tabla 12	
Resultado de prueba hipótesis correlacional de la responsabilidad y motivación laboral.....	60
Tabla 13	
Resultado de prueba hipótesis correlacional de la remuneración y motivación laboral.....	62
Tabla 14	
Resultado de prueba hipótesis correlacional del riesgo y motivación laboral.....	64
Tabla 15	
Resultado de prueba hipótesis correlacional del apoyo y motivación laboral.....	66
Tabla 16	
Resultado de prueba hipótesis correlacional de la tolerancia al conflicto y motivación.....	68

RESUMEN

Esta investigación fue orientada a explicar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores en la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018, con la muestra de 197 colaboradores que actualmente laboran en dicha empresa. La edad de los participantes fue desde 18 hasta los 52 años, para recolectar los datos utilizamos el cuestionario con la escala de tipo Likert realizando la validación de los instrumentos con muestra piloto de 22 encuestados, Siendo que Coeficiente Alfa – Clima Organizacional y Motivación Laboral $>0,700$ es aceptable, posteriormente realizamos la prueba de ajuste de normalidad, para luego observar los resultados obtenidos para cada una de las variables de la investigación y someter a prueba las hipótesis. Los resultados obtenidos demostraron que aceptamos la hipótesis alterna con confianza del 95%, que los datos del Cuestionario de Clima Organizacional y Motivación Laboral, no provienen de una distribución Normal, posteriormente realizamos la validación de la hipótesis general con un nivel de confianza del 95%, existe suficiente evidencia para afirmar la relación entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral. Se observa una correlación positiva moderada (0,666). En el análisis descriptivo podemos evidenciar que el Clima organizacional obtuvo un puntaje promedio de 2.45; las dimensiones con mayores puntajes son la remuneración con 2.74, responsabilidad con 2.58 y el riesgo con 2.54. De otro lado, las dimensiones con menores puntajes son la tolerancia al conflicto con 2.18, la estructura con 2.24 y el apoyo con 2.40. Los resultados por edad las diferencias son más evidentes. En cuanto a la Motivación Laboral obtuvo un puntaje promedio de 2.33; la dimensión con el mayor puntaje es motivos extrínsecos con 2.8, mientras que las dos dimensiones con menores puntajes son motivos trascendentes con 1.96 y los motivos intrínsecos con 2.22. Los resultados por sexo, se observan diferencias en motivos trascendentes donde los encuestados del sexo femenino obtuvieron 1.83 y los encuestados de sexo masculino obtuvieron 2.00. Finalmente las dimensiones del clima organizacional y motivación laboral alcanzaron relación en magnitud moderada.

Palabras claves: Clima organizacional, motivación laboral, estructura, responsabilidad, remuneración, riesgo, apoyo, tolerancia al conflicto, motivos extrínsecos, motivos intrínsecos y motivos trascendentes.

ABSTRACT

This research was aimed at explaining the relationship between the organizational climate and the work motivation of employees in the company International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018, with the sample of 150 workers currently working in the company. The age of the participants was between 18 and 52 years, to collect the data we used the questionnaire with the Likert type scale, validating the instruments with a pilot sample of 22 respondents, being that Alpha Coefficient - Organizational Climate and Labor Motivation > 0.700 is acceptable, then we perform the normality adjustment test, to then observe the results obtained for each of the variables of the investigation and test the hypotheses. The results obtained showed that we accept the alternate hypothesis with 95% confidence, that the data from the Organizational Climate and Work Motivation Questionnaire do not come from a Normal distribution, later we validated the general hypothesis with a confidence level of 95% , there is enough evidence to affirm the relationship between the Organizational Climate and the Work Motivation. A moderate positive correlation is observed (0.666). In the descriptive analysis we can show that the organizational climate obtained an average score of 2.45; the dimensions with the highest scores are the remuneration with 2.74, responsibility with 2.58 and the risk with 2.54. On the other hand, the dimensions with the lowest scores are tolerance to conflict with 2.18, structure with 2.24 and support with 2.40. The results by age differences are more evident. Regarding Labor Motivation, he obtained an average score of 2.33; the dimension with the highest score is extrinsic motifs with 2.8, while the two dimensions with the lowest scores are transcendental motifs with 1.96 and the intrinsic motifs with 2.22. The results by sex, we observe differences in transcendental reasons where the female respondents obtained 1.83 and the male respondents obtained 2.00. Finally, the dimensions of the organizational climate and work motivation reached a moderate exten.

Keywords: Organizational climate, work motivation, structure, responsibility, remuneration, risk, support, tolerance to conflict, extrinsic motives, intrinsic motives and transcendent motives.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Según la publicación del diario Portafolio (2014) se afirma que en los últimos años son cada vez más las empresas que se embarcan en el desafío de gestionar su clima organizacional en consecuencia de los cambios en el entorno, les exige alinear de manera adecuada la administración de talento humano con los otros pilares fundamentales de la organización: estructura, procesos y recursos. El clima organización es una percepción colectiva de las personas en relación con las prácticas, políticas, estructura, procesos y sistemas que se dan en una organización y su consecuente reacción a esta percepción.

En opinión de la autora el clima es fundamental para construir un contexto organizacional que potencie el desempeño de los colaboradores, en concordancia con los valores organizacionales que genere satisfacción a todos los miembros de la empresa.

A nivel nacional el clima organizacional presenta diversos problemas “queremos incentivar trabajo en equipo pero recompensamos el empleado del mes, queremos que los empleados se comuniquen pero estamos generando ocupados, deseamos creatividad pero castigamos a quien se sale de las reglas, queremos cooperación pero son evidentes las preferencias” (Muró, 2009, p. 25).

A nivel local se manifiesta que según la publicación del diario Gestión (2018) nos dice que el clima Organizacional no solo se trata de conseguir resultados, sino también el bienestar de los trabajadores ¿Cómo lograrlo? Alejandro Osorio, gerente de Adeco Training explica que muchos trabajadores pasan la mayor parte de su tiempo en la empresa que laboran, no solo enfocándose en las tareas y responsabilidades propias del trabajo, sino también conviviendo con las eventualidades que puedan pasar en el trabajo.

El clima organizacional también implica trabajar en la motivación de los trabajadores, reconociendo que el aprendizaje motivacional así como la mejora de la calidad de nuestros motivos es en buena medida responsabilidad de cada persona. La frase “conócete a ti mismo” estaba inscrita en el comienzo del templo de Apolo, en Delfos. Y refleja la necesidad que cada persona asuma su responsabilidad de conocerse para que, sobre esa línea base, pueda iniciar su proceso de desarrollo personal. Y este trabajo de conocerse a sí mismo incluye saber cuál es su motivación predominante y como mejorarlo.

En opinión de esta autora se debe mejorar el ambiente organizacional de esta manera los trabajadores se sienten motivados mejorando su desempeño, beneficiando a cada uno de los miembros que integran la empresa. Es inapropiado el clima organizacional de la empresa International Bakery porque hasta hoy en día no encuentra proyectos que ayuden e este tipo de empresas que cada vez más va aumentando el ausentismo y las renunciaciones laborales.

A nivel internacional la motivación en las empresas es trascendental La Prensa (2018) para que los integrantes de la organización tengan rendimiento laboral y así puedan lograr los objetivos y las metas necesitamos mejorar la motivación de los trabajadores.

En opinión de esta autora la motivación es un sentimiento que te motiva para actuar y combatir diferentes adversidades que te pone la vida es por ello que cada persona se esfuerza de acuerdo al grado de motivo que siente.

La teoría de la Autodeterminación “parten del supuesto que las personas pueden ser proactivas y comprometidas o bien, inactivas o alineadas y que ello dependería en gran parte como una función de la condición social en la que ellos se desarrollan y funcionan” (Ryan y Deci 2000, p. 89).

En opinión de esta autora de acuerdo a esta teoría la motivación de cada persona lo tiene desde que nació, al pasar los años vas adoptando estilos, motivos a causa de la rutina de

vida ya sea mala o buena te adaptarás y encontrarás un motivo que seguir a lo largo de tus años.

A nivel nacional según la publicación de Gestión (2017) afirma que motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%, en la actualidad la orientación de las empresas ha cambiado. No solo se enfoca en alcanzar los objetivos propuestos, sino también en la inteligencia emocional.

A nivel local la motivación es un factor que dirige la conducta hacia una meta. Kimberly – Clark estrena estrategias para disminuir el ausentismo mejorando la motivación y productividad la organización que busca resultados de compañías, pues adoptar esta visión manifiesta que dicha empresa se preocupa por los trabajadores lo que mejora la motivación y el compromiso, con el objetivo de disminuir el ausentismo.

Miguel Ángel Godoy Gerente de la marca Kimberly – Clark profesional sostiene que una de sus marcas más reconocidas comprende que la salud, la seguridad y la productividad están relacionadas directamente con el trabajo, su entorno y el medio ambiente. Por tal motivo ambientes favorables será un éxito en las empresas que implementen un buen clima motivando. “Un colaborador feliz, saludable y motivado estará altamente comprometido con su empresa.”

La motivación laboral conlleva que los empleados descuiden de su puesto de trabajo, es así que cada vez más va aumentando el poco motivo que tienen para seguir trabajando ya que no encuentran en su segundo hogar que es International Bakery S.A.C, la felicidad y el motivo de seguir luchando y esforzándose.

En opinión de la autora es incorrecto el clima organizacional y la motivación laboral en la empresa International Bakery S.A.C por esta razón, determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral para que así esta investigación podría aportar tanto al tema de un buen clima como al de la motivación.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1. Antecedentes Internacionales.

Palomino, M., & Peña, R. (2016). “*El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Venoplast Ltda*” (Tesis de pregrado). Universidad de Cartagena, Colombia. Planteo como objetivo analizar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados. La investigación es de tipo descriptivo y correlacional con una población de 97 personas y una muestra de 49 individuos que serán evaluados por encuestas y entrevistas. El estadístico Chi cuadrado, y su nivel de significancia $p < 0,05$. Concluyó que con este estudio se dio cumplimiento a su objetivo principal, correspondiente a analizar la relación del clima organizacional y el desempeño. (Palomino y Peña, 2016, p.33)

Aportación: Esta tesis relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral, pues mientras mayor motivación de los líderes se lograr una mejor percepción del clima organizacional generando mayor desempeño laboral.

Cabe mencionar también que Montenegro, F. (2016). “*Factores Motivacionales en los empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia*” (tesis de grado para optar por el título Magister en dirección). Universidad del Rosario, Colombia. Dicha Investigación tuvo como objetivo identificar los factores motivacionales en empleados del sector de la construcción en Colombia. La investigación eligió un método no experimental, de campo descriptivo y correlacional. Se optó por una muestra no probabilística por conveniencia conformada por 190 operadores entre auxiliares, maestro de obra, ingenieros entre otros, a los cuales se aplicó una encuesta con escala tipo Likert ordinal. Se realizó un estudio piloto con el SPSS, el coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0,733 para los factores de motivación lo que indica que las variables explicadas son fiables y el valor de 0,635 y Chi-cuadrado de 165,75. Mediante la prueba de Barlett se puede asegurar que el nivel crítico es superior

a 0,05 por lo tanto no se rechaza la hipótesis nula de esfericidad. (Montenegro, 2016, p. 30)

Aportación: Esta tesis de grado contribuye en mi investigación por ser un método no experimental, de campo descriptivo y correlacional a la vez podemos evidenciar que la motivación laboral influye de manera óptima en los trabajadores de acuerdo a los resultados obtenidos.

Por otro lado, 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 grado). Universidad Rafael Landívar, tradición jesuita en Guatemala. La cual planteo como objetivo general establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona uno de Quetzaltenango. La investigación es de tipo descriptivo con una población de treinta y cuatro colaboradores del personal administrativo de la empresa de la zona uno de Quetzaltenango, son 12 mujeres y 22 hombres comprendidos entre las edades de 18 a 44 años de etnia en su mayoría latina y minoría indígena. El nivel de confianza NC= 99% entonces $Z= 2.58$, la significación y fiabilidad es de 5% (1.96). (Sum, 2015, p. 36).

Aportación: Esta investigación es descriptivo examina y analiza la conducta humana y a su vez realiza una validación del instrumento obteniendo un resultado significativo que cumple con su objetivo general, ya que se verifico que al tener colaboradores motivados impulsan a generar un excelente desempeño en cada uno de los miembros de la organización.

Así mismo, Castilla, K., & Padilla, J. (2014). *“Clima organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral en los empleados de la E.S.E. hospital local Arjona”* (Tesis de pregrado) Universidad de Cartagena. Planteó como objetivo general analizar las condiciones de la calidad de vida

laboral y motivación en la E.S.E hospital local Arjona con relación al clima organizacional, para lograr un buen desempeño individual y colectivo. El nivel de la investigación es descriptivo la cual se divide en estudio de variables independiente e investigación correlacional, la población está constituida por 114 trabajadores, la parte con la que se trabaja en la investigación es de 46 trabajadores, los cuales están distribuidos en 22 administrativos y 24 en los demás puestos, la cual corresponde al 40, 4% de la población total, esto con el fin de poder alcanzar los resultados propuesto. El estadístico Chi cuadrado, y su nivel de significancia $p < 0,05$. Concluyo que los trabajadores están propensos a un ambiente organizacional favorable que les facilita desarrollarse tanto personal, profesional e intelectual para lograr un óptimo rendimiento. (Castilla y Padilla, 2014, p.39)

Aportación: La metodología descriptiva es muy importante ya que nos va a permitir encontrar la relación entre las variables. Los resultados obtenidos afirman que la calidad de vida laboral y motivación se relaciona con el clima organizacional obteniendo un buen desempeño individual y colectivo.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

Pinedo y Quispe (2017), universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú, realizó la investigación *“La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.”* para optar el título profesional de licenciado en administración. Planteo como objetivo general que la gestión de talento humano influye en la motivación en los colaboradores de la empresa la investigación concluyo que los procesos de reflatación y selección del personal y la necesidad de existencia laboral se obtuvieron resultados de 0.05, con una significación del 0.858, por lo tanto. (Pinedo y Quispe, 2017, p. 39)

Aportación: Se demuestra que existe una correlación positiva mediante la percepción de los colaboradores referente a los procesos que manejan la organización para elegir al personal adecuado según la necesidad de requerimiento. Los colaboradores administrativos de Pretex S.A. perciben que son suficientemente flexibles a los cambios; adicionalmente, a pesar de la situación de crisis que se presenta en la empresa.

Idrogo y Callejas (2017), en la universidad Señor de Sipán escuela de posgrado, ubicado en Chiclayo – Perú, realizó la investigación titulada “Estrategia de Motivación que contribuya a la satisfacción laboral en los colaboradores de una institución pública”, para obtener el grado académico de maestro en gestión del talento humano. Planteo como objetivo General elaborar una estrategia de motivación basada en la dinámica del proceso que contribuya en los colaboradores de dicha institución. La confiabilidad del instrumento tiene un alfa de Cronbach superior a 70, y la validez $p < 0.05$, por lo que se considera válido. (Idrogo y Callejas, 2017, p. 42)

Aportación: esta investigación aporta a la mejora de la motivación de los colaboradores de todas las organizaciones ya que se logró elaborar estrategias de motivación para futuras investigaciones.

Cabe mencionar también que Huayanay, K. (2017), de la Universidad de Huánuco, Perú, realizó la investigación titulada “Motivación laboral y Clima Organizacional en la Municipalidad distrital de Amarilis 2017” (para optar el título de licenciada en administración de empresas). Este trabajo tiene como objetivo general, determinar cómo se relaciona la Motivación laboral en el Clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Amarillis 2017. El tipo de investigación descriptiva-correlacional con un enfoque de investigación cuantitativa y diseño de investigación no experimental transversal, con una población de 263 trabajadores siendo su muestra 157 colaboradores siendo $P = 0.5$ y $Z = 1.96$. (Huayanay, 2017, p.38)

Aportación: esta investigación busca generar un aporte de estudio de motivación laboral y clima organizacional ya que de acuerdo a la comprobación de la hipótesis el porcentaje de la motivación es de 55% y del clima es de 57% esto quiere decir que la motivación laboral se relaciona significativamente en el clima organizacional.

Así mismo, Huamani, N. (2015). *“El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del metro de lima, la línea 1 en el 2013”* (tesis de pregrado). Universidad nacional tecnológica de Lima Sur, Perú. Se planteó como objetivo explicar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral, la investigación es de tipo aplicada, nivel de investigación correlacionar explicativo con una población y muestra de 60 trabajadores que serán evaluados por las técnicas encuesta y entrevistas. Los datos fueron procesados por el Software SPSS, donde el valor de $Z= 1.96$, y el valor de $p = 0.05$, así se concluyó que el clima organizacional del personal de conducción de trenes del metro de Lima, línea 1 es favorable para la organización en las actividades asignadas en sus funciones son positivas para su desempeño laboral; además se comprueba la hipótesis de que el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal de transporte de metro de Lima. (Huamani, 2015, p. 43

Aportación: esta investigación es de tipo aplicativo, correlacionar explicativo y a su vez podemos afirmar según los resultados el clima influye en el desempeño de los conductores de trenes.

Barra, T, y Quispe, L. (2014). *“Relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de los centros de salud de la ciudad de puno”* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano, Perú. La investigación de tipo descriptivo no experimental con diseño transversal correlacional- causal, cuyo objetivo principal fue el determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral. Chi cuadrado, donde se obtuvo

un valor de $p = 0.00 < 0.05$. Concluyó que en los centros de salud de la ciudad de puno se encontró que respecto al clima organizacional según los indicadores de autoestima y presión la gran mayoría de trabajadores con 68.7% y 57.8% respectivamente, percibieron un clima favorable y según los indicadores de apoyo, reconocimiento y equidad gran parte de trabajadores con 50.0%, 71.1% y 48.2% respectivamente, percibieron un clima medianamente favorable. (Barra y Quispe, 2014, p. 39)

Aportación: de acuerdo al resultado el clima organizacional influye de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional del Altiplano.

1.3. Clima Organizacional

1.3.1. Definiciones del Clima Organizacional

“Son características individuales de un trabajador que actúan como un filtro a través del cual los fenómenos objetivos de la organización y los comportamientos de los individuos que la forman se interpretan y analizan para construir la percepción del clima” (Brunet, 2014, p. 41).

En opinión de la autora el clima es un conjunto de aspectos que describe una organización y que se distingue de otras, son duraderos a lo largo del tiempo que influyen en las acciones de las personas de la empresa.

“Considera que el clima organizacional es la percepción directa e indirecta de los miembros de la organización, con respecto al entorno en el desempeño de sus labores y ello repercute en la conducta que adopta cada uno” (Pintado, 2014, p. 37).

En opinión de la autora cada colaborador tendrá un concepto único de la empresa de acuerdo a lo percibido durante el tiempo que labora, así que cada vez que se sienta desmotivado culpara a la organización por el mal clima que percibe.

Martínez (citado por Arbaiza, 2014) quien sostiene: “El clima es el conjunto de percepciones que los empleados tienen sobre la organización y que da significado a las prácticas y las políticas de la empresa” (p. 31).

En opinión de la autora los trabajadores manifiestan comportamientos de bienestar mientras que otros pueden estar disconformes por diferentes factores que influyen en las prácticas y las políticas de la organización.

Chiavenato (2009) “sostiene que el clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales recibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento” (p. 260).

En opinión de la autora cada colaborador expresa de diferentes maneras como la organización se preocupa por tener un buen clima organizacional.

Esta investigadora considera que la organización puede sustituir cargos, pero lo que no se puede sustituir es su voluntad, su corazón y compromiso en el cumplimiento de los objetivos propuestos.

1.3.2. Importancia del Clima Organizacional

“El clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima” (Brunet, 2014, p. 20).

La primera “es evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización” (Brunet, 2014, p. 20).

La segunda “iniciar y sostener un cambio que indique al administrador los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones” (Brunet, 2014, p. 20).

La tercera “es seguir el desarrollo de su organización y prever los problemas que puedan surgir” (Brunet, 2014, p. 20).

En opinión de la autora la importancia del clima organizacional es evaluar cómo se sienten los miembros de la empresa, sabiendo la percepción de cada colaborador de esta manera se tiene que implementar un plan estratégico que mantenga el buen clima organizacional.

1.3.3. Dimensiones del Clima Organizacional

Los autores de esta teoría, Litwin y Stringer citado por (Brunet, 2014) postulan seis dimensiones que definirán el clima organizacional existente en una empresa.

La primera dimensión es la “estructura, la que está relacionada con las normas, principios o reglas de una empresa, lo formal, políticas, procesos y posiciones que existen para el funcionamiento de ella” (Brunet, 2014, p. 46).

La segunda dimensión, es la “responsabilidad, la que está enmarcada que el trabajador se visualiza sobre sí mismo en el desarrollo de sus tareas, el nivel de compromiso que tiene en su desempeño, la toma de decisiones que toma por sí mismo, nivel de exigencia” (Brunet, 2014, p. 46).

La tercera es la Remuneración, “percepción de equidad en el sueldo cuando el trabajo está bien hecho” (Brunet, 2014, p. 46).

El cuarto es el “Riesgo y la toma de decisiones, es la forma en que los trabajadores perciben el ambiente como desafiante. Por parte de la organización, cómo hace la promoción de desafíos bien definidos con la intención de cumplir los objetivos y metas establecidas” (Brunet, 2014, p. 46).

Otra dimensión es el Apoyo; “es la percepción que se tiene sobre la presencia de un impulso de solidaridad por parte de la directiva y de los trabajadores con vínculos directos o indirectos en el desempeño de las labores” (Brunet, 2014, p. 46).

La última dimensión es “tolerancia al conflicto, está referida al nivel en que las personas que componen la empresa, ya sean directivos o trabajadores, captan las discrepancias y no tienen miedo de enfrentarlas y resolver las problemáticas que se generen en ese ambiente de trabajo” (Brunet, 2014, p. 46).

En opinión de la autora estas seis dimensiones se caracterizan por definir mejor el clima organizacional, ya que cada colaborador de la empresa Internacional Bakery se identifica y trabaja con cada uno de las dimensiones mencionadas.

Otras dimensiones que sobresalen en el tema de clima organizacional es la de Stringer (2002), el cual anuncia que de acuerdo a la determinación que tienen los colaboradores sobre el clima estarán motivados a desempeñar bien sus labores.

El clima organizacional determina el desempeño, ya que está vinculada de manera proporcional con la motivación laboral es el esfuerzo y energía que aplican los individuos en sus tareas y actividades. (Stringer, 2002, p. 48).

La teoría propuesta por Stringer, afirma que el clima organizacional se puede explicar a partir de 6 dimensiones:

Estructura: “concepción que se tiene sobre impulsar una buena organización de los trabajadores, la claridad de sus funciones y el nivel de responsabilidad que cada uno de ellos tiene dentro de la organización” (Brunet, 2014, p. 46).

Estándares:” hincapié que plica la organización en los parámetros de rendimiento y el nivel de satisfacción de los trabajadores al realizar de buena manera sus actividades y tareas” (Brunet, 2014, p. 46).

Responsabilidad: “es el sentir de los trabajadores de ser sus propios reguladores, poder ejercer su autonomía y toma de decisiones” (Brunet, 2014, p. 46).

Reconocimiento: “relacionada con el tema de la compensación por el despliegue de la buena labor realizada por cada uno de los individuos” (Brunet, 2014, p. 46).

Apoyo: “los trabajadores relacionan ésta dimensión con el nivel de confianza y solidaridad que se maneja en los distintos grupos de trabajo dentro de la organización” (Brunet, 2014, p. 46).

Compromiso: “implica el nivel de compenetración hacia la organización por parte de los trabajadores, y de qué manera se compromete con el fin de lograr las metas de la organización” (Brunet, 2014, p. 46).

En opinión de la autora las seis dimensiones Stringer ayuda a mejorar el clima organizacional, ya que si se cumple en mejorar estas dimensiones se obtendrá un buen desempeño en los colaboradores motivándoles en beneficio de la organización y de la empresa.

1.3.4. Indicadores del Clima Organizacional

Reglas: “Es llevar a cabo actividades mediante las cuales el administrador establece el carácter y tono de su organización. Valores, estilo, liderazgo, comunicación y motivación” (Robbins & Coulter, 2014, p.506).

Políticas organizacionales: “Es un sistema dinámico en hacer coincidir la necesidad de la empresa de definir y alcanzar los objetivos de expansión y rentabilidad” (Brunet, 2014, p. 59).

Autonomía: “Se trata del grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas” (Brunet, 2014, p. 47).

Cumplimiento de las obligaciones: “Mide el esfuerzo que cada colaborador tienen en la empresa” (Brunet, 2014, p. 46).

Desempeño a nivel de trabajo: “Mide la implicación personal del personal docente en su trabajo” (Brunet, 2014, p. 48).

Series de tareas; “Este Indicador evalúa hasta qué punto la organización anima a sus trabajadores” (Brunet, 2014, p. 47).

Percepción de nivel de reto; “Es la medida de cuánto tiempo sostiene una persona su esfuerzo para solucionar un problema alcanzando su objetivo” (Robbins & Coulter, 2014, p.507).

Solución de problemas; “Es el acto de resolver los problemas que se presenta en el campo de trabajo” (Brunet, 2014, p. 82).

Trabajo en equipo; “Es la unión de los colaboradores de una forma determinada, las cuales cooperan para lograr un fin común logrando un excelente trabajo” (Robbins & Coulter, 2014, p.508).

Empatía; “Esta percepción se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los trabajadores en ejercicio de su trabajo” (Brunet, 2014, p. 47).

Confianza en el clima; “Es la percepción de confianza del ambiente de trabajo que tiene los miembros de la organización” (Brunet, 2014, p. 81).

Asimilar el riesgo; “Es la toma de decisiones en un ambiente de certidumbre sobre un evento que puede llegar a suceder” (Robbins & Coulter, 2014, p.507).

En opinión de la autora estos indicadores tienen mayor relación con el clima organizacional de esta manera se podrá influir en la mejora del clima en la empresa Internacional Bakery ya que nos aporta definiciones que se ve en la vida real de la empresa.

1.3.5. Medición del Clima Organizacional

Bravo y cárdenas (2005) utilizaron el cuestionario elaborado por Litwin y Stringer, consta de 24 ítems el cual mide 6 dimensiones cada una de ellas representa 5 alternativas, utilizando la escala de Likert de respuestas que van desde “Nunca” hasta “Siempre”. El coeficiente de confiabilidad fue considerado a 0.931.

1.3.6. Teorías relacionadas al Clima Organizacional.

1.3.7. La teoría de Rensis Likert

La teoría relacionada que sustentan el Clima es: la teoría de los sistemas de Rensis Likert

Likert (citado por Brunet, 2014) “La teoría de sistemas organizacionales, permite visualizar en términos de causa y efecto la naturaleza de los climas que se estudian, y permite también analizar el papel de las variables que conforman el clima que se observa”

“El comportamiento de los subordinados es causado, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que estos perciben y, en parte, por sus informaciones, sus percepciones, esperanzas, sus capacidades y sus valores” Likert citado por (Brunet, 2014, p. 28).

En opinión de la autora cada colaborador tiene diferentes comportamientos que se va moldeando de acuerdo al contexto y a la vivencia con sus jefes directos y compañeros, de esta manera los miembros de la empresa tendrán un concepto único que les diferencia con los demás sobre clima organizacional que se vive día a día en la empresa.

Variables Causales: “Variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Comprende la estructura organizativa y administrativa como las reglas” Likert citado por (Brunet, 2014, p. 29).

Variables Intermedias: “Están orientadas a medir el estado de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas

variables son de gran importancia, ya que son las que constituyen los procesos organizacionales” Likert citado por (Brunet, 2014, p. 29).

Variables Finales: “Surgen como resultados del efecto de las variables causales y intermedias. Están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización, tales como productividad, ganancia, pérdida. Constituyen los procesos organizacionales de una empresa” Likert citado por (Brunet, 2014, p. 28).

La unión de estas variables trae cuatro sistemas.

“Clima autoritario, conformado por el sistema I, el cual es autoritario explotador y el sistema II, que es autoritario paternalista” (Brunet, 2014, p. 31).

“Clima participativo, conformado por el sistema III, el cual es consultivo y el sistema IV, que es el participativo en grupo” (Brunet, 2014, p. 31).

“Clima autoritario Explotador, Compuesta por el sistema I, se caracteriza porque la dirección no tiene confianza en los miembros de la empresa, percibiéndose temor, castigos, amenazas, ocasionalmente recompensas” (Brunet, 2014, p. 31).

“Clima paternalista, sistema II, existe confianza entre la dirección y sus subordinados. La mayor parte de las decisiones la toman la alta gerencia, pero algunas se toman en los niveles inferiores. Se utilizan recompensas y castigos como fuente de motivación” (Brunet, 2014, p. 31).

“El clima participativo consultivo sistema III, se caracteriza por la confianza que tienen los supervisores en sus subordinados. Se permite a los empleados tomar decisiones específicas, y se satisfacen necesidades de prestigio y autoestima, utilizándose recompensas, y castigos solo ocasionalmente” (Brunet, 2014, p. 31).

“El clima participativo en grupo, sistema IV, la dirección tiene confianza en los empleados, la toma de decisiones esta dispersado en toda la organización, la comunicación

fluye de forma correcta, la motivación de los empleados se da por su participación e implicación” (Brunet, 2014, p. 32).

En opinión de la autora estas teorías uno y dos existe un clima laboral muy tenso por lo que hace que los colaboradores se desmotiven, en los sistemas tres y cuatro corresponde a un ambiente laboral favorable donde cada miembro de la empresa trabaja en lo que le gusta porque hay mayor comunicación y confianza.

1.4. Motivación laboral

1.4.1. Definiciones de Motivación laboral

Para Ferreiro y Alcázar (2002) “La motivación es un impulso a actuar para lograr satisfacciones” (p. 54).

En opinión de esta autora la motivación se puede definir lo que impulsa el comportamiento humano a realizar el máximo esfuerzo en la elaboración de las labores que tiene que hacer ya que se mantiene en un ambiente adecuado.

“la motivación es como el nivel de temperatura del aire de un globo aerostático. Algunos motivados tienen el aire caliente y vuelan por los horizontes. Otros con el aire frío, están paralizados en el piso esperando que alguien los arrastre” (Fischman, 2014, p. 16).

En opinión de esta autora la motivación se trata de actitudes dirigida hacia un objetivo que tiene cada individuo ya que tiene un motivo que le impulsa a encontrar el recurso para llegar a cumplir con lo planteado.

Definen “la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo” (Robbins y Judge, 2013, p. 202).

Esta investigadora considera que la motivación laboral son los motivos que cada colaborador tiene para mejorar su trabajo y su actitud laboral.

1.4.2. Dimensiones de la motivación

Se presentan dimensiones de la motivación de diversos autores:

Para Ferreiro y Alcázar (2002) mide la motivación en tres motivos como extrínsecos, intrínsecos y trascendentes.

Para Ferreiro y Alcázar (2002) “Motivo es la realidad en cuanto se prevé que proporcionará una satisfacción, es decir en cuanto la considera valioso” (p. 55).

“La satisfacciones que busca una persona responden a tres ámbitos de necesidades humanas: materiales, cognoscitivas y afectivas, existe por lo tanto, una estrecha relación entre los motivos (objetivos) de la acción y las necesidades humanas: motivo extrínsecos, intrínsecos y trascendentes” (Ferreiro y Alcazar, 2002, p. 55).

Motivos Extrínsecos. Corresponde a estímulos externos, vinculados con satisfacción o privación de necesidades materiales. Son estados que se quieren conseguir o que se pretenden evitar. Cuando este objeto se logra, la persona “tiene más” o se deshace de algo que le molesta.

Motivos intrínsecos. Son aquellos motivos vinculados con el desarrollo de las personas. Son estímulos internos, independientes del resultado externo de la acción (es lo que le sucede a la persona por realizar la acción). El cambio que se produce en quien lo realiza es un aprendizaje.

Motivos trascendentes. Son las actitudes que tiene cada persona en beneficio de su próximo sin buscar nada a cambio, porque ama lo que hace ayudando a los demás.

En opinión de la autora estas tres dimensiones identifican realmente como cada colaborador llega a cada una de estas etapas pasando por los motivos extrínsecos que cualquier colaborador que trabaje en una empresa siente que tiene este motivo que impulsa el cumplimiento de objetivos. Después al superar este motivo sienten que no solo trabajan por cumplir cada una de sus obligaciones, así se dan cuentan que les gusta lo que hacen y pasan a la segunda etapa en tener motivos intrínsecos y por último los colaboradores descubren que es

importante cada uno de sus labores que beneficia y complace a sus clientes creando un ambiente feliz interno y externo. Es importante que las empresas tengan en claro que todos los colaboradores pasan por estos motivos que al final se debe inculcar el motivo trascendente porque es el nivel más alto que un colaborador puede llegar. De esta manera se genera felicidad en la empresa.

1.4.3. Indicadores de la Motivación Laboral

Premios o castigos: “Son los resultados de los sucesivos comportamientos y determinan que, en una situación parecida, se repitan o no.” (Ferreiro y Alcazar, 2002, p. 57).

Status: “Ese indicador se refiere a las diferencias jerárquicas dentro de la organización entre superiores y subordinados” (Brunet, 2014, p. 48).

Línea de carrera: “La clave para retener al colaborador y asegurar el buen desempeño” (Brunet, 2014, p. 49).

Empowerment: “El hecho de delegar poder y autoridad a los subordinados” (Robbins y Coulter, 2014, p.512).

Confianza: “Esperanza que tienen cada persona en lo que hace y en lo que pueden hacer los demás” (Robbins y Coulter, 2014, p.510).

Justicia equidad: “La búsqueda del bien de las personas de acuerdo al mérito que merecen” (Robbins y Coulter, 2014, p.511).

En opinión de la autora estos seis indicadores manifiestan la importancia de la motivación laboral porque buscan mejorar el motivo que tiene cada colaborador en su desempeño de sus deberes, beneficiando a cada uno de los miembros de la empresa ya que aportará en gran porcentaje la percepción que tienen los miembros de la empresa sobre el clima organizacional

1.4.4. Medición de la Motivación

Para Ferreiro y Alcázar (2002) la variable motivación laboral tiene tres dimensiones divididas en motivos extrínsecos, motivos intrínsecos y motivos trascendentes esto hace que se adecue a la escala de Likert representando 5 alternativas “uno = nunca y cinco= siempre.

1.5. Teorías relacionadas a la Motivación Laboral

1.5.1. Teoría de la jerarquía de las necesidades.

“Está basada en la llamada pirámide de las necesidades, se pueden jerarquizar o clasificar por orden de importancia y de influencia en el comportamiento humano” Maslow citado por (Chiavenato, 2009, p 243).

Fisiológicas: Incluye hambre, sed, cobijo, sexo y otras necesidades corporales.

Seguridad: Están en el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales.

Sociales: Afecto, sentido de pertenencia, aceptación y amistad.

Estima. Es la autonomía y el logro que hace que la persona sea reconocido.

Autorrealización: La fuerza que cada individuo tiene para conseguir lo que se propone para desarrollarse.

En opinión de la autora la base teórica de Maslow, parte del supuesto que las personas quieren satisfacer sus necesidades primarias, y en ello pondrán todo su esfuerzo, después irán hacia las necesidades de orden superior. Para comprender el modelo mencionamos lo siguiente: no hay motivación sino hay necesidad, la insatisfacción causa frustración, las personas tienden a esforzarse por escalar en la jerarquía, es decir, satisfacer sus necesidades.

1.5.2. Teoría de las necesidades humanas

Para Ferreiro y Alcázar (2002) “esta teoría clasifica las necesidades en tres grandes grupos, en los cuales es posible incluir cualquiera de las necesidades concretas que las personas podamos sentir”

Necesidades materiales. “Son las que se relacionan con el mundo material sensible, con las cosas externas a nosotros. Se debe añadir la necesidad de dinero, puesto que permite las cosas materiales” (Ferreiro y Alcázar, 2002, p. 25).

Necesidades cognoscitivas. “Son las que se relacionan con el aumento de nuestros conocimientos operativo, con nuestro saber controlar la realidad, poder hacer cosas y conseguir lo que queremos” (Ferreiro y Alcázar, 2002, p. 25).

Necesidades afectivas. “Son aquellas ligadas al logro de relaciones satisfactorias con otras personas, a la certidumbre de que no somos indiferentes para los demás, de que nos quieren como personas” (Ferreiro y Alcázar, 2002, p. 26).

1.5.3. Teorías de las necesidades adquiridas

McClelland “esta teoría sostiene que el comportamiento humano parte de tres motivos” citado por (Chiavenato, 2009, p. 246).

“Las necesidades de realización es la necesidad de éxito competitivo, búsqueda de la excelencia, lucha por el éxito” (Chiavenato, 2009, p. 246).

“La necesidad de poder es el impulso que lleva a controlar a otras personas o influir en ellas, a conseguir que adquieran un comportamiento que no tendrían de forma natural” (Ferreiro y Alcázar, 2002, p. 55).

“La necesidad de afiliación es la inclinación hacia las relaciones interpersonales cercanas y amigables, el deseo de ser amado y aceptado por los demás” (Ferreiro y Alcázar, 2002, p. 55).

En opinión de la autora estas necesidades son el comienzo para encontrar un motivo que impulse a seguir realizándose como persona, como jefe, como ser amado y que ama. Cada persona pasa por estas necesidades que depende de cada uno para elegir la mejor necesidad

1.5.4. Teoría del establecimiento de metas

Locke (citado por Robbins y Judge, 2013) los humanos establecen metas de manera intencional para sí misma y luego dirigen su comportamiento hacia el logro de la meta deseada.

Todo buen desempeño comienza con metas claras. Aclararlas requiere asegurarse de que todos los colaboradores comprendan dos cosas: qué se necesitan que realicen (determinar sus áreas de responsabilidad) y que se entienden por el buen desempeño (los criterios y/o indicadores con los que serán evaluados).

1.6. Relación entre Clima Organizacional y Motivación Laboral.

La relación entre ambas variables ha sido en diversas investigaciones entre ellas:

“la motivación se refleja en el clima organización. Las personas se adaptan a diversas situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener el equilibrio emocional, en el cual no se busca satisfacer las necesidades de orden superior” (Chiavenato, 2009, p. 260).

“Afirma que el clima organizacional influye en el comportamiento de un individuo en su trabajo, así si como el clima atmosférico puede jugar un cierto papel en su forma de comportarse” (Brunet, 2014, p. 54).

Esta investigadora considera que diversas investigaciones mencionadas en esta tesis, nos afirman que el clima organizacional y motivación laboral se relacionan significativamente, si no se desarrolla comodidad laboral no se podrá motivar al colaborador porque simplemente se trabaja en un ambiente tóxico que ningún ser humano quisiera laborar. De esta manera se busca que los colaboradores de la empresa International Bakery se sientan felices en el ambiente donde laboran, manteniendo motivos que les impulsen a ser cada día mejores beneficiando a toda la organización por esta razón se realiza esta investigación que tienen muy buenos antecedentes que afirman que las dos variables se relacionan.

1.7. Formulación del problema

1.7.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018?

1.7.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la estructura y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018?

¿Cómo se relaciona la responsabilidad y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018?

¿Cómo se relaciona la remuneración y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018?

¿Cómo se relaciona el riesgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018?

¿Cómo se relaciona el apoyo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018?

¿Cómo se relaciona la tolerancia al conflicto y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018?

1.8. Justificación de la Investigación

1.8.1. Teórica

La investigación está dada por la mejora del clima organizacional ya que sin este elemento fundamental los trabajadores estarían desahuciados en sus puestos de trabajo sin motivo que les de fuerza para cumplir con sus tareas asignadas es por ello que se investiga no solo para mejorar el clima también para rescatar la motivación de cada uno de los colaboradores de la empresa Bakery.

1.8.2. Social

Los reconocimientos y todos los aspectos por mejorar el clima en la empresa mantiene a los empleados en un nivel de motivación alta ya que si se tiene buenos resultados se

convertirá en un impulsador para que sus trabajadores asuman nuevas tareas y responsabilidades que mejore el desempeño de cada uno de los individuos de la empresa manteniendo una conducta positiva que ayude alcanzar el alto grado de motivación favoreciendo a la institución en su rentabilidad y posicionamiento como empresa que se preocupa por mantener un buen clima que lleve que al triunfo tanto como a la empresa y al colaborador que son una parte fundamental para seguir en compitiendo con las demás organizaciones.

En cuanto a la motivación es uno de los temas más estudiados ya que si buscamos mejorar la organización primero tenemos que mejorar la motivación de los colaboradores de esta manera se ayuda a la organización y a los trabajadores quienes son la razón de ser de las empresas, tanto como los clientes.

1.8.3. Práctico

El presente trabajo sirve de referencia y gran aporte para la empresa International Bakery S.A.C, al toxico clima organizacional que deprime principalmente a los colaboradores. A través de la identificación de los factores del clima laboral que promueva de manera correcta a sus colaboradores motivando a los trabajadores a generar relación con el esfuerzo para lograr cualquier objetivo con la finalidad de reflejar el interés relacionado con el trabajo.

Esta investigadora busca filtrar las mejores oportunidades de vida que tienen los trabajadores en la International Bakery ya que cada día más aumenta el ausentismo que conduce a un desbalance económico y a despidos masivos.

1.8.4. Metodológica

Este proyecto brindará información confiable a través del instrumento que se utilizará, el cual podrá optar para una estrategia metodológica en cuanto al clima organizacional y motivación laboral en las empresas privadas.

1.9. Hipótesis

1.9.1. Hipótesis General

Existe una relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018.

1.9.2. Especificas

Existe una relación entre la estructura organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018.

Existe una relación entre la responsabilidad y la motivación en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018.

Existe una relación entre remuneración y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018.

Existe una relación entre el riesgo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018.

Existe una relación entre el apoyo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018.

Existe una relación entre la tolerancia al conflicto y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018.

1.10. Objetivos de la Investigación

1.10.1. General

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018.

1.10.2. Específico

Determinar la relación entre la estructura y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018.

Determinar la relación entre la responsabilidad y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018.

Determinar la relación entre la remuneración y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018.

Identificar la relación entre el riesgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018.

Establecer la relación existente entre el apoyo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018.

Determinar la relación entre la tolerancia al conflicto y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Diseño no experimental – transversal descriptivo. Debido a que no manipularemos ninguna variable.

“Diseño no experimental se lleva a cabo sin manipular las variables independientes, toda vez que los hechos o sucesos ya ocurrieron antes de la investigación” (Valderrama, 2013, p. 33).

“Es transversal, ya que se describe a la variable y recolecta datos en un momento determinado y es descriptivo ya que nos ayuda a evaluar o medir las dimensiones del clima organizacional y motivación laboral” (Valderrama, 2013, p. 33).

2.1.3. Tipo

El enfoque del presente trabajo de investigación es cuantitativo ya que se utilizó las estadísticas como herramienta para cuantificar los datos en porcentajes y frecuencia, además también se utiliza las encuestas para obtener resultados estadísticos.

“La investigación aplicada, se encuentra íntimamente ligada a la investigación básica, ya que depende de sus descubrimientos y aportes teóricos para llevar a cabo la solución de problemas, con la finalidad de generar bienestar a la sociedad” (Valderrama, 2013, p.33).

“La investigación aplicada se caracteriza por buscar la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementarla y sistematizar la práctica basada en investigación” (Hernández, 2010, p.80).

En opinión de la autora que únicamente se pretende medir y recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren.

2.1.4. Nivel de Investigación.

Es descriptiva correlacional, pues detallará conceptualmente las variables:

”Este alcance pretende medir o recoger información, de manera independiente o conjunta, sobre los conceptos de las variables; son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación” (Hernández,2010,p.33).

Cabe señalar que, como segundo punto, esta investigación es de carácter Correlacional, pues busca conocer la relación existente entre las dos variables de estudio y estimar en qué medida la variación de una de ellas afecta a la otra.

“El nivel de investigación correlacional se distingue de los descriptivos, principalmente, en que, mientras estos últimos se centran en medir con precisión las variables individuales, los estudios correlacionales evalúan el grado de vinculación entre dos variables”(Hernández,2010,p.34).

2.2. Operacionalización de las Variables

Variables	Definición Conceptual del clima organizacional	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima Organizacional	“las características individuales de un trabajador que actúan como un filtro a través del cual los fenómenos objetivos de la organización y los comportamientos de los individuos que la forman se interpretan y analizan para construir la percepción del clima” (Brunet, 2014, p. 41).	La medición de la variable fue realizada a través de la aplicación del cuestionario, en base a la escala de Likert (desde 1= nunca hasta 5=siempre). Este instrumento está compuesto por 24 ítems (cada dimensión está compuesta por 4 ítems). Se tomó como referencia la escala desarrollado por Litwin y Stringer (citado por Brunet, 2014), en el que fue adaptado a la realidad de la investigación.	Estructura	Reglas, políticas que se encuentren en la organización.	Ordinal
			Responsabilidad	Autonomía, en la toma de decisiones y cumplimiento de las obligaciones.	
			Remuneración	Desempeño a nivel del trabajo y series de tareas	
			Riesgos	Percepción de nivel de reto y de solución de problemas.	
			Apoyo	trabajo en equipo y empatía	
			Tolerancia al conflicto	Confianza en el clima, asimilar el riesgo.	

Nota: Las dimensiones de la variable Clima Organizacional fue tomada de la teoría de Litwin y Stringer (citado por Brunet, 2014)

Variables	Definición Conceptual de la Motivación Laboral	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación Laboral	“Sostiene que la motivación es el impulso a actuar para lograr satisfacción” (Ferreiro y Alcázar, 2002, p. 54).	La medición de la variable fue realizada a través de la aplicación del cuestionario, en base a la escala de Likert (desde 1= nunca hasta 5=siempre). Este instrumento está compuesto por 12 ítems (cada dimensión está compuesta por 4 ítems se tomó como referencia la escala desarrollado por Ferreiro y Alcázar (2002), en el que fue adaptado a la realidad de la investigación.	Motivos extrínsecos	salario, seguridad, promoción, respeto y elogios del jefe	Ordinal
			Motivos Intrínsecos	Mejor persona, capacidades, autorrealización, aprendizaje y autonomía	
			Motivos trascendentes	Objetivos, mejor empresa, clientes y proveedores, compañeros y beneficio a otros	

Nota: Las dimensiones de la variable Motivación fue tomada del modelo Ferreiro y Alcázar (2002). Así También se consideró su instrumento de investigación.

2.3. Población y muestra.

2.3.1 población.

“Expresa que la población “es un conjunto finito o infinito de elementos, seres o cosas, que tiene atributos o características comunes, susceptibles de ser observados” (Valderrama 2013, p. 35).

Por tal razón se realiza la investigación sobre el clima organizacional y motivación en los Colaboradores de la empresa International Bakery S.A.C. Lurigancho – 2018, siendo la población finita que consta de 400 colaboradores.

2.3.2. Muestra

Para la presente investigación se utilizó la fórmula para estimar en una población finita, siendo esta:

$$n = Z_{\alpha}^2 \frac{Npq}{i^2(N - 1) + Z_{\alpha}^2 pq}$$

A si N es el tamaño de la población, correspondiente a cuatrocientos personas, n es el tamaño de muestra, z es el valor por debajo de la curva normal asociado a un determinado nivel de confianza, que se definió en un 95%, por ello será Z será 1, 96.

Los valores de p y q son probabilidades de escoger, que se toma cada uno del 50% para obtener la muestra más grande estadísticamente.

El término i es el error que se prevé cometer en el cálculo de cualquier parámetro con base a la información muestra, para este caso será de 5% Reemplazando estos valores se tiene que:

$$400 * 0.5 * 0.5$$

$$197 = 1,96^2$$

$$\frac{0.05^2 (400-1) + 1,96^2 * 0.5 * 0.5}{}$$

Por lo tanto, la muestra para este estudio será de 197 individuos.

2.3.3. *Unidad de análisis*

Se considera como unidad de análisis a los 197 colaboradores de la empresa International Bakery S.A.C

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 *Técnica e instrumento*

Tabla 2.1

Técnica e instrumento de recolección de datos

Variables	Técnicas	Instrumentos
Clima	Encuesta	Cuestionario
Organizacional		adaptado de Litwin y Stringer (citado por Brunet, 2014)
Motivación	Encuesta	Cuestionario adaptado de Ferreiro y Alcázar (2002)

2.4.2. *Validez de los instrumentos.*

Para comprobar la fiabilidad del instrumento utilizado mediante la validez de contenido a través del juicio de expertos, cuyo resultado se muestra a continuación.

Según los resultados de la validación por juicio de expertos, el instrumento es aplicable, la misma que se halla en el rubro “Bueno”, lo que significa que el instrumento de investigación para la variable: Clima organizacional y Motivación, es válido para medir dichas variables.

2.4.3. Confiabilidad de los instrumentos.

Se realizará una prueba piloto a 22 colaboradores con el fin de comprobar la confiabilidad de la investigación, así también se aplicará el cuestionario con la escala de tipo Likert.

2.5. Métodos de análisis de datos.

Para la investigación se procesarán los datos en el programa SPSS Statistics, el cual obtendremos las tablas y figuras estadísticas. Asimismo, se utilizará el estadístico de correlación Pearson para analizar la correlación entre las variables Clima organizacional y Motivación laboral, para finalizar se utilizará el coeficiente Rho de Spearman.

2.6. Aspectos éticos.

Esta investigación se elabora cumpliendo todos los principios éticos por lo que la autora de esta investigación asume el compromiso de honrar por la propiedad intelectual, así como cumplir el anonimato de los encuestados.

III. RESULTADOS

En esta sección, primeramente, realizaremos la validación de los instrumentos, posteriormente, realizamos la prueba de ajuste de normalidad, para luego observar los resultados obtenidos para cada una de las variables de la investigación y someter a prueba las hipótesis de investigación.

3.1 Validación del Instrumento

La fiabilidad del instrumento con variables de escala de Likert se realiza con el estadístico Alfa de Cronbach, el cual podemos encontrar en el Software Estadístico IBM SPSS. Para la validación del instrumento se utilizó la muestra piloto, el cual estuvo conformado por 22 encuestados.

Así tenemos la validación de los 02 instrumentos utilizados en la investigación; por tanto, estos tienen el Nivel de Fiabilidad de:

Estadísticos de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cuestionario de Clima Organizacional	,755	24
Cuestionario Motivación Laboral	,707	12

Tabla 3. Resultados de la validación del instrumento.

Siendo que, la validez del instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir; teniendo que el Alfa de Cronbach del Instrumento de investigación de Clima Organizacional es de 0,755 y del instrumento de investigación Motivación Laboral es de 0,707, podemos afirmar los siguientes:

Siendo que Coeficiente Alfa – Clima Organizacional $>0,700$ es **Acceptable**; entonces, nuestro Instrumento de Clima Organizacional es Aceptable en medir aquello de debe de medir; por tanto, el instrumento utilizado en la investigación está validada.

Por otro lado, siendo que Coeficiente alfa – Motivación Laboral $>0,700$ es **Acceptable**; entonces, nuestro Instrumento Motivación Laboral es Bueno en medir aquello de debe de medir; por tanto, el instrumento utilizado en la investigación está validada.

3.2 Prueba de ajuste

A) Prueba De Normalidad “Cuestionario de Clima Organizacional”

a. Planteamiento de la hipótesis

Ho: Los datos del Cuestionario de Clima Organizacional, provienen de una distribución Normal.

Ha: Los datos del Cuestionario de Clima Organizacional, no provienen de una distribución Normal.

b. Nivel de significancia de la prueba

Nivel de Significancia Alfa = 5% = 0.05

c. Estadístico de prueba

La prueba de Normalidad a utilizar será: Kolmogorov-Smirnov, porque nuestra muestra es mayor a 50 casos.

d. Resultados:

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
CLIMA	,123	197	,000	,952	197	,000
ORGANIZACIONAL						

Tabla 4. Resultados de la prueba de normalidad cuestionario de clima organizacional.

e. Decisión estadística

Siendo que P-Valor ($,000$) $< 0,05$; se tiene suficiente evidencia para rechazar H_0 , entonces Aceptamos H_a .

f. Conclusión:

Con un nivel de confianza del 95%, se concluye que, los datos del Cuestionario de Clima Organizacional, no provienen de una distribución Normal; por tanto, estos pueden ser sujeto análisis con pruebas no paramétricas.

A) Prueba De Normalidad “Cuestionario de Motivación Laboral”**a. Planteamiento de la hipótesis**

H_0 : Los datos del Cuestionario de Motivación Laboral, provienen de una distribución Normal.

H_a : Los datos del Cuestionario de Motivación Laboral, no provienen de una distribución Normal.

b. Nivel de significancia de la prueba

Nivel de Significancia Alfa = 5% = 0.05

c. Estadístico de prueba

La prueba de Normalidad a utilizar será: Kolmogorov-Smirnov, porque nuestra muestra es mayor a 50 casos.

d. Resultados:

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
MOTIVACION LABORAL	,110	197	,000	,969	197	,002

Tabla 5. Resultados de la prueba de normalidad cuestionario de motivación laboral

Lilliefors Significance Correction

e. Decisión estadística

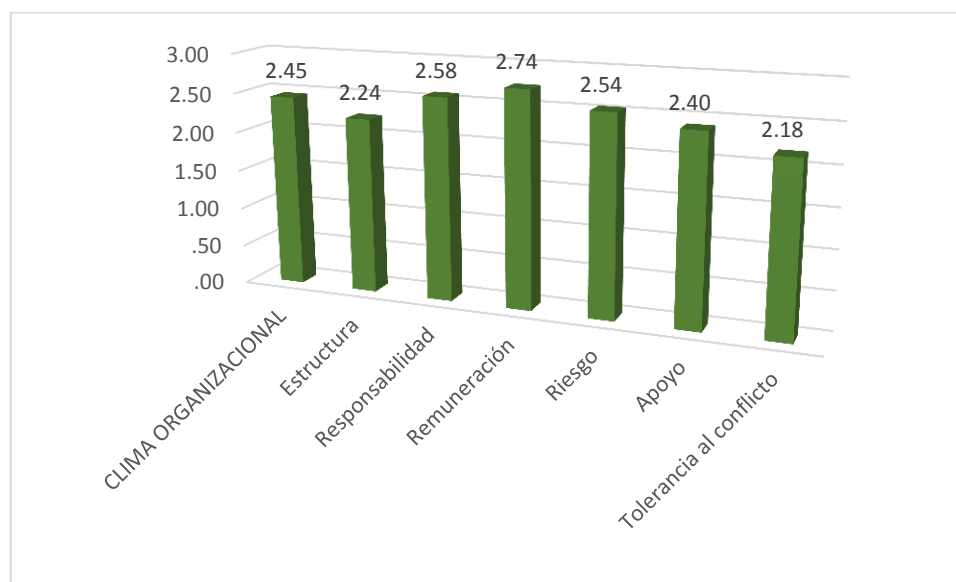
Siendo que P-Valor ($,000$) $< 0,05$; se tiene suficiente evidencia para rechazar H_0 , entonces Aceptamos H_a .

f. Conclusión:

Con un nivel de confianza del 95%, se concluye que, los datos del Cuestionario de Motivación Laboral, no provienen de una distribución Normal; por tanto, estos pueden ser sujeto análisis con pruebas no paramétricas.

3.3 Análisis descriptivo

3.3.1 Clima Organizacional



Nota: Escala de 1 al 5, donde 1 es el puntaje mínimo y 5 el puntaje máximo

Gráfico N° 1: Clima organizacional y sus dimensiones

Interpretación: El Clima organizacional obtuvo un puntaje promedio de 2.45; las dimensiones con mayores puntajes son la remuneración con 2.74, responsabilidad con 2.58 y el riesgo con 2.54. De otro lado, las dimensiones con menores puntajes son la tolerancia al conflicto con 2.18, la estructura con 2.24 y el apoyo con 2.40.

Tabla 6. Resultados clima organizacional y sus dimensiones por sexo y edad

	SEXO			Edad en rangos		
	TOTAL	Femenino	Masculino	Hasta 25 años	De 26 a 32 años	De 33 a más años
	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean
CLIMA ORGANIZACIONAL	2,45	2,44	2,45	2,45	2,46	2,43
Estructura	2,24	2,31	2,22	2,23	2,31	2,16
Responsabilidad	2,58	2,60	2,57	2,59	2,61	2,53
Remuneración	2,74	2,72	2,75	2,59	2,79	2,85
Riesgo	2,54	2,41	2,57	2,54	2,53	2,56
Apoyo	2,40	2,38	2,41	2,48	2,32	2,41
Tolerancia al conflicto	2,18	2,18	2,18	2,28	2,19	2,04

Nota: Escala de 1 al 5, donde 1 es el puntaje mínimo y 5 el puntaje máximo

Interpretación: Observando los resultados del cuadro anterior por sexo, se observan diferencias en el riesgo donde los encuestados del sexo femenino obtuvieron 2.41 y los encuestados de sexo masculino obtuvieron 2.57; asimismo, se encuentran diferencias en la estructura, donde los encuestados del sexo femenino obtuvieron 2.31 y los encuestados de sexo masculino obtuvieron 2.22. Cabe mencionar que, por edad las diferencias son más evidentes.

Tabla N° 7. Clima organizacional, sus dimensiones y sub dimensiones por sexo y edad

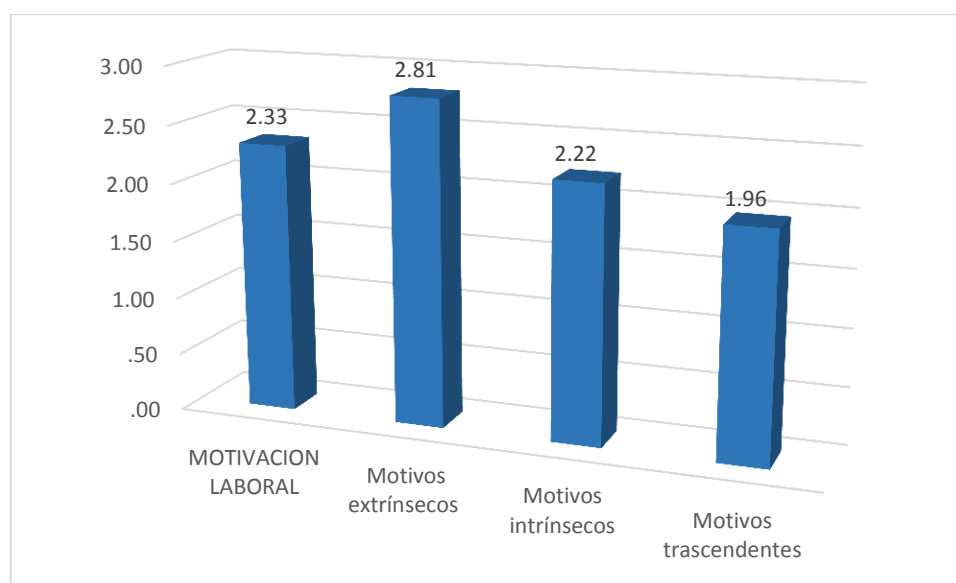
	SEXO			Edad en rangos		
	TOTAL	Femenino	Masculino	Hasta 25 años	De 26 a 32 años	De 33 a más años
	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean
CLIMA ORGANIZACIONAL	2,45	2,44	2,45	2,45	2,46	2,43
Estructura	2,24	2,31	2,22	2,23	2,31	2,16
Reglas	2,15	2,41	2,08	2,24	2,22	1,97
Políticas de la organización	2,32	2,22	2,35	2,21	2,39	2,35
Responsabilidad	2,58	2,60	2,57	2,59	2,61	2,53
Autonomía	2,47	2,66	2,42	2,61	2,50	2,28
cumplimiento de las obligaciones	2,69	2,55	2,72	2,57	2,72	2,77
Remuneración	2,74	2,72	2,75	2,59	2,79	2,85
Desempeño a nivel de trabajo	2,78	2,64	2,82	2,62	2,79	2,97
Series de tareas	2,70	2,80	2,67	2,56	2,79	2,74
Riesgo	2,54	2,41	2,57	2,54	2,53	2,56
Percepción de nivel de reto	2,93	2,80	2,97	2,82	2,93	3,06
Solución de problemas	2,15	2,03	2,18	2,25	2,13	2,06
Apoyo	2,40	2,38	2,41	2,48	2,32	2,41
Trabajo en equipo	2,02	2,00	2,03	2,14	1,95	1,99
Empatía	2,78	2,75	2,78	2,81	2,70	2,84
Tolerancia al conflicto	2,18	2,18	2,18	2,28	2,19	2,04

Confianza en el clima	1,91	1,98	1,89	2,05	1,91	1,75
Asimilar el riesgo	2,44	2,38	2,46	2,51	2,47	2,33

Nota: Escala de 1 al 5, donde 1 es el puntaje mínimo y 5 el puntaje máximo

Interpretación: Observando los resultados del cuadro anterior se evidencia que, las subdimensiones donde se obtuvo en general los puntajes más bajos son la confianza en el clima con 1.91 y las reglas con 2.15.

3.3.2 Motivación Laboral



Nota: Escala de 1 al 5, donde 1 es el puntaje mínimo y 5 el puntaje máximo

Gráfico N° 2: Motivación laboral y sus dimensiones

Interpretación: La motivación laboral obtuvo un puntaje promedio de 2.33; la dimensión con el mayor puntaje es motivos extrínsecos con 2.8, mientras que las dos dimensiones con menores puntajes son motivos trascendentes con 1.96 y los motivos intrínsecos con 2.22

Tabla N° 8: Motivación laboral y sus dimensiones por sexo y edad

	SEXO			Edad en rangos		
	TOTAL	Femenino	Masculino	Hasta 25 años	De 26 a 32 años	De 33 a más años
	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean
MOTIVACION LABORAL	2,33	2,28	2,34	2,38	2,37	2,22
Motivos extrínsecos	2,81	2,82	2,81	2,84	2,90	2,66
Motivos intrínsecos	2,22	2,20	2,22	2,38	2,17	2,08
Motivos trascendentes	1,96	1,83	2,00	1,94	2,03	1,91

Nota: Escala de 1 al 5, donde 1 es el puntaje mínimo y 5 el puntaje máximo

Interpretación: Observando los resultados del cuadro anterior por sexo, se observan diferencias en motivos trascendentes donde los encuestados del sexo femenino obtuvieron 1.83 y los encuestados de sexo masculino obtuvieron 2.00. Cabe mencionar que, por edad las diferencias son más evidentes, donde se observa que los encuestados de 33 a más años de edad evidenciaron en general puntajes menores al resto.

Tabla N° 9: Motivación Laboral, sus dimensiones y sub dimensiones por sexo y edad

	SEXO			Edad en rangos		
	TOTAL	Femenino	Masculino	Hasta 25 años	De 26 a 32 años	De 33 a más años
	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean
MOTIVACION LABORAL	2,33	2,28	2,34	2,38	2,37	2,22
Motivos extrínsecos	2,81	2,82	2,81	2,84	2,90	2,66
Premios o castigos	2,85	2,86	2,85	2,91	2,99	2,61
Status	2,76	2,78	2,76	2,76	2,80	2,72
Motivos intrínsecos	2,22	2,20	2,22	2,38	2,17	2,08
Línea de carrera	2,39	2,27	2,43	2,43	2,46	2,27
Empowerment	2,04	2,14	2,01	2,33	1,89	1,89
Motivos trascendentes	1,96	1,83	2,00	1,94	2,03	1,91
Confianza	1,82	1,72	1,84	1,83	1,84	1,77
justicia equidad	2,11	1,94	2,16	2,04	2,21	2,06

Nota: Escala de 1 al 5, donde 1 es el puntaje mínimo y 5 el puntaje máximo

Interpretación: Observando los resultados del cuadro anterior se evidencia que, los sub dimensiones donde se obtuvo en general los puntajes más bajos son la confianza con 1.82 y la justicia equidad 2.11.

4.1 Validación de Hipótesis

4.1.1 Hipótesis General

Hipótesis planteada en la tesis:

Existe una relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018.

A continuación, la validación estadística:

a. Planteamiento de Hipótesis

Ho: El clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018, son mutuamente independientes.

Ha: El clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018, no son mutuamente independientes.

b. Nivel de Significancia

$$\alpha < 0.05$$

c. Estadístico de Contraste

En base a la distribución de las variables, se determinó utilizar el estadístico Rho de Spearman.

d. Cálculo de la Estadístico de Contraste

		CLIMA ORGANIZACIONAL		MOTIVACION LABORAL
Spearman's rho	CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlation Coefficient	1,000	,666
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	197	197
	MOTIVACION LABORAL	Correlation Coefficient	,666	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	197	197

Tabla 10. Resultado de prueba correlacional hipótesis clima organizacional y motivación laboral.

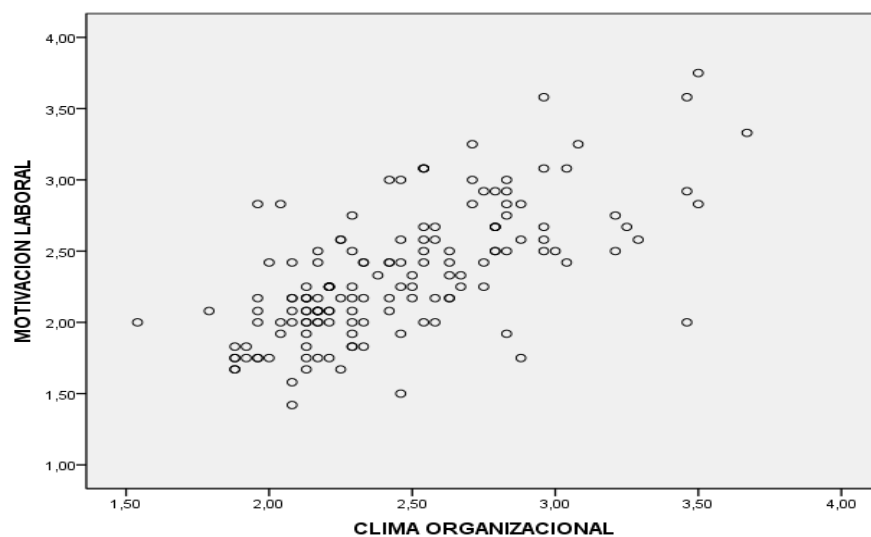


Gráfico N° 3: Gráfico de dispersión de Motivación Laboral * Clima Organizacional.

e. Decisión estadística

Siendo el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p = 0.000$), se decide:

Rechazar la H_0 y aceptar la H_a ; por tanto, el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018, no son mutuamente independientes.

f. Conclusión

Con un nivel de confianza del 95%, existe suficiente evidencia para afirmar que, existe una relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018. Se observa una correlación positiva moderada (0,666).

4.1.2 Hipótesis Específica I

Hipótesis planteada en la tesis:

Existe una relación entre la estructura organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018.

A continuación, la validación estadística:

a. Planteamiento de Hipótesis

H_0 : La estructura organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018, son mutuamente independientes.

H_a : La estructura organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018, no son mutuamente independientes.

b. Nivel de Significancia

$\alpha < 0.05$

c. Estadístico de Contraste

En base a la distribución de las variables, se determinó utilizar el estadístico Rho de Spearman.

d. Cálculo de la Estadístico de Contraste

		Correlations		
		MOTIVACION		
		N LABORAL Estructura		
Spearman's rho	MOTIVACION	Correlation	1,000	,471
	LABORAL	Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	197	197
Estructura		Correlation	,471	1,000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	197	197

Tabla 11. Resultado de prueba hipótesis correlacional de la estructura organizacional y motivación laboral.

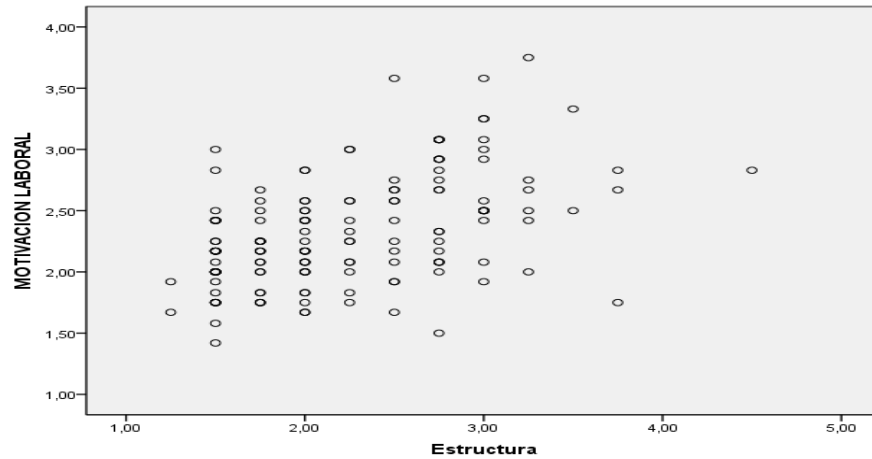


Gráfico N° 4: Gráfico de dispersión de Motivación Laboral * Estructura Organizacional.

e. Decisión estadística

Siendo el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p = 0.000$), se decide:

Rechazar la H_0 y aceptar la H_a ; por tanto, la estructura organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018, no son mutuamente independientes.

f. Conclusión

Con un nivel de confianza del 95%, existe suficiente evidencia para afirmar que, existe una relación entre la estructura organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018. Se observa una correlación positiva moderada (0,471).

4.1.3 Hipótesis Específica II

Hipótesis planteada en la tesis:

Existe una relación entre la responsabilidad y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018.

A continuación, la validación estadística:

a. Planteamiento de Hipótesis

H_0 : La responsabilidad y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018, son mutuamente independientes.

H_a : La responsabilidad y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018, no son mutuamente independientes.

b. Nivel de Significancia

$\alpha < 0.05$

c. Estadístico de Contraste

En base a la distribución de las variables, se determinó utilizar el estadístico Rho de Spearman.

d. Cálculo de la Estadístico de Contraste

		Correlations	
		MOTIVACION	Responsabilid
		N LABORAL	ad
Spearman's rho	MOTIVACION	Correlation	1,000
	LABORAL	Coefficient	,516
		Sig. (2-tailed)	.
		N	197
Responsabilidad		Correlation	,516
		Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000 .
		N	197

Tabla 12. Resultado de prueba hipótesis correlacional de la responsabilidad y motivación laboral.

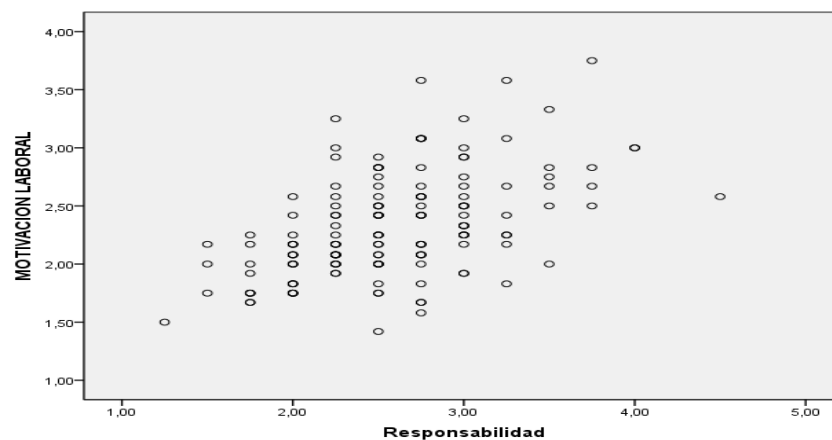


Gráfico N° 5: Gráfico de dispersión de Motivación Laboral * Responsabilidad.

e. Decisión estadística

Siendo el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p = 0.000$), se decide:

Rechazar la H_0 y aceptar la H_a ; por tanto, la responsabilidad y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018, no son mutuamente independientes.

f. Conclusión

Con un nivel de confianza del 95%, existe suficiente evidencia para afirmar que, existe una relación entre la responsabilidad y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018. Se observa una correlación positiva moderada (0,516).

4.1.4 Hipótesis Específica III

Hipótesis planteada en la tesis:

Existe una relación entre la remuneración y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018.

A continuación, la validación estadística:

a. Planteamiento de Hipótesis

H_0 : La remuneración y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018, son mutuamente independientes.

H_a : La remuneración y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018, no son mutuamente independientes.

b. Nivel de Significancia

$\alpha < 0.05$

c. Estadístico de Contraste

En base a la distribución de las variables, se determinó utilizar el estadístico Rho de Spearman.

d. Cálculo de la Estadístico de Contraste

		Correlations	
		MOTIVACION	
		LABORAL	Remuneración
Spearman's rho	MOTIVACION	Correlation	1,000
	LABORAL	Coefficient	,425
		Sig. (2-tailed)	.
		N	197
Remuneración		Correlation	,425
		Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000 .
		N	197

Tabla 13. Resultado de prueba hipótesis correlacional de la remuneración y motivación laboral.

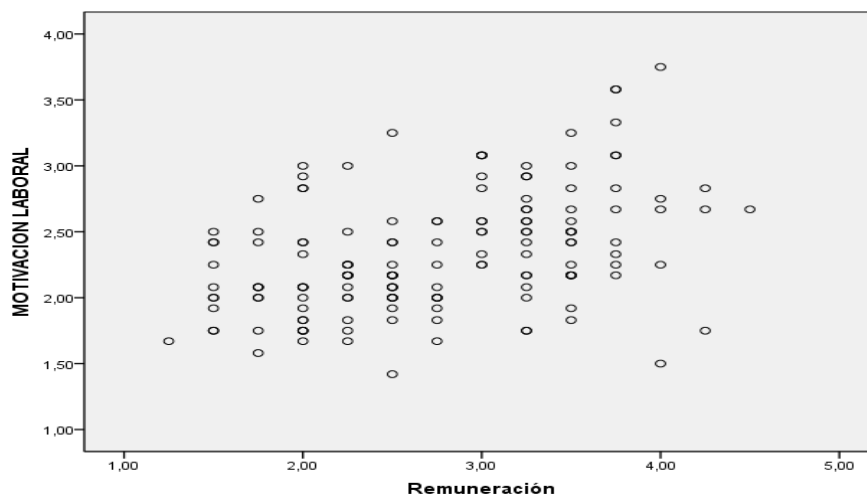


Gráfico N° 6: Gráfico de dispersión de Motivación Laboral * Remuneración

e. Decisión estadística

Siendo el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p = 0.000$), se decide:

Rechazar la H_0 y aceptar la H_a ; por tanto, la remuneración y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018, no son mutuamente independientes.

f. Conclusión

Con un nivel de confianza del 95%, existe suficiente evidencia para afirmar que, existe una relación entre la remuneración y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018. Se observa una correlación positiva moderada (0,425).

4.4.5. Hipótesis Específica IV

Hipótesis planteada en la tesis:

Existe una relación entre el riesgo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018.

A continuación, la validación estadística:

a. Planteamiento de Hipótesis

H_0 : El riesgo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018, son mutuamente independientes.

H_a : El riesgo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018, no son mutuamente independientes.

b. Nivel de Significancia

$\alpha < 0.05$

c. Estadístico de Contraste

En base a la distribución de las variables, se determinó utilizar el estadístico Rho de Spearman.

d. Cálculo de la Estadístico de Contraste

		Correlations	
		MOTIVACION	
		N LABORAL	Riesgo
Spearman's rho	MOTIVACION	Correlation	1,000
	LABORAL	Coefficient	,393
		Sig. (2-tailed)	.
		N	197
Riesgo		Correlation	,393
		Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	197

Tabla 14. Resultado de prueba hipótesis correlacional del riesgo y motivación laboral.

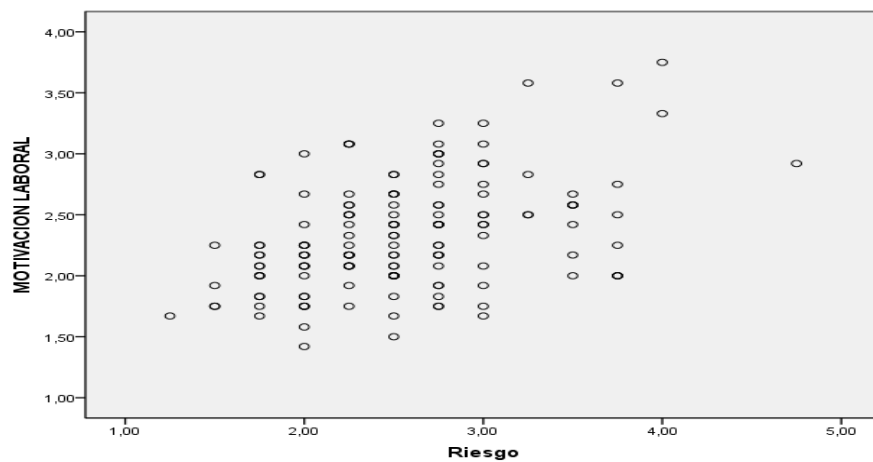


Gráfico N° 7: Gráfico de dispersión de Motivación Laboral * Riesgo

e. Decisión estadística

Siendo el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p = 0.000$), se decide:

Rechazar la H_0 y aceptar la H_a ; por tanto, el riesgo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018, no son mutuamente independientes.

f. Conclusión

Con un nivel de confianza del 95%, existe suficiente evidencia para afirmar que, existe una relación entre el riesgo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018. Se observa una correlación positiva baja (0,393).

4.4.6 Hipótesis Específica V

Hipótesis planteada en la tesis:

Existe una relación entre el apoyo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018.

A continuación, la validación estadística:

a. Planteamiento de Hipótesis

H_0 : El apoyo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018, son mutuamente independientes.

H_a : El apoyo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018, no son mutuamente independientes.

b. Nivel de Significancia

$$\alpha < 0.05$$

c. Estadístico de Contraste

En base a la distribución de las variables, se determinó utilizar el estadístico Rho de Spearman.

d. Cálculo de la Estadístico de Contraste

		Correlations	
		MOTIVACIO	
		N LABORAL	Apoyo
Spearman's rho	MOTIVACION	Correlation	1,000
	LABORAL	Coefficient	,430
		Sig. (2-tailed)	.
		N	197
Apoyo		Correlation	,430
		Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	197

Tabla 15. Resultado de prueba hipótesis correlacional del apoyo y motivación laboral.

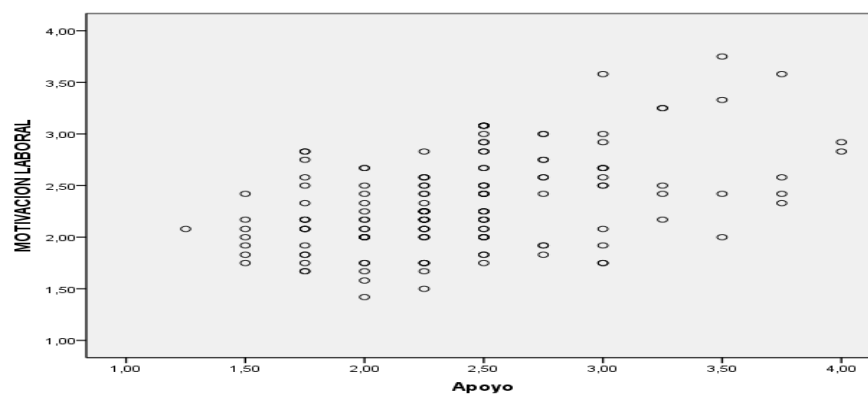


Gráfico N° 8: Gráfico de dispersión de Motivación Laboral * Apoyo

e. Decisión estadística

Siendo el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p = 0.000$), se decide:

Rechazar la H_0 y aceptar la H_a ; por tanto, el apoyo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018, no son mutuamente independientes.

f. Conclusión

Con un nivel de confianza del 95%, existe suficiente evidencia para afirmar que, existe una relación entre el apoyo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018. Se observa una correlación positiva moderada (0,430).

4.4.7 Hipótesis Específica VI

Hipótesis planteada en la tesis:

Existe una relación entre la tolerancia al conflicto y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018.

A continuación, la validación estadística:

a. Planteamiento de Hipótesis

H_0 : La tolerancia al conflicto y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018, son mutuamente independientes.

H_a : La tolerancia al conflicto y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018, no son mutuamente independientes.

b. Nivel de Significancia

$$\alpha < 0.05$$

c. Estadístico de Contraste

En base a la distribución de las variables, se determinó utilizar el estadístico Rho de Spearman.

d. Cálculo de la Estadístico de Contraste

Correlations

		MOTIVACION LABORAL	Tolerancia al conflicto
Spearman's rho	MOTIVACION LABORAL	Correlation	1,000
		Coefficient	,361
		Sig. (2-tailed)	.
		N	197
Tolerancia al conflicto		Correlation	,361
		Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000 .
		N	197

Tabla 16. Resultado de prueba hipótesis correlacional de la tolerancia al conflicto y motivación laboral.

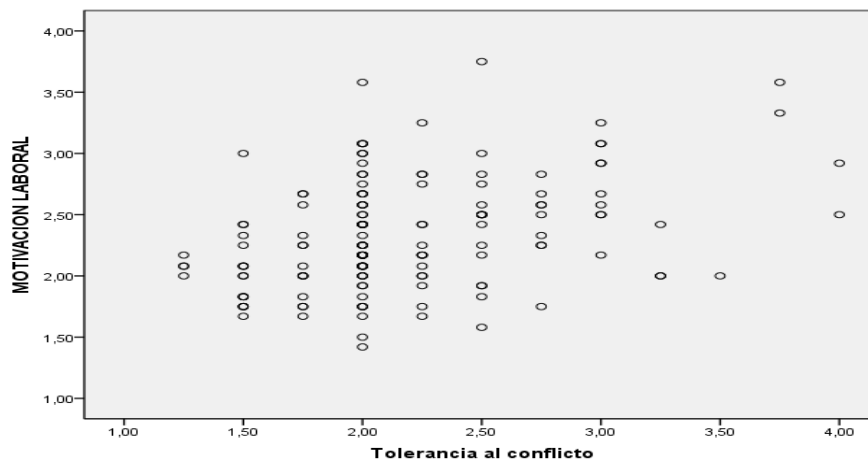


Gráfico N° 1: Gráfico de dispersión de Motivación Laboral * Tolerancia al conflicto

e. Decisión estadística

Siendo el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p = 0.000$), se decide:

Rechazar la H_0 y aceptar la H_a ; por tanto, la tolerancia al conflicto y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018, no son mutuamente independientes.

f. Conclusión

Con un nivel de confianza del 95%, existe suficiente evidencia para afirmar que, existe una relación entre la tolerancia al conflicto y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018. Se observa una correlación positiva baja (0,361).

IV. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en el estudio clima organizacional y motivación laboral en los colaboradores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018, permite comparar con los consignados en la investigación para ello se tomarán los resultados más relevantes:

Con un nivel de confianza del 95%, se concluye que, los datos del Cuestionario de Clima Organizacional y Motivación Laboral, no provienen de una distribución Normal siendo que P-Valor ($,000 < 0,05$); se tiene suficiente evidencia para rechazar H_0 , entonces Aceptamos H_a .; por tanto, estos pueden ser sujeto análisis con pruebas no paramétricas, (tabla n° 4 y 5).

Los hallazgos obtenidos del presente estudio entre las variables clima organizacional y motivación laboral en los colaboradores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018, aceptamos la hipótesis alternativa general que establece que existe relación de dependencia, para este resultado se utilizó Software Estadístico IBM SPSS, de acuerdo con el factor Pearson al obtener una correlación Se observa una correlación positiva moderada (0,666), (tabla n° 10).

Para Brunet (2014) el clima organizacional, “son características individuales de un trabajador que actúan como un filtro a través del cual los fenómenos objetivos de la organización y los comportamientos de los individuos que la forman se interpretan y analizan para construir la percepción del clima” (p. 41).

En cuanto a los autores Ferreiro y Alcázar (2002) “La motivación es un impulso a actuar para lograr satisfacciones” (p. 54).

Huayanay, K. (2017), “Motivación laboral y Clima Organizacional en la Municipalidad distrital de Amarilis 2017”. El tipo de investigación descriptiva-correlacional con un enfoque de investigación cuantitativa y diseño de investigación no experimental transversal, con una población de 263 trabajadores siendo su muestra 157 colaboradores siendo $P < 0,05$ y $Z = 1.96$.

Palomino, M., & Peña, R. (2016) en su tesis “*El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Venoplast Ltda*” obtuvieron resultados en el estadístico Chi cuadrado, y su nivel de significancia $p < 0,05$. Los resultados se caracterizan por evidenciar que el signo de todos los coeficientes de correlación de Pearson fue positivo, en este sentido se puede hablar de una relación directa, es decir a medida en que las dimensiones del clima organización presentan una mejor valoración por parte de los trabajadores, mayor resultara la apreciación en cuanto al desempeño laboral.

En relación a la hipótesis específica del desarrollo de la investigación Con un nivel de confianza del 95%, existe suficiente evidencia para afirmar que, existe una relación entre la estructura organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018. Se observa una correlación positiva moderada 0,47. (Tabla 11).

Martínez (citado por Arbaiza, 2014) quien sostiene: “El clima es el conjunto de percepciones que los empleados tienen sobre la organización y que da significado a las prácticas y las políticas de la empresa” (p. 31).

Así mismo la segunda hipótesis específica del desarrollo de la investigación Con un nivel de confianza del 95%, existe suficiente evidencia para afirmar que, existe una relación entre la responsabilidad y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018. Se observa una correlación positiva moderada 0,516. (Tabla 12).

Sum, M. (2015) en su tesis Motivación y desempeño laboral estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, en su hipótesis específica establece que los colaboradores a nivel general manifestaron sentirse incentivados con una media de 92 en dicho factor y demostraron una media de 97 de satisfacción por lo que están en un rango alto, se trata de medir la necesidad y tendencia 61 humana a desarrollar sus capacidades personales y a realizar proyectos, y proponerse nuevas metas tanto a nivel personal como profesional.

Por otro lado la tercera hipótesis del desarrollo de la investigación Con un nivel de confianza del 95%, existe suficiente evidencia para afirmar que, existe una relación entre la remuneración y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018. Se observa una correlación positiva moderada 0,425. (Tabla 13).

Sum, M. (2015) en su tesis Motivación y desempeño laboral estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, en su hipótesis específica se obtuvo una media de 97 en el factor de incentivado por el pago que recibe y una media de 95 en el nivel de satisfacción, por lo que se encuentran en un rango alto en dicho factor.

En la cuarta hipótesis del desarrollo de esta investigación Con un nivel de confianza del 95%, existe suficiente evidencia para afirmar que, existe una relación entre el riesgo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018. Se observa una correlación positiva baja 0,393. (Tabla 14).

Pinedo y Quispe (2017) en su tesis *“La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.”* El desarrollo y recompensas del personal respecto al crecimiento en el trabajo, nos permite demostrar a través de la prueba chi-cuadrado obtener resultados ≥ 0.05 , con un nivel de significación del 0.715, por lo tanto, existe una correlación positiva referente a al reconocimiento de capacidad de riesgo que tienen los colaboradores frente a los problemas de la organización.

En relación a la quinta hipótesis de esta investigación con un nivel de confianza del 95%, existe suficiente evidencia para afirmar que, existe una relación entre el apoyo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018. Se observa una correlación positiva moderada 0,430. (Tabla. 15).

En relación con la sexta hipótesis de esta investigación con un nivel de confianza del 95%, existe suficiente evidencia para afirmar que, existe una relación entre la tolerancia al conflicto y la

motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018. Se observa una correlación positiva baja 0,36. (Tabla 16)

Así mismo, Castilla, K., & Padilla, J. (2014). “*Clima organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral en los empleados de la E.S.E. hospital local Arjona*” El estadístico Chi cuadrado, y su nivel de significancia $p < 0,05$. Se verifico que los trabajadores están propensos a un ambiente organizacional favorable que les facilita tolerar cualquier conflicto que se puede presentar en el día a día de sus labores para lograr un óptimo rendimiento.

Según los resultados obtenidos de esta investigación La motivación laboral obtuvieron un puntaje promedio de 2.33; la dimensión con el mayor puntaje es motivos extrínsecos con 2.8, mientras que las dos dimensiones con menores puntajes son motivos trascendentes con 1.96 y los motivos intrínsecos con 2.22, esto nos quiere decir que los colaboradores de la empresa Internacional Bakery se sienten más motivados extrínsecamente ya que reconocen y recompensan su trabajo y a la vez saben que desempeñándose bien en sus tareas tendrán oportunidades de crecer profesionalmente.

Cabe mencionar también que Huayanay, K. (2017), de la Universidad de Huánuco, Perú, realizo la investigación titulada “Motivación laboral y Clima Organizacional en la Municipalidad distrital de Amarilis 2017” Para determinar la motivación laboral se ha aplicado una encuesta a los trabajadores de distintas áreas de la municipalidad. La mayoría del personal encuestado 89% opina que sí, el trabajo lo llevara a una realización profesional, el 11% opina que no lo llevara a una realización profesional.

En opinión de la autora se comprueba que según los resultados al determinar los motivación aplicado a los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C. en el grafico N° 2, se llega al mismo resultado de la investigación de la autora Huayanay, K. 82017).

V. CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos planteados y a los resultados obtenidos durante el desarrollo de los capítulos anteriores del trabajo de investigación, determinaron las siguientes conclusiones:

Primero: Los resultados logrados en el presente trabajo de investigación, se constituye que existe una relación entre las variables, siendo el nivel de significancia menor a 0.05 ($p = 0.000$) se afirma que, existe una relación entre el clima organizacional y la motivación laboral se observa una correlación positiva moderada (0,666), considerando la importancia del aporte del marco teórico para ampliar los conocimientos del clima organizacional y la motivación laboral tomando en cuenta los resultados.

Segundo. Con relación al primer objetivo específico establecer la relación entre la estructura y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018, se encontró suficiente evidencia para afirmar que, existe una relación entre la estructura organizacional y la motivación laboral observando una correlación positiva moderada (0,471). En relación a los resultados más relevantes los colaboradores no cumplen sus funciones eficientemente por falta de mejora en los procesos de la organización.

Tercera. En tanto el segundo objetivo específico es determinar la relación entre la responsabilidad y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018, con un nivel de confianza del 95%, existe suficiente evidencia para afirmar que, existe una relación entre la responsabilidad y la motivación laboral, se observa una correlación positiva moderada (0,516). De acuerdo a los resultados los colaboradores no asumen nuevas responsabilidades por falta de apoyo de su jefe y autonomía.

Cuarta. Mientras el tercer objetivo específico es determinar la relación entre la remuneración y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018, siendo el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p = 0.000$), se decide que, existe una relación entre la remuneración y la motivación laboral con una correlación positiva moderada (0,425). De acuerdo a los resultados los colaboradores tienen mayor desempeño en sus labores por la continua capacitación que le brinda la empresa International Bakery S.A.C.

Quinta. Con relación al cuarto objetivo específico identificar la relación entre el riesgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018, con un nivel de confianza del 95%, existe suficiente evidencia para afirmar que, existe una relación entre el riesgo y la motivación laboral se observa una correlación positiva baja (0,393). De acuerdo a los resultados los colaboradores tienen percepción de nivel de reto y solución de problemas.

Sexta. El objetivo específico es establecer la relación existente entre el apoyo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa International Bakery siendo el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p = 0.000$), se decide existe una relación entre el apoyo y la motivación laboral, observando una correlación positiva moderada (0,430). De acuerdo a los objetivos los colaboradores mantienen una buena relación de trabajo en equipo ya que la comunicación en la empresa es moderada.

Séptima. El último objetivo específico es Determinar la relación entre la tolerancia al conflicto y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018, Con un nivel de confianza del 95%, existe suficiente evidencia para afirmar que, existe una relación entre la tolerancia al conflicto y la motivación laboral, se observa una correlación positiva baja (0,361). De acuerdo a los resultados los colaboradores no tienen suficiente confianza a clima para asimilar los riesgos para alcanzar las metas propuestas.

VI. RECOMENDACIÓN

Los resultados del estudio expuesto permiten proponer las siguientes recomendaciones:

El clima organizacional se puede medir y por tanto gestionar con las seis dimensiones básicas a través de los cuales podemos influir positivamente en la motivación de los colaboradores. De hecho se comprobó que el clima organizacional está relacionado con la motivación laboral y estas a su vez con sus comportamientos y, por tanto, con el desempeño.

Primero. Se recomienda que la empresa tenga una nueva estructura flexible con una red de autoridad, control y comunicaciones, y con autonomía por cada uno de los miembros de la organización con el propósito que cada colaborador perciba más o menos restricciones en su forma de actuar, es decir, hasta qué punto las reglas, políticas y procedimientos establecidos son necesarios o si estos interfieren innecesariamente en la óptima ejecución del trabajo.

Como también plantear mejores estándares de esta manera los colaboradores perciben que se pone en el buen desempeño en el trabajo, así como la existencia de metas realistas y retadoras, construyendo equipos de alto desempeño a través del cual todos contribuyan en el logro de los objetivos, evitando la desmotivación por exceso de trabajo o mayores cargas de trabajo solo en algunos.

Segundo Se recomienda que todas las personas que integran la organización perciben que se les delega responsabilidades en función a sus capacidades y que pueden desempeñar sus trabajos y tomar decisiones, dentro de su ámbito de influencia, sin tener que consultar o solicitar autorizaciones constantes. Incluye la percepción que tienen las personas que integran la organización entre una mayor inversión en su capital humano y mayores oportunidades de desarrollo.

Tercero. Se recomienda a la organización crear un plan estratégico donde se enfoque los dos motivos intrínsecos y trascendentes ya que no solo se debe incluir recompensas de tipo material sino también las de tipo emocional, tal como el reconocimiento, así como las cognitivas, como las de desarrollo personal porque motivar solo con premios puede traer resultados opuestos

ahogando la creatividad de las personas, en vez de centrarse en la tarea misma, lo hará en el premio final.

Cuarto. Se recomienda que la empresa mantenga mayor comunicación con claridad de esta manera las personas que integran la organización perciben que los objetivos, los indicadores y las metas así como el proceso están claramente definidos, de forma tal que saben que se espera de ellos y el impacto de su trabajo con los objetivos estratégicos.

Quinto. Se recomienda a los líderes de la empresa motiven a sus colaboradores de manera trascendente así las personas que integran la organización sientan orgullo de pertenecer a la empresa y consideran que están trabajando hacia un objetivo común.

Este motivo hace que los colaboradores se sientan parte de un equipo de trabajo, que son importantes no solo por lo que puedan hacer o contribuir sino también por lo singular y valioso que son como personas.

Sexto. Se recomienda construir un plan de mejora del clima organizacional de esta manera los colaboradores tendrán mayor confianza en la empresa asumirán sentimiento de identidad y lealtad asumiendo arreglos de problemas que se presentan cada día en su trabajo sin demora manteniendo la mejor solución.

Referencias Bibliográficas

- Arbaiza, L. (2014). *Administración y organización*. (1ª ed.). Argentina: Esan.
- Barra, T., & Quispe, L. (2014). *Relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de los centros de salud de la ciudad de puno* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano, Perú.
- Bravo, M., & Cardenas, D. (2005). *Relación entre el clima organizacional y el compromiso que pose los trabajadores* (Tesis de pregrado). Universidad Catolica Andres Bello, Venezuela.
- Brunet, L. (2014). *El Clima de trabajo en las organizaciones*. (1ª ed.). México: Trillas.
- Castilla, K., & Padilla, J. (2014). *Clima organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral en los empleados de la E.S.E. hospital local Arjona* (Tesis de pregrado). Recuperación de <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/1410/1/Trabajo%20de%20Grado%20-%20Clima%20Organizacional%20con%20relacion%20a%20la%20Motivacion%20y%20Calidad%20de%20Vida%20en%20los%20trabajadores%20de%20la%20ESE%20Hos~1.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 5ta ed).Mexico: Mc Graw-Hill.
- Ferreiro, P., & Alcázar, M. (2002). *Gobierno de personas en la empresa*. (3 ed.). Perú: Ariel
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360° como incrementar en la vida y en la empresa*. (1ª ed.). Perú: Planeta Perú.
- Gestión. (2017). *Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%*. Recuperado de

<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad-80-135636>.

Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: McGraw-Hill.

Huamani, N. (2015). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del metro de lima, la línea 1 en el 2013* (Tesis de pregrado). Recuperado de

http://repositorio.untecs.edu.pe/bitstream/UNTELS/87/1/Huamani_Nathali_Trabajo_de_Investigacion_2015.pdf

Huayanay, K. (2017). *Motivación laboral y Clima Organizacional en la Municipalidad distrital de Amarilis 2017*(Tesis de pregrado). Recuperado de

http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/142/T047_46102537T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Idrogo, M., & Callejas, J. (2017). *Estrategia de Motivación que contribuya a la satisfacción laboral en los colaboradores de una institución pública* (Tesis de grado). Recuperado de

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/4190/1/Idrogo%20Cabrera%20.pdf>

Montenegro, F. (2016). *Factores Motivacionales en los empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia* (Tesis de grado). Recuperado de

<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12812/87062558-2017.pdf?sequence=7>

Muró, M. (2009). *10 puntos importantes para mejorar el clima laboral*. Psicología laboral, (30), 1 – 3. Recuperado de

<http://www.psicologialaboral.net/articulos/2018/10-tips-para-mejorar-el-clima-laboral/#comments>

Palomino, M., & Peña, R. (2016). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Venoplast Ltda* (Tesis de pregrado). Recuperado de

<http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/3991/1/CLIMA%20ORGANIZACIONAL-%20MIRYAM%20PALOMINO%20Y%20RAFAEL%20PE%20C3%91A.pdf>

Pinedo, C., & Quispe, L. (2017). *La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2829/1/2017_Pinedo_La-gestion-del-talento-humano.pdf

Pintado, P. (2014). *Comportamiento organizacional*. (3ª ed.). Perú: Trillas.

Portafolio. (2016). *El impacto del clima organizacional en los resultados*. Recuperado de <http://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/impacto-clima-organizacional-resultados-62088>

Robbins, P. y Coulter, M. (2014). *Administración*. (12 ed.). México: Pearson.

Robbins, P. y Judge, A. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15 ed.). México: Pearson.

Ryan, R., & Deci, E. (2000). *La teoría de autodeterminación*. *Psychologist*, (55), p.89.

Stringer, R. (2002). *Liderazgo y clima organizacional*. (1º ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango* (Tesis de grado). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (5ª ed.) Perú: Editorial San Marcos.

ANEXO 1: Matriz de Consistencia

TITULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA INTERNACIONAL BAKERY S.A.C. LURIGANCHO 2018							
Autora: Jacquelyn Cruz Hermitaño							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona la estructura y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona la responsabilidad y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona la remuneración y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona el riesgo motivación laboral de los trabajadores en la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona el apoyo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018?</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre la estructura y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018?</p> <p>Determinar la relación entre la responsabilidad y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018?</p> <p>Determinar la relación entre la remuneración y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018?</p> <p>Identificar la relación entre el riesgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018?</p> <p>Establecer la relación existente entre el apoyo y la motivación</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018?</p> <p>Hipótesis específicos Existe una relación entre la estructura organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018?</p> <p>Existe una relación entre la responsabilidad y la motivación en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018?</p> <p>Existe una relación entre remuneración y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018?</p> <p>Existe una relación entre el riesgo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho</p>	Variable 1 : Clima Organizacional		<p>Escala de valoración</p> <p>1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Muchas veces 5. Siempre</p>		
			Dimensiones	Indicadores		Items	
			Estructura	Reglas		1	
						2	
				Políticas de la Organización		3	
						4	
			Responsabilidad	Autonomía		5	
						6	
				Cumplimientos a las obligaciones		7	
						8	
			Remuneración	Desempeño a nivel de trabajo		9	
						10	
				Series de tarea		11	
						12	
			Riesgo	Percepción de nivel de reto		13	
						14	
				Solución de problemas		15	
						16	
			Apoyo	Trabajo en equipo Empatia		17	
						18	
						19	
						20	
			Tolerancia al Conflicto	Confianza en el clima		21	
						22	
Asimilar el riesgo	23						
	24						

<p>International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona la tolerancia al conflicto y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018?</p>	<p>laboral de los trabajadores en la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018?</p> <p>Determinar la relación entre la tolerancia al conflicto y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018?</p>	<p>2018?</p> <p>Existe una relación entre el apoyo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018?</p> <p>Existe una relación entre la tolerancia al conflicto y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018?</p>	<p>Motivos extrínsecos</p> <p>Motivos Intrínsecos</p> <p>Motivos trascendentes</p>	<p>Premios o Castigos</p> <p>Status</p> <p>Línea de Carrera</p> <p>Empowerment</p> <p>Confianza</p> <p>Justicia Equidad</p>	<p>25</p> <p>26</p> <p>27</p> <p>28</p> <p>29</p> <p>30</p> <p>31</p> <p>32</p> <p>33</p> <p>34</p> <p>35</p> <p>36</p>	<p>1. Nunca</p> <p>2. Casi nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4. Muchas veces</p> <p>5. Siempre</p>
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA		TECNICAS E INSTRUMENTOS			
<p>El diseño que se seguirá responde a un diseño no experimental, transaccional correlacional – causal ya que se recolectará datos en tiempo determinado con el objetivo de determinar la correlación existente entre las variables de la investigación.</p>	<p>POBLACION: Por lo tanto, se ha realizado una investigación sobre el clima organizacional y motivación en los trabajadores de la empresa International Bakery S.A.C. Lurigancho – 2018, siendo la población finita que consta de 400 colaboradores.</p> <p>MUESTRA: Para la presente investigación se utilizó la fórmula para estimar en una población finita, siendo esta 197 COLABORADORES</p>		<p>Variable 1: clima Organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Año: 2018</p>		<p>Variable 1: Motivación laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Año: 2018</p>	

ANEXO 2: Matriz de Operalización de Clima Organizacional y Motivación Laboral.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA
CLIMA ORGANIZACIONAL	estructura	Reglas	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Muchas veces 5. Siempre
			Considera que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas	
		Políticas de la organización	Me siento seguro y estable en esta empresa.	
			En mi área los trabajos están planificados y organizados.	
	Responsabilidad	Autonomía	Le gusta asumir nuevas responsabilidades.	
			En su puesto de trabajo, tiene la libertad para efectuar cambios y tomar decisiones.	
		cumplimiento de las obligaciones	Siento apoyo de mi jefe directo cuando me encuentro en dificultades.	
			El horario de trabajo me resulta incómodo.	
	Remuneración	Desempeño a nivel de trabajo	La empresa me brinda capacitaciones para obtener un mejor desarrollo en mis actividades.	
			La escala salarial le permite tener una buena calidad de vida.	
		Series de tareas	Sabes cuál es la visión y misión de la empresa.	
			Estoy satisfecho con el salario que recibo.	
	Riesgo	Percepción de nivel de reto	Asumo los riesgos que se presentan en mi área si puedo solucionarlo.	
			Ante un problema me siento nervios@ e impaciente	
		Solución de problemas	Participa en la solución de los problemas del área.	
			Puedo encontrar soluciones a problemas que al principio me parecían imposibles de resolver.	
	Apoyo	Trabajo en equipo	Me siento contento de trabajar en equipo.	
			Me siento comprometid@ de presentar propuestas y sugerencias para mejorar el trabajo de mi área.	
		Empatía	Los colaboradores de otras áreas se suman para resolver los problemas de la empresa.	
			Hay una comunicación fluida entre el personal.	
Tolerancia al conflicto	Confianza en el clima	Usted se siente cómodo en el ambiente de trabajo.		
		Se siente orgullos@ de pertenecer a la empresa.		
	Asimilar el riesgo	En su trabajo de todos los días asume riesgos para alcanzar las metas propuestas.		
		Frente a un conflicto usted es partidario de solucionarlo rápidamente		
MOTIVACIÓN LABORAL	Motivos extrínsecos	premios o castigos	Reconocen y recompensan su trabajo bien hecho.	
			Recibes continuamente tu bono mensual.	
	Status	Te reconocen públicamente por el buen desempeño en tu trabajo.		
		Tengo un buen desempeño porque quiero ascender.		
	Motivos Intrínsecos	Línea de carrera	Tengo oportunidades de crecer profesionalmente en esta empresa.	
			Tengo oportunidades de desarrollar mis habilidades, aptitudes y actualización de conocimientos.	
		Empowerment	Su jefe directo confía en el trabajo que realiza.	
			Se considera factor clave para el éxito de la organización.	
	Motivos trascendentes	Confianza	Se siente feliz con el trabajo que realiza.	
			Siente que su trabajo es importante.	
justicia equidad		Siento los problemas de la organización como propias.		
		Te sientes feliz compartiendo tus conocimientos a tus colegas para mejorar el trabajo de tu área.		

ANEXO 3: Resultados de la validación del instrumento “Clima Organizacional”

	Item Statistics		
	Mean	Std. Deviation	N
Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.	2,1364	1,03719	22
Considera que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas	1,8182	,95799	22
Me siento seguro y estable en esta empresa.	2,5000	1,05785	22
En mi área los trabajos están planificados y organizados.	2,4545	,96250	22
Le gusta asumir nuevas responsabilidades.	1,7273	,88273	22
En su puesto de trabajo, tiene la libertad para efectuar cambios y tomar decisiones.	2,6364	1,00216	22
Siento apoyo de mi jefe directo cuando me encuentro en dificultades.	2,2273	1,15189	22

El horario de trabajo me resulta incómodo.	3,1818	1,00647	22
La empresa me brinda capacitaciones para obtener un mejor desarrollo en mis actividades.	2,5000	1,01183	22
La escala salarial le permite tener una buena calidad de vida.	3,2727	1,16217	22
Sabes cuál es la visión y misión de la empresa.	2,3182	1,46015	22
Estoy satisfecho con el salario que recibo.	3,5000	,91287	22
Asumo los riesgos que se presentan en mi área si puedo solucionarlo.	2,2273	,81251	22
Ante un problema me siento nervios@ e impaciente	3,4091	1,05375	22
Participa en la solución de los problemas del área.	2,2727	1,12045	22
Puedo encontrar soluciones a problemas que al principio me parecían imposibles de resolver.	2,0000	,87287	22

Me siento contento de trabajar en equipo.	1,5909	,73414	22
Me siento comprometid@ de presentar propuestas y sugerencias para mejorar el trabajo de mi área.	2,3636	1,04860	22
Los colaboradores de otras áreas se suman para resolver los problemas de la empresa.	3,4545	1,18431	22
Hay una comunicación fluida entre el personal.	2,1818	,95799	22
Usted se siente cómodo en el ambiente de trabajo.	2,2273	,97257	22
Se siente orgullos@ de pertenecer a la empresa.	1,5000	,80178	22
En su trabajo de todos los días asume riesgos para alcanzar las metas propuestas.	2,0000	,75593	22
Frente a un conflicto usted es partidario de solucionarlo rápidamente	2,2273	,75162	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.	55,5909	76,444	,500	,732
Considera que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas	55,9091	78,087	,448	,737
Me siento seguro y estable en esta empresa.	55,2273	80,470	,263	,749
En mi área los trabajos están planificados y organizados.	55,2727	78,494	,420	,738
Le gusta asumir nuevas responsabilidades.	56,0000	88,000	-,132	,770
En su puesto de trabajo, tiene la libertad para efectuar cambios y tomar decisiones.	55,0909	73,896	,678	,720
Siento apoyo de mi jefe directo cuando me encuentro en dificultades.	55,5000	78,167	,348	,743

El horario de trabajo me resulta incómodo.	54,5455	85,117	,025	,763
La empresa me brinda capacitaciones para obtener un mejor desarrollo en mis actividades.	55,2273	88,565	-,158	,775
La escala salarial le permite tener una buena calidad de vida.	54,4545	75,403	,487	,732
Sabes cuál es la visión y misión de la empresa.	55,4091	73,587	,434	,735
Estoy satisfecho con el salario que recibo.	54,2273	75,327	,658	,724
Asumo los riesgos que se presentan en mi área si puedo solucionarlo.	55,5000	77,119	,617	,729
Ante un problema me siento nervios@ e impaciente	54,3182	82,323	,165	,755
Participa en la solución de los problemas del área.	55,4545	89,022	-,174	,779
Puedo encontrar soluciones a problemas que al principio me parecían imposibles de resolver.	55,7273	84,589	,077	,759

Me siento contento de trabajar en equipo.	56,1364	78,885	,549	,735
Me siento comprometid@ de presentar propuestas y sugerencias para mejorar el trabajo de mi área.	55,3636	75,385	,555	,728
Los colaboradores de otras áreas se suman para resolver los problemas de la empresa.	54,2727	74,494	,523	,729
Hay una comunicación fluida entre el personal.	55,5455	80,831	,281	,747
Usted se siente cómodo en el ambiente de trabajo.	55,5000	81,214	,253	,749
Se siente orgullos@ de pertenecer a la empresa.	56,2273	81,708	,292	,747
En su trabajo de todos los días asume riesgos para alcanzar las metas propuestas.	55,7273	86,589	-,041	,763
Frente a un conflicto usted es partidario de solucionarlo rápidamente	55,5000	85,214	,058	,758

ANEXO 4: Resultados de la validación del instrumento “Motivación Laboral”

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Reconocen y recompensan su trabajo bien hecho.	3,1364	,83355	22
Recibes continuamente tu bono mensual.	2,6818	1,42716	22
Te reconocen públicamente por el buen desempeño en tu trabajo.	3,5000	1,05785	22
Tengo un buen desempeño porque quiero ascender.	1,9545	1,04550	22
Tengo oportunidades de crecer profesionalmente en esta empresa.	2,4545	1,10096	22
Tengo oportunidades de desarrollar mis habilidades, aptitudes y actualización de conocimientos.	2,5000	1,22474	22
Su jefe directo confía en el trabajo que realiza.	1,8636	,71016	22

Se considera factor clave para el éxito de la organización.	1,9091	,81118	22
Se siente feliz con el trabajo que realiza.	1,4545	,67098	22
Siente que su trabajo es importante.	1,6364	,84771	22
Siento los problemas de la organización como propias.	2,3182	,83873	22
Te sientes feliz compartiendo tus conocimientos a tus colegas para mejorar el trabajo de tu área.	1,6818	,94548	22

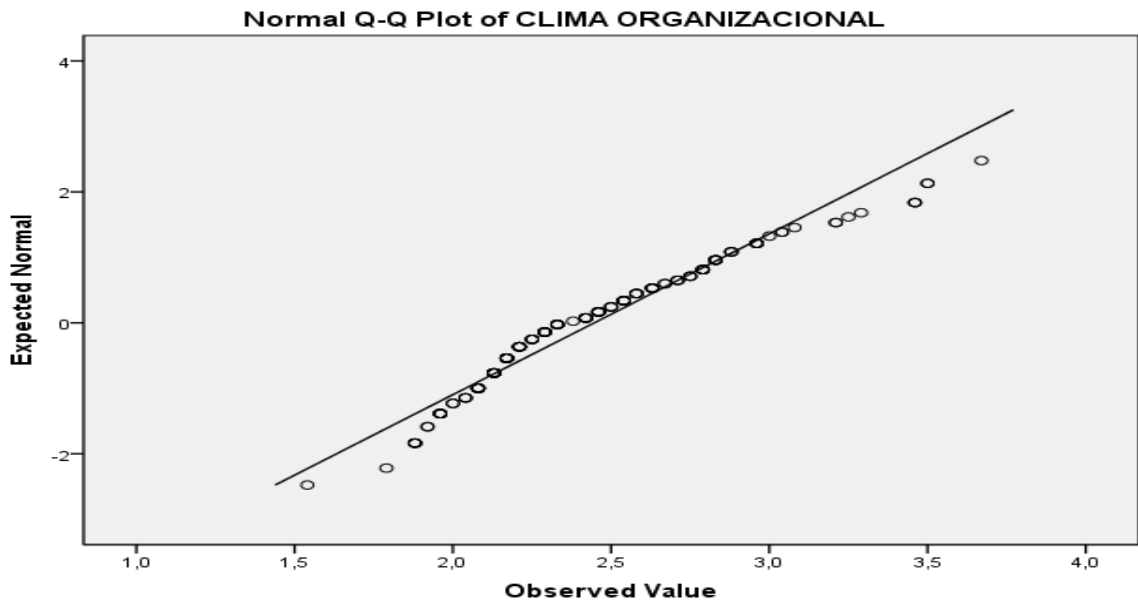
Item-Total Statistics

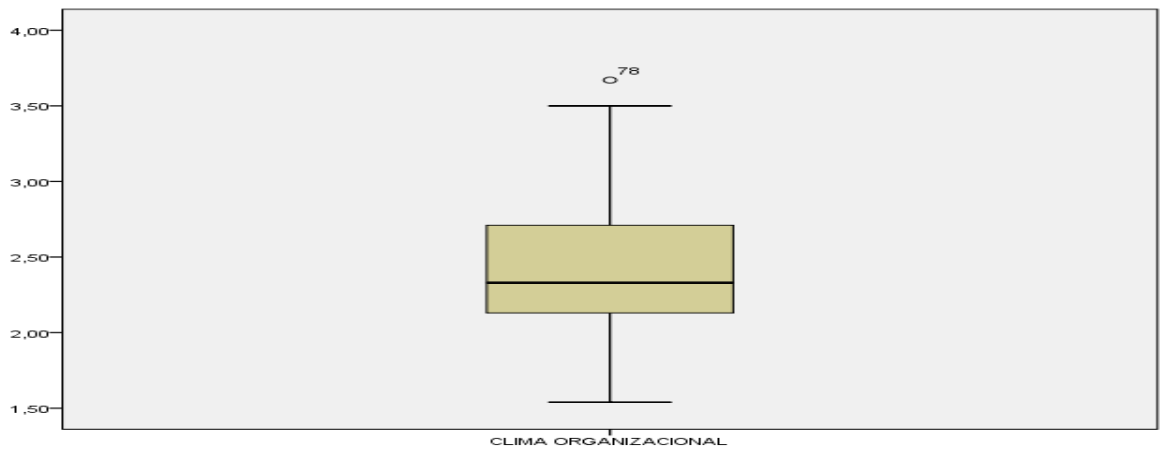
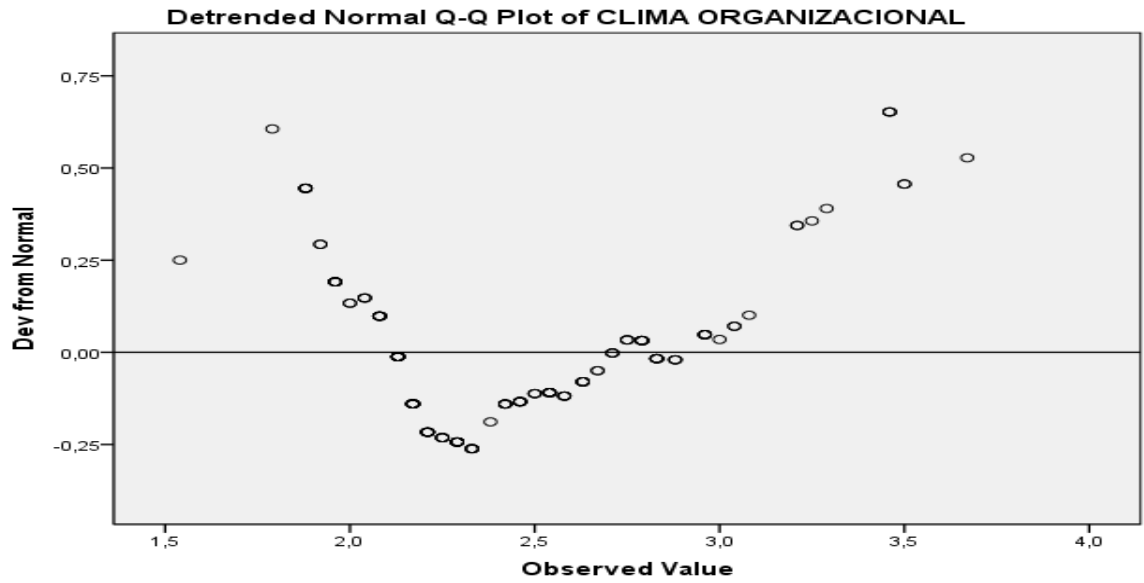
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Reconocen y recompensan su trabajo bien hecho.	23,9545	27,855	,499	,670
Recibes continuamente tu bono mensual.	24,4091	27,396	,235	,717

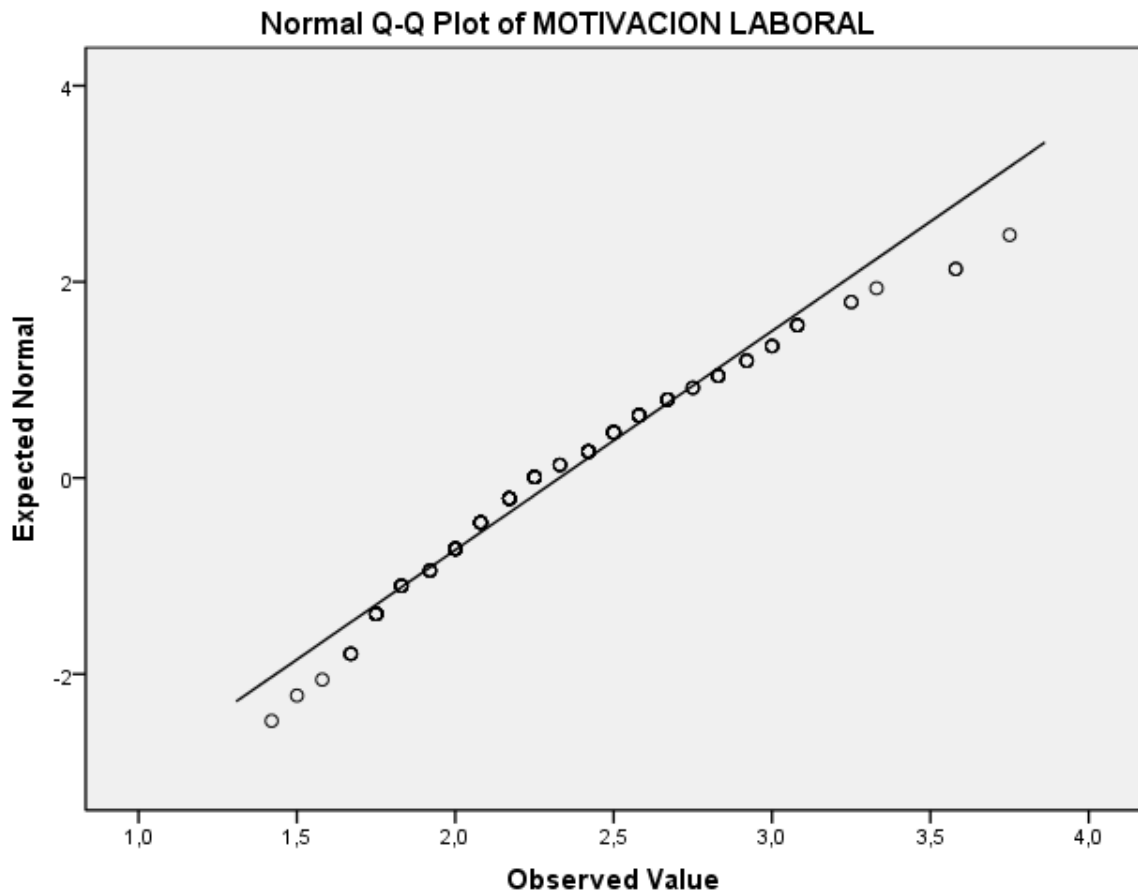
Te reconocen públicamente por el buen desempeño en tu trabajo.	23,5909	28,063	,336	,690
Tengo un buen desempeño porque quiero ascender.	25,1364	27,838	,364	,685
Tengo oportunidades de crecer profesionalmente en esta empresa.	24,6364	28,147	,307	,695
Tengo oportunidades de desarrollar mis habilidades, aptitudes y actualización de conocimientos.	24,5909	22,920	,727	,616
Su jefe directo confía en el trabajo que realiza.	25,2273	30,755	,214	,704
Se considera factor clave para el éxito de la organización.	25,1818	31,965	,035	,724
Se siente feliz con el trabajo que realiza.	25,6364	31,957	,071	,717
Siente que su trabajo es importante.	25,4545	30,926	,138	,714
Siento los problemas de la organización como propias.	24,7727	27,613	,525	,667

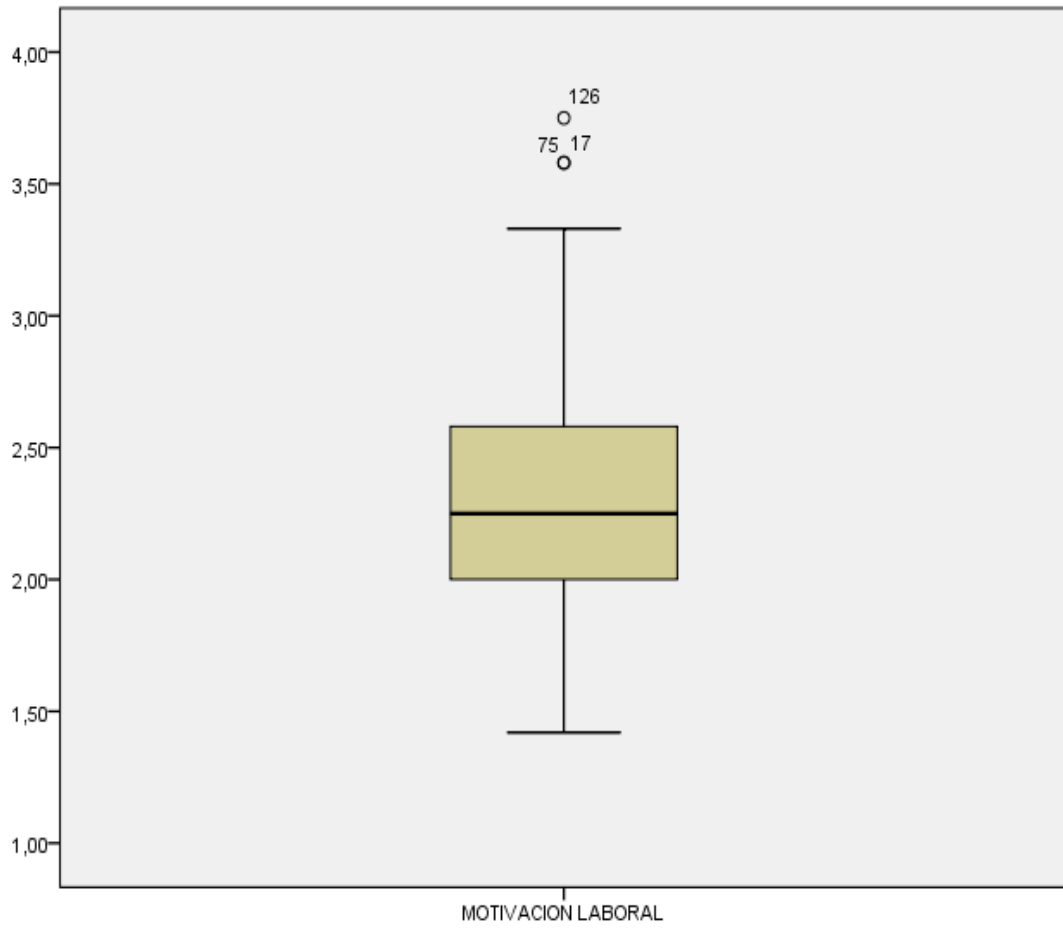
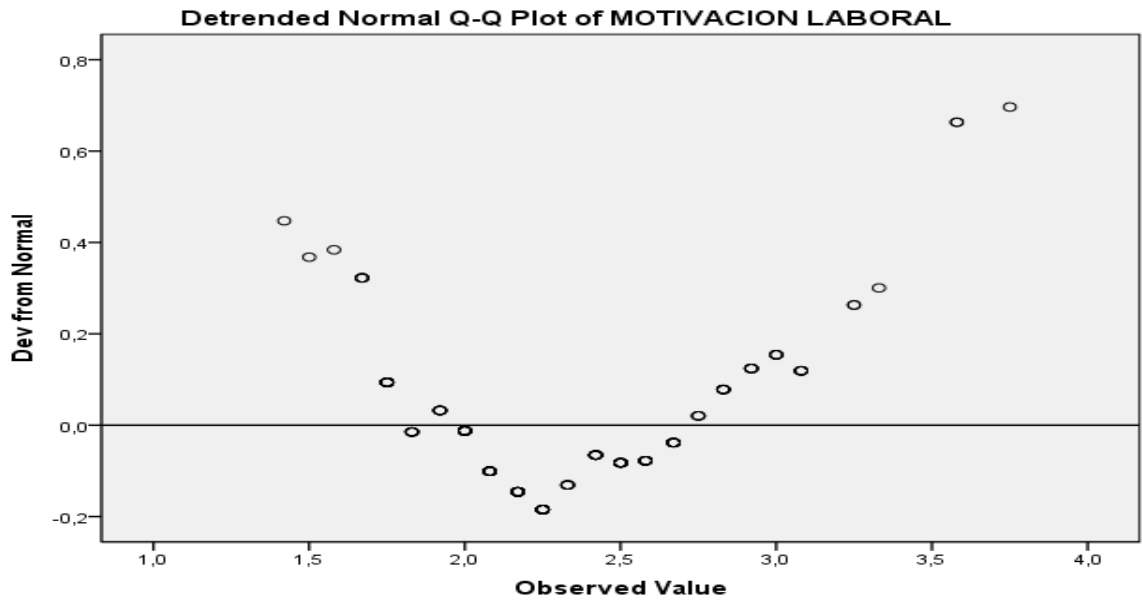
Te sientes feliz 25,4091 25,587 ,676 ,640
 compartiendo tus
 conocimientos a tus
 colegas para mejorar el
 trabajo de tu área.

ANEXO 5: Resultados de la prueba de Normalidad del Clima Organizacional





ANEXO 6: Resultados de la prueba de Normalidad del Motivación Laboral



ANEXO 7: Resultados Descriptivos Clima Organizacional

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation	Varianc e
CLIMA	197	2,13	1,54	3,67	2,4467	,40713	,166
ORGANIZACION							
AL							
Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.	197	4,00	1,00	5,00	2,3600	1,10082	1,212
Considera que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas	197	4,00	1,00	5,00	1,9467	,91803	,843
Me siento seguro y estable en esta empresa.	197	4,00	1,00	5,00	2,6800	1,16042	1,347
En mi área los trabajos están planificados y organizados.	197	4,00	1,00	5,00	1,9600	,94748	,898
Le gusta asumir nuevas responsabilidades.	197	4,00	1,00	5,00	1,9533	,94362	,890

En su puesto de trabajo, tiene la libertad para efectuar cambios y tomar decisiones.	197	4,00	1,00	5,00	2,9933	1,13218	1,282
Siento apoyo de mi jefe directo cuando me encuentro en dificultades.	197	4,00	1,00	5,00	2,1867	1,07057	1,146
El horario de trabajo me resulta incómodo.	197	4,00	1,00	5,00	3,1867	1,18371	1,401
La empresa me brinda capacitaciones para obtener un mejor desarrollo en mis actividades.	197	4,00	1,00	5,00	2,5133	1,19696	1,433
La escala salarial le permite tener una buena calidad de vida.	197	4,00	1,00	5,00	3,0533	1,17460	1,380
Sabes cuál es la visión y misión de la empresa.	197	4,00	1,00	5,00	2,1933	1,32956	1,768
Estoy satisfecho con el salario que recibo.	197	4,00	1,00	5,00	3,2067	1,17180	1,373

Asumo los riesgos que se presentan en mi área si puedo solucionarlo.	197	4,00	1,00	5,00	2,2333	1,10166	1,214
Ante un problema me siento nervios@ e impaciente	197	4,00	1,00	5,00	3,6267	1,05898	1,121
Participa en la solución de los problemas del área.	197	4,00	1,00	5,00	2,0933	1,05134	1,105
Puedo encontrar soluciones a problemas que al principio me parecían imposibles de resolver.	197	4,00	1,00	5,00	2,2067	,96445	,930
Me siento contento de trabajar en equipo.	197	3,00	1,00	4,00	1,6600	,81784	,669
Me siento comprometid@ de presentar propuestas y sugerencias para mejorar el trabajo de mi área.	197	4,00	1,00	5,00	2,3867	1,02837	1,058

Los colaboradores de otras áreas se suman para resolver los problemas de la empresa.	197	4,00	1,00	5,00	3,3000	1,20819	1,460
Hay una comunicación fluida entre el personal.	197	4,00	1,00	5,00	2,2533	,94965	,902
Usted se siente cómodo en el ambiente de trabajo.	197	4,00	1,00	5,00	2,0467	,89994	,810
Se siente orgullos@ de pertenecer a la empresa.	197	4,00	1,00	5,00	1,7733	,89102	,794
En su trabajo de todos los días asume riesgos para alcanzar las metas propuestas.	197	4,00	1,00	5,00	2,3800	,98082	,962
Frente a un conflicto usted es partidario de solucionarlo rápidamente	197	4,00	1,00	5,00	2,5067	1,05389	1,111
Valid N (listwise)	197						

ANEXO 8: Resultados Descriptivos Motivación Laboral

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
MOTIVACION LABORAL	197	2,33	1,42	3,75	2,3289	,44779	,201
Reconocen y recompensan su trabajo bien hecho.	197	4,00	1,00	5,00	2,8267	1,08527	1,178
Recibes continuamente tu bono mensual.	197	4,00	1,00	5,00	2,8800	1,22568	1,502
Te reconocen públicamente por el buen desempeño en tu trabajo.	197	4,00	1,00	5,00	3,3267	1,26117	1,591
Tengo un buen desempeño porque quiero ascender.	197	4,00	1,00	5,00	2,2000	1,18718	1,409
Tengo oportunidades de crecer profesionalmente en esta empresa.	197	4,00	1,00	5,00	2,4800	1,18560	1,406

Tengo oportunidades de desarrollar mis habilidades, aptitudes y actualización de conocimientos.	197	4,00	1,00	5,00	2,3067	1,05517	1,113
Su jefe directo confía en el trabajo que realiza.	197	3,00	1,00	4,00	2,0400	,71306	,508
Se considera factor clave para el éxito de la organización.	197	4,00	1,00	5,00	2,0333	,97221	,945
Se siente feliz con el trabajo que realiza.	197	4,00	1,00	5,00	1,8000	,83546	,698
Siente que su trabajo es importante.	197	3,00	1,00	4,00	1,8333	,82264	,677
Siento los problemas de la organización como propias.	197	4,00	1,00	5,00	2,5400	1,17371	1,378
Te sientes feliz compartiendo tus conocimientos a tus colegas para mejorar el trabajo de tu área.	197	4,00	1,00	5,00	1,6800	,70777	,501
Valid N (listwise)							

ANEXO 9: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador (a), este cuestionario proporciona información en cuanto a las características del clima que posee la empresa en la que labora.

Asimismo, recalcar que el cuestionario es anónimo por la cual le agradeceré responder con sinceridad y así poder recoger información confiable. Para ello se deberá **marcar con un (x) la opción que crea conveniente.**

Para cada ítem se considera la siguiente escala de respuesta:

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

Datos Generales

1. Sexo: F M
2. Edad:
3. Áreas: Administración., Producción., Transporte., Limpieza., Almacén M.P., Almacén P.T., Mantenimiento.

1. Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.

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

2. Considera que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas

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

3. Me siento seguro y estable en esta empresa.

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

4. En mi área los trabajos están planificados y organizados.

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

5. Le gusta asumir nuevas responsabilidades.

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

6. En su puesto de trabajo, tiene la libertad para efectuar cambios y tomar decisiones.

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

7. Siento apoyo de mi jefe directo cuando me encuentro en dificultades.

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

8. El horario de trabajo me resulta incómodo.

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

9. La empresa me brinda capacitaciones para obtener un mejor desarrollo en mis actividades.

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

10. La escala salarial le permite tener una buena calidad de vida.

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

11. Sabes cuál es la visión y misión de la empresa.

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

12. Estoy satisfecho con el salario que recibo.

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

13. Asumo los riesgos que se presentan en mi área si puedo solucionarlo.

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

14. Ante un problema me siento nervios@ e impaciente

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

15. Participa en la solución de los problemas del área.

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

16. Puedo encontrar soluciones a problemas que al principio me parecían imposibles de resolver.

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

17. Me siento contento de trabajar en equipo.

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

18. Me siento comprometid@ de presentar propuestas y sugerencias para mejorar el trabajo de mi área.

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

19. Los colaboradores de otras áreas se suman para resolver los problemas de la empresa.

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

20. Hay una comunicación fluida entre el personal.

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

21. Usted se siente cómodo en el ambiente de trabajo.

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

22. Se siente orgullos@ de pertenecer a la empresa.

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

23. En su trabajo de todos los días asume riesgos para alcanzar las metas propuestas.

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

24. Frente a un conflicto usted es partidario de solucionarlo rápidamente

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

ANEXO 10: CUESTIONARIO DE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado colaborador (a), este cuestionario proporciona información en cuanto a las características de la motivación laboral que posee la empresa en la que labora.

Asimismo, recalcar que el cuestionario es anónimo por la cual le agradeceré responder con sinceridad y así poder recoger información confiable. Para ello se deberá marcar con un (x) la opción que crea conveniente.

Para cada ítem se considera la siguiente escala de respuesta

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

Datos Generales

1. Sexo: F M

2. Edad:

3. Áreas: Administración., Producción., Transporte., Limpieza., Almacén M.P., Almacén P.T., Mantenimiento.

1. Reconocen y recompensan su trabajo bien hecho.

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

2. Recibes continuamente tu bono mensual.

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

3. Te reconocen públicamente por el buen desempeño en tu trabajo.

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

4. Tengo un buen desempeño porque quiero ascender.

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

5. Tengo oportunidades de crecer profesionalmente en esta empresa.

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

6. Tengo oportunidades de desarrollar mis habilidades, aptitudes y actualización de conocimientos.

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

7. Su jefe directo confía en el trabajo que realiza.

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

8. Se considera factor clave para el éxito de la organización.

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

9. Se siente feliz con el trabajo que realiza.

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

10. Siente que su trabajo es importante.

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

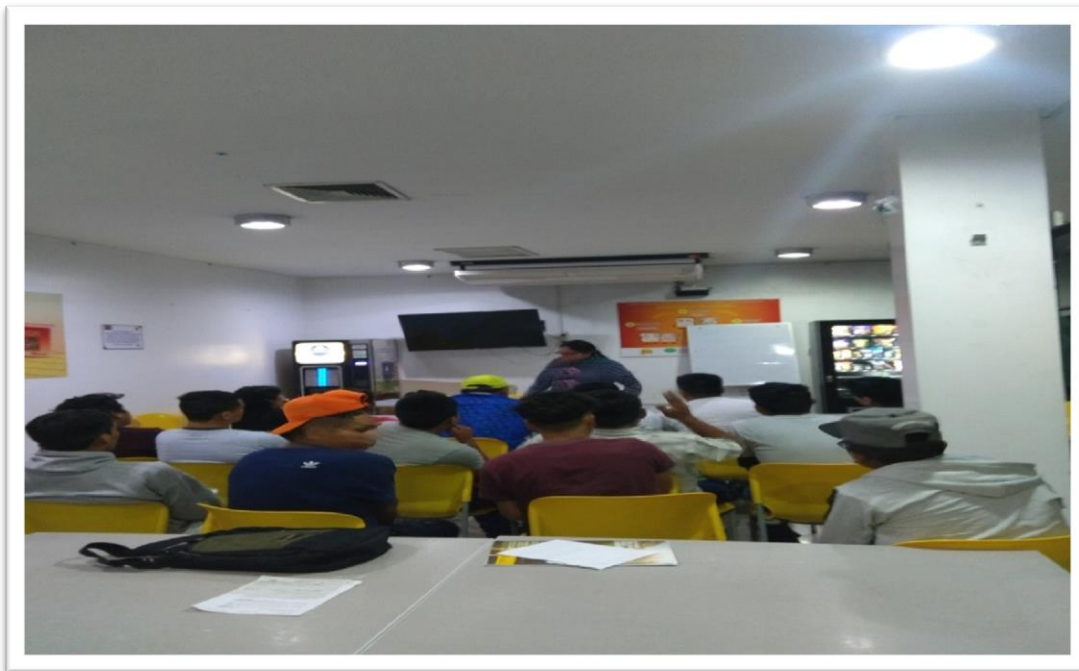
11. Siente los problemas de la organización como propias.

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

12. Te sientes feliz compartiendo tus conocimientos a tus colegas para mejorar el trabajo de tu área.

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

ANEXO 11: En la foto podemos visualizar que la autora de la investigación está encuestando a los colaboradores de la empresa International Bakery S.A.C.

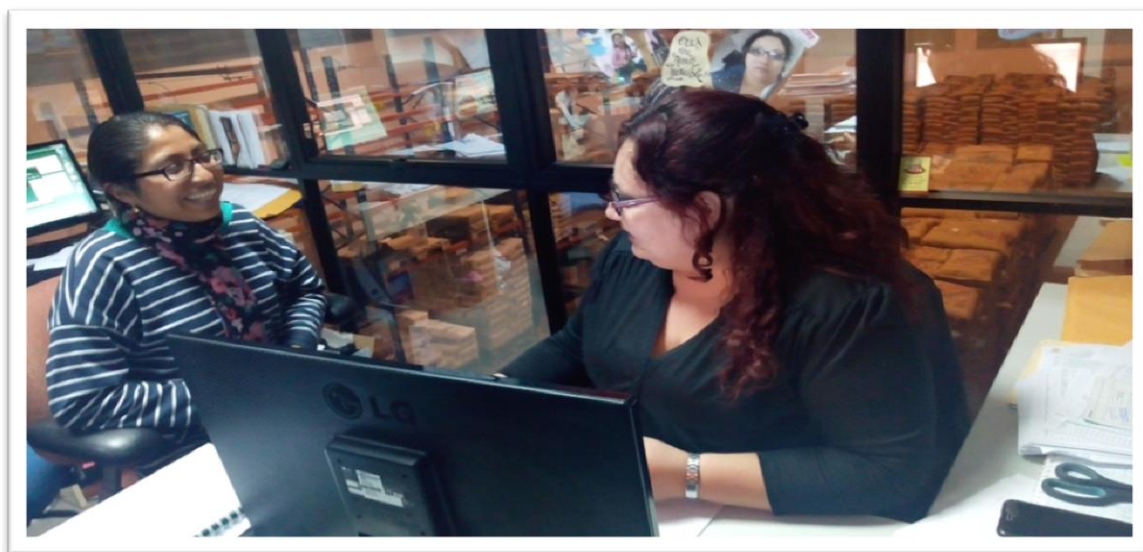


ANEXO 12: El equipo administrativo de la empresa International Bakery S.A.C.



ANEXO 13

En la foto podemos visualizar que la autora está conversando con la jefa de recurso humanos Julia Bernui para solicitar el permiso de encuestar a los colaboradores.



24 % de Similitud según el Turnitin en La Tesis “Clima Organizacional y Motivación Laboral en los colaboradores de la empresa International Bakery S.A.C, Lurigancho 2018”, Autora de la tesis Jacquelyn Cruz Hermitaño

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main content area shows a document with several paragraphs of text. On the right side, a red sidebar displays the similarity score of 24%. Below the score, a list of sources is shown with their respective similarity percentages. The interface includes a top navigation bar with the user's name and document title, and a bottom status bar with page and word counts, and system icons.

naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima” (Brunet, 2014, p. 20).

La primera “es evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción que tribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización” (Brunet, 2014, p.

La segunda “iniciar y sostener un cambio que indique al administrador los elementos cíficos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones” (Brunet, 2014, p. 20).

La tercera “es seguir el desarrollo de su organización y prever los problemas que an surgir” (Brunet, 2014, p. 20)

1.3.3. Dimensiones del Clima Organizacional

Los autores de esta teoría, Litwin y Stringer citado por (Brunet, 2014) postulan seis nsiones que definirán el clima organizacional existente en una empresa.

La primera dimensión es la “estructura, la que está relacionada con las normas, ipios o reglas de una empresa, lo formal, políticas, procesos y posiciones que existen para ncionamiento de ella” (Brunet, 2014, p. 46).

Resumen de coincidencias

24 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	17 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 %
3	Entregado a University ... Trabajo del estudiante	1 %
4	repositorio.unam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
5	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
6	elisagonzales3.blogsp... Fuente de Internet	<1 %

Página: 10 de 62 Número de palabras: 13106 Text-only Report | High Resolution Activado

12:32 a.m. 12/09/2018



UCV
UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 07
Fecha : 12-09-2017
Página : 1 de 1

Yo CRUZ HERMITAÑO JACQUELYN....., identificado con DNI N° 47682258
egresado de la Escuela Profesional de de la
Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la divulgación y
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
"CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA INTERNACIONAL
BAKERY SAC, LURIGANCHO 2018....."; en el Repositorio Institucional de la UCV
(<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822,
Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

FIRMA

DNI: 47682258

FECHA: 20 de JULIO del 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------