



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Clima Organizacional y Motivación Laboral del personal del Área de Compras
de Trading Fashion Line, S.J.L. 2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

Chávez Larrea Clotilde Angela

ASESOR:

Dr. Palacios Huaraca, Carlos Rubén

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión De Organizaciones

LIMA – PERÚ

2018

Página del Jurado

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-08-2018
		Página : 1 de 2

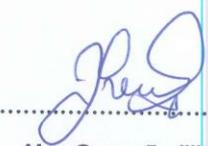
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña) **CLOTILDE ANGELA CHAVEZ LARREA** cuyo título es: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE COMPRAS DE TRADING FASHION LINE, S.J.L. 2018.**"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (número) Dieciséis (letras).

Los Olivos, 19 de diciembre de 2018



Mg. Genaro Sandoval Nizama
PRESIDENTE



Mg. Cesar Trujillo Hinojosa
SECRETARIO



Dr. Carlos R. Palacios Huaraca
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Dedicatoria

A Dios, a mi familia, mi esposo y a la personita a quien amo tanto y es la razón de ser de todo lo que hago, mi hija. Espero que este trabajo sea para ella un recordatorio de perseverancia y esfuerzo.

Agradecimiento

Agradezco a todos mis profesores de cada curso de realizado en la universidad, ya que con sus enseñanzas han aportado a los conocimientos que he adquirido durante mis años de estudio.

Agradezco a mis compañeros de clases, principalmente a Nelly Salas, ya que, sin su apoyo y aportes mutuos, no habiéramos conseguido avanzar hasta lograr nuestros objetivos.

Agradezco también a mis compañeros de trabajo por su apoyo en el proceso que realicé para mi investigación, por sus aportes y la confianza que me han tenido para transmitirme sus ideas.

Agradezco especialmente a mi jefa Vivian Vilcarromero, por el apoyo que me ha brindado durante mis estudios.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Clotilde Angela Chávez Larrea, estudiante de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Cesar Vallejo, Sede Lima Norte, expreso que el desarrollo de proyecto de investigación de nombre “Clima Organizacional y Motivación Laboral del Personal del Área de Compras de Trading Fashion Line, S.J.L. 2018”, el cual presento para obtener el grado académico de Licenciada en Administración, es de mi autoría.

Por lo mismo, afirmo lo siguiente:

- He considerado todos los orígenes intelectuales utilizados en el presente trabajo, detallando toda la cita textual o de parafraseo obtenida de otras fuentes, acorde a las normas de elaboración de proyectos académicos.
- No he recurrido a otra fuente desemejante a las observadas en este trabajo.
- El presente trabajo no se ha mostrado anteriormente para la obtención de otro grado académico, ni parcial ni totalmente.
- Tengo en conocimiento que mi trabajo pueda ser verificado electrónicamente para la identificación de plagios.
- Si utilizara algún material de otra propiedad sin referenciar oportunamente la fuente, estoy consciente que debo someterme a las sanciones que correspondan en el debido proceso.

Lima, 27 de noviembre de 2018.



Clotilde Angela Chávez Larrea

DNI N° 40177663

Presentación

Señores miembros del jurado:

Acatando los requerimientos formales del reglamento para la obtención de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, presento mi tesis titulada “Clima organizacional y motivación laboral del personal del área de compras de Trading Fashion Line, S.J.L. 2018”, misma que pongo a deferencia suya, esperando cumpla con las exigencias de aprobación con la finalidad de obtener el título profesional de Licenciada en Administración.

La autora

INDICE

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Realidad Problemática	14
1.2 Trabajos Previos	16
1.2.1 Antecedentes Internacionales	16
1.2.2 Antecedentes Nacionales	18
1.3 Teorías Relacionadas con el Tema	19
1.3.1 Clima Organizacional:	19
1.3.1.1 Dimensiones del Clima Organizacional	20
1.3.2 Motivación Laboral:	20
1.3.2.1 Dimensiones de la Motivación:	21
1.4 Formulación del Problema	22
1.5 Justificación del Estudio	22
1.5.1 Justificación Teórica	22
1.5.2 Justificación metodológica	23
1.5.3 Justificación Práctica	23
1.5.4 Justificación Social	24
1.6 Hipótesis	24
1.7 Objetivos	24
II. MÉTODO	26
2.1 Diseño de Investigación	27
2.1.1 Diseño No Experimental – Transversal	27
2.1.2 Método Hipotético – Deductivo.	27

2.1.3 Enfoque de Tipo Cuantitativo.	27
2.1.4 Nivel de Investigación Descriptivo – Correlacional	27
2.2 Variable, Operacionalización.	28
2.3 Población y muestra	31
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	31
2.4.1 Técnica en instrumentos	31
2.4.2 Validez	33
2.4.3 Confiabilidad	34
2.4.4 Métodos de Análisis de Datos.	35
2.4.5 Aspectos Éticos.	36
III. RESULTADOS	37
3.1. Resultados descriptivos	38
3.2. Prueba de Hipótesis	43
3.2.1. Comprobación de la Hipótesis General	44
3.2.2. Comprobación de Hipótesis Específica 1	44
3.2.3. Comprobación de Hipótesis Específica 2	45
3.2.4. Comprobación de Hipótesis Específica 3	46
IV. DISCUSIÓN	47
V. CONCLUSIONES	50
VI. RECOMENDACIONES	52
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
VIII. ANEXOS	59

LISTA DE TABLAS

Tabla N°1	Matriz de Operacionalización de las Variables	30
Tabla N°2	Niveles de interpretación del cuestionario de Clima Organizacional	32
Tabla N°3	Niveles de Interpretación del cuestionario de Motivación Laboral	33
Tabla N°4	Validación del instrumento	34
Tabla N°5	Coefficiente Alfa de Cronbach	34
Tabla N°6	Coefficiente de Fiabilidad	35
Tabla N°7	Niveles de Clima Organizacional	38
Tabla N°8	Niveles de Motivación Laboral	39
Tabla N°9	Niveles de Necesidades	40
Tabla N°10	Niveles de Impulsos	41
Tabla N°11	Niveles de Incentivos	42
Tabla N°12	Grado de relación según coeficiente de relación	43
Tabla N°13	Correlación entre Clima Organizacional y Motivación Laboral	44
Tabla N°14	Correlación entre Clima Organizacional y Necesidades	45
Tabla N°15	Correlación entre Clima Organizacional e Impulsos	45
Tabla N°16	Correlación entre Clima Organizacional e Incentivos	46

LISTA DE FIGURAS

Gráfico N°1	Niveles de Clima Organizacional	38
Gráfico N°2	Niveles de Motivación Laboral	39
Gráfico N°3	Niveles de Necesidades	40
Gráfico N°4	Niveles de Impulsos	41
Gráfico N°5	Niveles de Incentivos	42

Resumen

La investigación de diseño no experimental- transversal, desarrollada en el presente trabajo, titulado “Clima organizacional y Motivación Laboral del personal del área de compras de Trading Fashion Line, S.J.L. 2018”, tuvo como finalidad el determinar el grado de relación entre el Clima Organizacional y Motivación Laboral dentro de la compañía.

Para ello, se utilizó una investigación ordinal mediante una encuesta con escala de Likert, basada en los indicadores de las variables utilizadas y sus dimensiones, realizada como censo al total de trabajadores del área de compras, que consta de 53 personas. La validez del instrumento fue corroborada utilizando el método de confiabilidad de Alfa de Cronbach. El método utilizado es hipotético – deductivo, con enfoque de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo - correlacional.

Se obtuvo como resultados que el 35.85% de los trabajadores considera el clima organizacional de la empresa en un nivel bajo, el 33.96% lo considera con nivel medio y el 30.19% considera el clima en un nivel alto. Para la variable Motivación Laboral, el 33.96% lo considera en un nivel bajo, el 33.96% lo considera en un nivel regular y el 32.8% considera a la motivación en un nivel bajo.

Se concluyó de acuerdo a los resultados obtenidos, que existe una correlación positiva considerable $Rho=0,614$ además de una significancia de $p<0,05$, para las variables clima organizacional y motivación laboral del personal del área de compras de Trading Fashion Line, S.J.L. 2018.

Palabras clave: Clima Organizacional, Motivación Laboral.

Abstract

The non-experimental-cross-sectional design research, developed in the present work, entitled “Organizational Climate and Labor Motivation of the personnel of the shopping area of Trading Fashion Line, S.J.L. 2018”, was aimed at determining the degree of relationship between Organizational Climate and Labor Motivation inside the company.

For this, an ordinal investigation was used through a Likert-scale survey, based on the indicators of the variables used and their dimensions, carried out as a census of the total number of workers in the purchasing area, which consists of 53 people. The validity of the instrument was corroborated using Cronbach's alpha reliability method. The method used is hypothetical - deductive, with a quantitative approach, descriptive level - correlational.

It was obtained as results that 35.85% of workers consider the organizational climate of the company at a low level, 33.96% consider it at medium level and 30.19% consider the climate at a high level. For the Labor Motivation variable, 33.96% consider it at a low level, 33.96% consider it at a regular level and 32.8% consider motivation at a low level.

It was concluded according to the results obtained, that there is a considerable positive correlation $Rho = 0.614$ in addition to a significance of $p < 0.05$, for the variables organizational climate and work motivation of the personnel of the purchasing area of Trading Fashion Line, S.J.L. 2018.

Keywords: Organizational Climate, Labor Motivation.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Debido a la coyuntura económica, globalización y nuevas tecnologías, hacen que las organizaciones evolucionen en sus procesos, conocimientos y tecnologías con la finalidad de ser productivos y lograr sobrevivir ante la extensión de la competencia en todos los sectores de negocio.

Las grandes empresas internacionales, han aplicado sus estrategias de negocio en el factor humano de sus compañías, teniendo clara la dependencia que tienen en sus actividades y esfuerzos para el funcionamiento de los procesos establecidos.

Una de las empresas reconocidas con el premio Grate Place to Work, es la empresa internacional Atento de España, premio que califica a las empresas consideradas por sus trabajadores como una de las mejores empresas para trabajar, donde consideran el factor humano como su pilar estratégico, para quienes han fortalecido programas de academias y universidad de liderazgo. Dicho distintivo también se ve expresado en los países adicionales donde tiene sucursales como Argentina, Uruguay, Brasil, Perú, Colombia, Chile y México.

En América de Sur, Chile es el país con mayor porcentaje de satisfacción laboral para sus trabajadores en un 72%, ocupando la posición 16 entre otros países. Esto es acorde a una política de trabajo que manejan, la cual se encarga de proteger y respetar al trabajador, a la vez que lo mide.

Según un estudio realizado por la empresa Acsendo, Sudamérica ha mejorado en negocios y empresas, lo cual se refleja en la cantidad de personas de otros continentes que migran a Sudamérica para hallar una mejor oportunidad de empleo. Los tres países más identificados con el bienestar de sus trabajadores son República Dominicana 81.35%, Honduras 79.38% y Ecuador 78.39%, por otro lado, los países que se encuentran últimos es la encuesta son Perú 69.76%, Chile 70.65% y Costa Rica 73.22%. Con referencia a los departamentos donde trabajar, los primeros puestos lo ocupan las empresas de mercadeo y las de ventas y otros.

En el Perú, un estudio realizado por la Universidad Católica San Pablo en Arequipa, detectó que los trabajadores tienen alta motivación para trabajar en las empresas, pero éstas a su vez ofrecen un deficiente clima laboral, lo cual tiene un impacto en la productividad regional.

La organización Grate Place to work, publicó el orden al mérito de las 20 mejores organizaciones donde trabajar según los “millennials” (Personas con edades entre 17 a 29

años), basado en la opinión de 86,460 personas millenials de Lima y algunas provincias. Las empresas que se pueden destacar de este estudio son: Marriot Hotel, Interbank, Supermercados Peruanos, Real Plaza, Attento, entre otros. Lo valorado por los encuestados son las capacitaciones y la estabilidad laboral, además de reconocimientos especiales. El 93% de los encuestados, sienten que en sus organizaciones son tratados de manera justa y sin distinción de género, mientras que el 92% indican tener una conexión emocional con su organización. Los trabajadores millennials valoran el rol de sus líderes en la dirección del negocio, el reconocimiento sobresaliente, tener constante información de los cambios importantes y el trato ecuánime.

Actualmente, en el Perú se vive un ambiente muy competitivo a nivel económico y productivo, debido al ingreso de grandes empresas transnacionales y al incrementos de pequeñas y medianas empresas, lo que genera la necesidad de actualizar constantemente la tecnología y recursos de cada empresa, a fin de obtener productos o servicios que contrarresten el efecto de la competencia y sean rentables, todo aquello que hace las empresas se preocupen por construir una organización eficaz, en busca de lograr sus objetivos en tiempo reducido y con la menor manejo de recursos.

Sin embargo, la gran preocupación de las empresas por mantener e incrementar sus ganancias, hace que releguen, muchas veces involuntariamente, otros componentes internos de gran importancia como son los trabajadores y el ambiente donde se desarrollan.

La empresa Trading Fashion Line S.A, parte de la corporación textil Topy Top, está encomendada a realizar los procesos de creación, negociación, producción y venta de ropa de vestir en sus tiendas a nivel nacional. Una parte de la compañía es el área de compras, espacio creativo cuya función principal es desarrollar y negociar la producción de prendas de vestir o accesorios. El trabajo que se desarrolla en este ambiente es de constante investigación, negociación con proveedores, procesos de desarrollo de producto, seguimiento de ventas, etcétera; por lo cual se generan situaciones, muchas veces de gran tensión o de extensas jornadas de trabajo. Los trabajadores de esta área tienen mucho conocimiento y experiencia en las labores que realizan, sin embargo, se observa que no se ha investigado sobre su percepción de la empresa ni su sentir, si sienten comodidad en el ambiente en que se desempeñan, además de qué los motiva a realizar el trabajo que hacen y si realmente se encuentran motivados.

Como parte de la empresa desde hace varios años, he sido testigo de muchos cambios que se han desarrollado internamente, como nuevos sistemas, procesos, creación de nuevas áreas; todos a favor de mejorar la organización, sin embargo, no se presta la atención debida al Clima Organizacional y la motivación laboral de los trabajadores del área de compras específicamente, ya que si se practican acciones de mejora con el personal de ventas.

Lo que espero del estudio que he desarrollado es demostrar la relación entre el clima y motivación del área de compras, además de poder utilizar la investigación como herramienta de medición para estas variables de gran importancia.

Ongallo (2012) hace una acotación sobre la motivación en las ventas:

Por tanto, motivar tiene que ver con el impulso que está detrás de lo que vamos a hacer mañana, de lo que hacemos ahora mismo, de lo que hicimos ayer, con la fuerza que nos permite realizarlo, con el motor que nos proporciona la energía, o la paciencia o el tesón, para llevarlo a buen puerto. Es claro que los frutos de esas motivaciones pueden ser positivos o negativos, pueden ayudarnos o ayudar a los demás, o pueden dañarnos o hacer daño a quienes nos rodean. (p.205)

(Fischman, 2014) manifiesta que, acorde a una monografía realizada por la empresa de investigación Gallup, referente a distintas condiciones laborales en 147 países, el 13% de las personas trabajan motivadas, el 63% lo hacen desmotivados y el 63% está activamente desmotivado. El trabajador que se encuentra en situación de desmotivación activa, extiende su insatisfacción por toda la organización, impidiendo la motivación de sus compañeros (p.18)

1.2 Trabajos Previos

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Brune Orozco, (2013). Motivación Laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores del área comercial de Autoclima S.A. de la ciudad de Guayaquil, para alcanzar su título en Psicología Industrial en la Facultad de Ciencias Psicológicas de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. Tuvo como objetivo general aclarar que mientras exista mayor motivación laboral, se obtiene mayor desempeño de los trabajadores, para ello utilizó metodología de análisis correlacional, donde presumió relaciones entre las variables, además de ser no experimental y desarrollar una investigación cuantitativa. Su población estuvo comprendida de colaboradores de plana comercial de la empresa Autoclima S.A., donde

utilizó para su muestra el total de la población que constaba de 14 personas. Los resultados más resaltantes son que el personal no considera adecuado el ambiente físico donde se desarrollan sus tareas, con un 64% del valor total, también consideran que estas condiciones no mejoran, con un valor de 64%, además de no sentir reconocimiento del trabajo desempeñado por parte de su empresa, con 64%. A pesar de ello, concluyó que el personal mantiene un gran sentido de responsabilidad y pertenencia con la organización, además de afirmar que las extensiones de la motivación influyen positivamente en los trabajadores.

Zans Castellón, (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, realizado a fin de adquirir su título de Máster en Gerencia Empresarial, en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Guatemala. Tuvo como ideal de investigación el profundizar sobre el Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos y docentes, el tipo de investigación fue según el paradigma filosófico, la naturaleza del estudio fue de tipo transversal y su enfoque fue cuantitativo y no experimental. La población de su estudio constó de 88 trabajadores administrativos permanentes, del cual tomó como muestra a 59 trabajadores, usando el método de conveniencia. Los resultados más resaltantes fueron que el personal estuvo de acuerdo en implementar a futuro un liderazgo participativo, con un 96% de aceptación, lo cual indicó el interés de los trabajadores a cambios en las disposiciones habituales de la organización, también manifestaron tener clara comunicación con su jefe en un 90% de aceptación, aunque esta transmisión de información se desarrollaba de carácter informal en la mayoría de oportunidades. También consideraron que se realiza trabajo conjunto en la empresa con un 82% de aceptación. Como conclusión indicó que los docentes y administrativos consideran que la mejora del clima organizacional en su institución podría incidir en la mejora del desempeño laboral.

Pinto Castro, (2015). Propuesta Estratégica para el Fortalecimiento del Clima Organizacional y Mejora de la Motivación del Recurso Humano en la Compañía Costarricense del Café S.A. Título en maestría profesional en Administración y Dirección de Empresas con énfasis en Gerencia en la Universidad de Costa Rica. Asumió de objetivo primordial establecer las participaciones necesarias a fin de modificar la visión de los trabajadores a cerca del clima organizacional, para ello, empleó una investigación enfocado cuantitativamente, con alcance descriptivo transversal y diseño no experimental. Su población

de análisis fueron los 60 trabajadores de la compañía ubicados en las oficinas centrales. Para la muestra consideró al total. Entre los resultados que halló se encuentra que un gran porcentaje de trabajadores (entre 67% y 72%), considera que no tienen autoridad para resolver la forma en que realizan su trabajo, que no tienen lugar donde exponer sus ideas, a pesar que ellos consideran en un 80% de aprobación, que tienen la capacidad de ejecutar las funciones asignadas. Sin embargo, los trabajadores manifestaron una efectiva percepción a cerca de la confianza que tienen hacia la empresa, viéndola como una organización sólida, obteniendo una aprobación del 85% de encuestados. Determinó que la empresa cafetalera estuvo atravesando cambios organizacionales, debido a la fusión con otras empresas, lo cual la llevó a adoptar nuevos compendios organizacionales.

También concluyó que uno de los elementos del clima laboral que presentan falencias en la organización es la autonomía de sus trabajadores, que se encontró restringida.

1.2.2 Antecedentes Nacionales

Jaramillo Matías, (2017). Clima Organizacional y Motivación Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de los Olivos, 2016, para alcanzar grado de estudios de Magister en Gestión Pública, de la Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. Seleccionó como propósito primordial, explicar si existió factores relacionantes del clima y la motivación de los empleados, para el cual utilizó una metodología hipotética deductiva con orientación cuantitativa, de diseño no experimental y corte de tipo transversal correlacional. Su población comprendía a 125 trabajadores, con muestra no probabilística de 95 trabajadores. Del estudio obtuvo como efectos resaltantes que la empresa consideran el clima organizacional con un nivel entre “alto” con un 40% y regular con el 45.26%, por otra parte, los trabajadores consideraron la motivación laboral en un nivel entre “regular” con 38.95% y “alto” con un 36.84%. Concluyó que el Clima organizacional y la motivación observada por los obreros en la institución, se encuentran a nivel intermedio.

Sarmiento Pairazamán, (2016). En su tesis de nombre Relación entre clima organizacional y motivación laboral en Sedalib S.A., Trujillo 2016; para lograr el emblema profesional de Licenciada en Administración, de la Facultad de ciencias empresariales, en la Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. Tuvo como meta principal delimitar la relación entre ambas variables en la empresa Sedalib, para el cual utilizó una investigación de tipo descriptiva-correlacional, diseñada a modo no experimental- transversal; su población fueron 80

trabajadores del área administrativa de la organización, tomando el total de los colaboradores para la muestra. Obtuvo como efectos que se afirma la relación entre las recompensas con la motivación laboral, donde manifestó que la remuneración debe ser acorde con los compromisos laborales, además de percibir incentivos. También determinó relación entre dimensiones de la variable clima con la motivación, a causa de ello obtuvo como conclusión que ambas variables se relacionan directamente, para obtener personal motivado.

Abellaneda Quinto, (2016) Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa *Denim Color's* de Huachipa – 2016, a efecto de adjudicarse el título profesional de Licenciada en Administración en la Facultad de Ciencias Empresariales en la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Su propósito fue formalizar la conexión de la motivación con el desempeño laboral, para ello utilizó una investigación del tipo cuantitativo y diseño no vivencial. Tanto su población como su muestra, fueron los 30 trabajadores de la empresa. Como resultados se obtuvieron que el 53% del personal se mantiene regularmente motivados, debido a que no sentían satisfacción por el estipendio percibido, además el 60% del personal considera que su desempeño es regular porque cumplen sus objetivos laborales pasado tiempo definido. También comentaron los trabajadores que la motivación extrínseca de la empresa es regular con 57% de proporción en ello, demostrando en una tabla cruzada que una motivación regular coincide con un desempeño laboral disperso. Como conclusión se encontró relación moderada entre la motivación y el desempeño laboral, además de obtener un nivel regular de 53% en su variable motivación y un nivel regular de 60% en el desempeño laboral.

1.3 Teorías Relacionadas con el Tema

1.3.1 Clima Organizacional:

Bordas (2016) afirma al respecto que el clima de la organización es la manera en que aquellos que componen la empresa se manifiestan con referencia al hábitat profesional, a razón de extensiones que se relacionan con el sujeto, el conjunto de trabajadores que lo rodea y la misma empresa. (p.23)

Vergara (2015) afirma con referencia al tema que el clima resulta del entorno creado por las impresiones de las personas que conforman un organismo, lo que se vincula con la motivación en ellos mismos, además de ser el acumulado de sensaciones que tienen los trabajadores en referencia a la empresa, el cual es determinante en el ambiente de las emociones, que influencia en cómo se relacionan con el jefe, su trabajo y la empresa. (p.47)

Luna (2014) indica al respecto que el clima es una alteración estacional en el comportamiento del individuo, el cual reacciona a diversos factores como plazo acortado para cierre o entrega de información, reajuste de puestos de trabajo, aumento de sueldos, lo que actúa a razón de, si el trabajador se siente más motivado, su percepción del clima mejora y viceversa. (p.139)

El clima laboral se enfoca principalmente en cómo los trabajadores van a percibir el ambiente donde se desarrollan laboralmente, en cómo se relacionen con su entorno, el cual va influir directamente en los resultados obtenidos por su desempeño. Esta percepción puede variar en cada área de trabajo de la compañía.

1.3.1.1 Dimensiones del Clima Organizacional

Con motivo de seleccionar las dimensiones del clima concerniente a la investigación, se tomó en referencia tres dimensiones mencionadas por Bordas (2016).

Cooperación y Apoyo: Grado en que los miembros perciben que en la organización existe un buen ambiente de compañerismo, cordialidad y apoyo a su desarrollo en la organización.

Organización y Estructura: Grado en que los miembros perciben que los procesos de trabajo están bien organizados y coordinados, son claros y eficientes, sin excesivas restricciones organizacionales o formulismos burocráticos.

Transparencia y equidad: Grado en que los miembros de la organización perciben que las prácticas y políticas organizacionales son claras, equitativas y no arbitrarias, especialmente en cuanto a la valoración del desempeño y oportunidades de promoción. (p.25)

Es trascendental para la prosperidad de la empresa, que los trabajadores realicen sus labores en apoyo mutuo con sus compañeros, en un ambiente cordial y de contribución, con procesos específicos de las labores que desempeñan, el tener claro la ruta en que debe dirigirse el desarrollo de un proceso, contribuye a un desempeño laboral grato; además que el trabajador sienta que su trabajo no es ignorado y por lo contrario, se valora el aporte que realice.

1.3.2 Motivación Laboral:

El rendimiento de cada trabajador son los cimientos de la productividad para la empresa, y ello se encuentra conectado al grado de motivación que ellos tengan. Se pueden considerar

diversos elementos que influyen en el rendimiento, pero la motivación es la base de las conductas de los trabajadores. (Chiavenato, 2015)

(Puchol, 2012) nos manifiesta lo visto desde la perspectiva psicológica, la motivación es una fortaleza interna, pero según lo considerado por el jefe, es un factor que se puede ejecutar desde el exterior del trabajador. Además, afirma que, si las organizaciones buscan que sus colaboradores contribuyan a sus labores con agrado y entusiasmo además de su presencia, deben aportar en su motivación.

Toda persona percibe distintos tipos de estímulos generados por su entorno laboral, los cuales van a ser procesados y orientados a influir en sus reacciones generando estrategias para alcanzar objetivos. Estos estímulos pueden interpretarse por el individuo de manera positiva, lo que va a orientarlo a buscar objetivos que lo favorezcan y a su vez beneficie a la organización, pero puede ocurrir que los estímulos se interpreten de forma negativa, lo que puede incurrir en objetivos que afecten a los procesos en la empresa.

1.3.2.1 Dimensiones de la Motivación:

(Chiavenato, 2015) menciona tres extensiones clásicas de la motivación:

Necesidades. En resumen, lo describe como las privaciones intrínsecas que tiene cada individuo, a lo que el cuerpo se ocupará con frecuencia de hallar una situación de armonía, que se quiebran cuando emergen las necesidades, al no ser calmados, originan ansiedad que la persona buscará debilitar. (p. 237) Chiavenato comenta sobre la pirámide de necesidades de Maslow, del cual considera que lo principal para el ser humano es autorrealizarse: La Autorrealización es la mayor necesidad enaltecida del individuo y lo conducen a expandir sus facultades para engrandecerse. También comenta que, en la Pirámide de necesidades de Maslow, las implicancias de la autorrealización son las labores complicadas, variedad, independencia en sus procesos, evolución personal y ser involucrado en las disposiciones de la organización. (p. 241)

Impulsos. Forman una conducta de exploración e indagación con la finalidad de reconocer propósitos o estímulos que cuando se consiga satisfacer, compensarán las carencias y minimizarán la inquietud. Para conseguirlo, el individuo se plantea acciones y origina sus actitudes conducidas al propósito. (p. 237)

Incentivos. Llegar a la obtención de un aliciente, permite a la persona retomar la serenidad, lo retorna a un estado de proporción. Los estímulos se ubican al exterior de la persona y se transforman ampliamente, acorde a los acontecimientos del momento. (p.238)

Se eligieron estas dimensiones para identificar la secuencia en que se va a producir la motivación en los trabajadores y como aporta la empresa en el cumplimiento de las metas. Estas necesidades por cumplir, hicieron que los trabajadores se encuentren atentos a las actitudes que pueda tomar la empresa para motivarlos. Los trabajadores que perciben motivación en su lugar de trabajo, se comprometen con el alcance de los objetivos organizacionales.

1.4 Formulación del Problema

1.4.1. Problema General

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la motivación laboral del personal del área de compras de Trading Fashion Line, S.J.L. 2018?

1.4.2. Problemas Específicos

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y las necesidades del personal del área de compras de Trading Fashion Line, S.J.L. 2018?

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y los impulsos del personal del área de compras de Trading Fashion Line S.J.L. 2018?

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y los incentivos del personal del área de compras de Trading Fashion Line, S.J.L. 2018?

1.5 Justificación del Estudio

1.5.1 Justificación Teórica

Chiavenato (2015), El contexto donde se desenvuelven los componentes de una empresa es llamado clima organizacional y se encuentra fuertemente enlazado al nivel motivacional de los sujetos. De encontrarse ellos ampliamente motivados, se hallará progreso en el clima organizacional, lo que se interpreta como lazos beneficiosos, en caso de darse una situación opuesta, el clima se daña. (pp. 260,261)

El valor del clima organizacional y la motivación laboral se justifica teóricamente a través de lo manifestado por Chiavenato en su obra “Comportamiento organizacional”, ya que resalta el lazo que existe entre el clima de la empresa y la motivación que el trabajador percibe en ella, haciendo priorizando la importancia para las empresas en conocer el nivel de adaptación de sus trabajadores.

Borda (2016) El Clima laboral tiene una importante influencia sobre las actitudes y conductas en las organizaciones, así como en el desempeño empresarial, se hace necesario reflexionar en este punto sobre la forma de intervenir en el cambio y la mejora del clima como forma de cambiar y mejorar el desempeño y los resultados de la organización. (p. 29)

Borda resalta la importancia de influenciar en el clima laboral, ya que se entiende al trabajador como un componente de gran importancia para el logro de resultados de la institución.

1.5.2 Justificación metodológica

Hernández, Fernández y Baptista (2016) explican que las indagaciones descriptivas profundizan en referencia a pertenencias, características y especificaciones de los individuos, sociedades u otras circunstancias que se decidan considerar en un desarrollo de indagación. En estas se consiguen detalles referentes a las variables consideradas. Su importancia radica en avalar de forma exacta los distintos aspectos de una situación. (p. 92)

La encuesta utilizada es de gran importancia, debido a que se manejan indicadores de cada variable independiente y sus dimensiones, los cuales nos permite obtener detallada información acerca de la percepción de los trabajadores con respecto al Clima Organizacional y Motivación Laboral, además de la relación que existe entre ambos.

1.5.3 Justificación Práctica

El presente estudio busca determinar necesidades y sugerir a la gerencia de la organización posibles soluciones, según sean necesarias, para vigorizar el clima organizacional y la motivación en los trabajadores, además de proporcionarle a la empresa herramientas útiles de las variables.

1.5.4 Justificación Social

El estudio científico es útil para fortalecer los lazos que existen entre la empresa Trading Fashion Line y sus colaboradores, a fin de crear un clima de compromiso entre todos los componentes y aportar a la superación de los objetivos trazados como organización.

1.6 Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Existe relación directa entre el clima organizacional y la motivación laboral del personal del área de compras de Trading Fashion Line, S.J.L. 2018

1.6.2. Hipótesis Específicas

Existe relación directa entre el clima organizacional y las necesidades del personal del área de compras de Trading Fashion Line, S.J.L. 2018

Existe relación directa entre el clima organizacional y los impulsos del personal del área de compras de Trading Fashion Line, S.J.L. 2018

Existe relación directa entre el clima organizacional y los incentivos del personal del área de compras de Trading Fashion Line, S.J.L. 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral del personal del área de compras de Trading Fashion Line, S.J.L. 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y las necesidades del personal del área de compras de Trading Fashion Line, S.J.L. 2018.

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y los impulsos del personal del área de compras de Trading Fashion Line, S.J.L. 2018.

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y los incentivos del personal del área de compras de Trading Fashion Line, S.J.L. 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación

(Gómez, 2006) habla del diseño como un bosquejo formado para alcanzar la averiguación requerida, el plan de acción para obtener los datos del recinto laboral.

Debido a que la investigación que se realizó es con referencia a la relación que existe en las variables, se desarrollaron actividades para conseguir la información necesaria.

2.1.1 Diseño No Experimental – Transversal

(Hernández, et al., 2016) comentan que dentro de la indagación no experimental, las variables autónomas suceden y es imposible manejarlas, no hay dominio sobre ellas y tampoco se logran afectar, debido a que ellas y sus efectos ya acontecieron.

En la investigación transversal que recopilan datos en un solo momento, tiene como objeto detallar variables, examinar su ocurrencia y relación en determinado tiempo. (Hernández, et al., 2016).

En el proyecto se utilizó este tipo de diseño para indagar sobre dos variables autónomas que están aconteciendo en los trabajadores de Trading Fashion Line, tomando los datos recolectados en un lapso determinado.

2.1.2 Método Hipotético – Deductivo.

(Cegarra, 2012) La ruta racional para conseguir el remedio a la problemática planteada es pronunciar una hipótesis referente a soluciones viables del problema y corroborar esta afirmación con los testimonios obtenidos.

Se buscaron los procedimientos más próximos a la problemática, acorde a los resultados obtenidos de la investigación.

2.1.3 Enfoque de Tipo Cuantitativo.

(Hernández, et al., 2016) La investigación emitida sobre esta orientación es sucesiva y demostrativa, cada fase antecede a la posterior y es inadmisibles esquivar procesos.

2.1.4 Nivel de Investigación Descriptivo - Correlacional

(Hernández, et al., 2016) El alcance descriptivo se examinan detalles de las peculiaridades, cualidades y rasgos de los individuos, su entorno social y laboral, sus procedimientos, materias o diferentes manifestaciones que puedan considerarse en una exploración.

Respecto al alcance correlacional, tiene el propósito de entender la conexión existente en dos o más concepciones, clases o variables de un determinado ejemplar. (Hernández, et al.,2016)

Con ambos alcances se realizó una investigación para detallar las particularidades encontradas en cada variable y encontrar la relación entre las mismas.

2.2 Variable, Operacionalización.

Definición conceptual de las Variable N°1 Clima Organizacional.

(Bordas, 2016) El clima laboral es la manera en que los componentes de la empresa se manifiestan con referencia al hábitat profesional, a razón de extensiones que se relacionan con el sujeto, el conjunto de trabajadores que lo rodean y la misma empresa. (p. 26)

Definición Operacional.

El Clima organizacional de la empresa se evaluó por medio de un cuestionario que contiene 15 preguntas con alternativa de respuestas en valores de escala de Likert a escala ordinal, relacionada con las dimensiones cooperación y apoyo; organización y estructura; transparencia y equidad.

Dimensión 1: Cooperación y Apoyo.

(Bordas, 2016) Nivel percibido por el personal de la organización, con referencia de encontrar en ella un entorno de camaradería, amabilidad y soporte en su progreso. (p. 25)

Dimensión 2: Organización y Estructura.

(Bordas, 2016) Valor observado por los trabajadores, relacionado a los métodos laborales adecuadamente constituidos, perceptibles y eficaces, fuera de limitaciones institucionales o protocolos administrativos. (p. 25)

Dimensión 3: Transparencia y equidad.

(Bordas, 2016) medida en que los componentes de la empresa consideran que los manejos y direcciones de la organización son transparentes, equilibradas y no autoritarias, sobre todo en la evaluación del cumplimiento, además de las ocasiones de asensos al trabajador. (p.25)

Definición conceptual de las Variable 2 Motivación Laboral.

(Chiavenato, 2015), El rendimiento de cada trabajador son los cimientos de la productividad para la empresa y ellos se encuentra conectado al grado de motivación que ellos tengan. Se pueden considerar diversos elementos que influyen en el rendimiento, pero la motivación es la base de la conducta de los trabajadores.

Definición Operacional.

La motivación laboral en la organización se calculó a través de un cuestionario comprendido por 15 preguntas de respuesta valoradas en escala de Likert con escala ordinal, relacionada con las dimensiones necesidades; impulsos; incentivos.

Dimensión 1: Necesidades

Las necesidades son privaciones intrínsecas que tiene cada individuo, a lo que el cuerpo se ocupará con frecuencia de hallar una situación de armonía, que se quiebran cuando emergen las necesidades, al no ser calmadas, originan ansiedad, que la persona buscará debilitar. Además, comenta sobre la pirámide de necesidades de Maslow, del cual considera que lo principal para el ser humano es la Autorrealización, aquello que es la mayor necesidad enaltecida del individuo y lo conducen a expandir sus facultades para engrandecerse. También comenta al respecto que las implicancias de la autorrealización son las labores complicadas, variedad, independencia en sus procesos, evolución personal y ser involucrado en las disposiciones de la organización. (Chiavenato, 2015, p. 237).

Dimensión 2: Impulsos:

Forman una conducta de exploración e indagación con la finalidad de reconocer propósitos o estímulos que cuando se consigan satisfacer, compensarán las carencias y minimizarán la inquietud. Para conseguirlo, el individuo se plantea acciones y origina sus actitudes conducidas al propósito. (Chiavenato, 2015, p.237).

Dimensión 3: Incentivos:

Llegar a la obtención de un aliciente, permite a la personal retornar a la serenidad, lo retorna a un estado de proporción. Los estímulos se ubican al exterior de la persona y se transforman ampliamente, acorde a los acontecimientos del momento. (Chiavenato, 2015, p. 238).

Tabla N°1 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
CLIMA ORGANIZACIONAL	Bordas (2016) afirma que: Consideramos que el clima laboral se refiere a la forma en que los miembros de una organización describen su entorno o ambiente de trabajo, a partir de un conjunto de dimensiones relacionadas con el individuo, el grupo y la propia organización. (p.23)	El clima organizacional, está en concordancia a cómo perciben los trabajadores el ambiente de trabajo, en aspectos como la interacción entre ellos, la autonomía y la motivación laboral.	Cooperación y Apoyo: Bordas (2016) Grado en que los miembros perciben que en la organización existe un buen ambiente de compañerismo, cordialidad y apoyo a su desarrollo en la organización. (p.25)	1.1 Trabajo en equipo	Escala de Likert 1.- Nunca 2.- Casi Nunca 3.- A veces 4.- Casi Siempre 5.- Siempre
			Organización y Estructura: Bordas (2016) Grado en que los miembros perciben que los procesos de trabajo están bien organizados y coordinados, son claros y eficientes, sin excesivas restricciones organizacionales o formulismos burocráticos. (p.25)	2.1 Organización de actividades diarias	
			Transparencia y equidad: Bordas (2016) Grado en que los miembros de la organización perciben que las prácticas y políticas organizacionales son claras, equitativas y no arbitrarias, especialmente en cuanto a la valoración del desempeño y oportunidades de promoción. (p.25)	3.1 Igualdad de oportunidades	
				2.2 Accesibilidad y facilidades en los procesos	
				3.2 Valoración del trabajo desempeñado	
MOTIVACIÓN LABORAL	Chiavenato (2015) dice que: El desempeño individual, que es la base del rendimiento de la organización, depende en gran medida de que las personas estén motivadas. No cabe duda de que varios factores que actúan en forma simultánea moldean y condicionan el desempeño individual, como ocurre con las capacidades y competencias de las personas, el liderazgo y el entrenamiento. Sin embargo, la motivación es la columna vertebral del comportamiento de las personas. (p.236)	La motivación laboral es una Variable que afecta directamente al desempeño y al rendimiento del trabajador. Una persona desmotivada no va a cumplir sus objetivos y metas.	Necesidades. Chiavenato (2015) En suma, una necesidad significa que la persona tiene una carencia interna, como hambre, inseguridad, soledad, etc. El organismo se caracteriza por buscar constantemente un estado de equilibrio, el cual se rompe cada vez que surge una necesidad, un estado interno que, cuando no es satisfecho, crea tensión e impulsa al individuo a reducirlo o atenuarlo. (p.237)	4.1 Necesidades de capacitación	Escala de Likert 1.- Nunca 2.- Casi Nunca 3.- A veces 4.- Casi Siempre 5.- Siempre
				4.2 Necesidades personales	
			Impulsos: Chiavenato (2015) El impulso genera un comportamiento de búsqueda e investigación, cuya finalidad es identificar objetivos o incentivos que, una vez atendidos, satisfarán la necesidad y reducirán la tensión. (p.237)	5.1 Fomento a la investigación	
				5.2 Estímulo personal de superación	
			Incentivos: Chiavenato (2015) Alcanzar un incentivo tiende a restaurar el equilibrio fisiológico o psicológico y puede reducir o eliminar el impulso. (p.238)	6.1 Incentivos económicos	
	6.2 Incentivos no monetarios				

2.3 Población y muestra

La población es el acopio de personas con diversos argumentos que coinciden en detalles específicos. (Hernández, et al., 2016, p. 174).

Para esta investigación se tomará como población a los 53 trabajadores del área de compras de la empresa Trading Fashion Line, que cuentan con edades sobre los 18 años.

Hernández, et al., (2016), indican que “la muestra es un sub grupo de la población de interés, sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población” (p.173).

Debido a que la muestra es de tipo censal, se consideró para la adquisición de datos al total de la población, que consta de 53 trabajadores del área de compras, por lo mismo, no es necesario realizar una previa selección de los participantes.

Hernández et al., (2016), mencionan en su libro que “Sólo cuando queremos realizar un censo debemos incluir todos los casos (personas, animales, plantas, objetos) del universo o la población. Por ejemplo, los estudios motivacionales en empresas suelen abarcar a todos los empleados para evitar que los excluidos piensen que su opinión no se toma en cuenta.” (p.172).

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

2.4.1 Técnica en instrumentos

La técnica que se utilizará para la recaudación de datos será la encuesta, la cual consta de 30 preguntas; 15 realizadas con los indicadores del Clima y sus dimensiones; y 15 de los indicadores de la Motivación y sus dimensiones.

Salinas (2012) manifiesta con respecto a la encuesta que “se utilizan cuando se desea conocer a fondo ciertas condiciones especiales. Cuando se buscan aspectos que el encuestado no quiere decir directamente porque atañe a la política, vida familiar, sexo, etc. (p.67)

El método de medición por escalas que se va a utilizar es el de Rensis Likert.

Hernández, et al., (2016) afirman al respecto que:

Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes, se solicita al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. (p.238)

La codificación de Likert consta de 5 alternativas de respuesta divididos en el siguiente puntaje:

1: Nunca

2: Casi Nunca

3: A veces

4: Casi Siempre

5: Siempre

Preguntas de Clima Organizacional

La primera variable es medida en el cuestionario con 15 preguntas distribuidas en sus dimensiones como se indica a continuación:

Cooperación y Apoyo: 5 ítems

Organización y Estructura: 5 ítems

Transparencia y Equidad: 5 ítems

La calificación de las respuestas se realiza mediante la sumatoria de los valores de las respuestas

Tabla N°2 Niveles de interpretación del cuestionario de Clima Organizacional

	Bajo	Medio	Alto
Cooperación y Apoyo	5 - 16	17 - 19	20 - 25
Organización y Estructura	5 - 13	14 - 16	17 - 25
Transparencia y Equidad	5 - 16	17 - 19	20 - 25
Clima Organizacional	15 - 47	48 - 51	52 - 75

Preguntas de Motivación Laboral

La segunda variable es medida en el cuestionario mediante 15 preguntas repartidas en sus dimensiones como se detalla:

Necesidades: 5 ítems

Impulsos: 5 ítems

Incentivos: 5 ítems

Del mismo modo que en la primera variable, se calificarán las respuestas a través de la adición de los valores de las contestaciones.

Tabla N°3 Niveles de Interpretación del cuestionario de Motivación Laboral

	Bajo	Medio	Alto
Necesidades	5 - 15	16 - 17	18 - 25
Impulsos	5 - 17	18 - 19	20 - 25
Incentivos	5 - 13	14 - 17	18 - 25
Motivación Laboral	15 - 45	46 - 51	52 - 75

2.4.2 Validez

Hernández, et al., (2016) alegan que se trata de la categoría de medición que realiza un elemento sobre una variable. (p.200)

Para certificar lo eficiente del instrumento para medición, se verificó la confiabilidad de la encuesta utilizando el método de confiabilidad Alfa de Cronbach, empleado en el programa SPSS. Hernández, et al., (2016) indican sobre el sistema que es ventajoso por no se necesita fraccionar las unidades del instrumento en dos partes, sólo se emplea la medida y se contabiliza el coeficiente.

Luego, Hernández, et al., (2016) comentan sobre la validación de la herramienta a manera personal por los expertos conocedores del tema, quienes lo legitimarán. Este tipo de validación es considerado desde varios años atrás. (p. 204)

Para autorizar la información del instrumento de medición, se solicitó la ratificación de la herramienta de obtención de datos, a cargo de los jueces expertos detallados en la tabla adjunta.

Tabla N°4 Validación del instrumento

N°	JUECES EXPERTOS	TÍTULO	VALIDACION
1	Dr. Mario Torres de la Cruz	Dr.	Aplicable
2	Dr. Rosel Cesar Alva Arce	Dr.	Aplicable
3	Dr. Juan Manuel Vásquez Espinoza	Dr.	Aplicable

2.4.3 Confiabilidad

Hernández, et al., (2016) alegan que la veracidad es el valor de igualdad de las deducciones que se obtiene de la utilización reiterada de un instrumento sobre la propia persona. (p. 200)

Tabla N°5 Coeficiente Alfa de Cronbach

Coeficiente	Relación
0.00 a 0.20	Muy Baja
0.20 a 0.40	Baja
0.40 a 0.60	Regular
0.60 a 0.80	Aceptable
0.80 a 1.00	Elevada

Fuente: Hernández, et al., (2016)

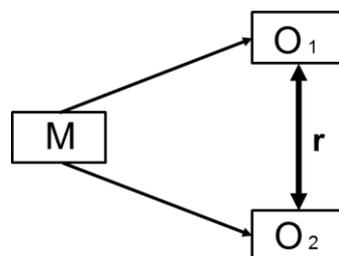
Para edificar la confiabilidad de los cuestionarios, se realizó una tentativa guía de la encuesta a 20 trabajadores de la compañía , del cual se adquirió la base de datos con las respuestas, posteriormente analizadas mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla N°6 Coeficiente de Fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N° de Elementos
Cuestionario Clima Organizacional	,749	15
Cuestionario Motivación Laboral	,868	15

Como se muestra en el cuadro, los coeficientes son de 0.749 y 0.868, los cuales indican que los cuestionarios son confiables

La representación de la investigación que se desarrolló es el siguiente:



Donde se buscó de la muestra (M) la correlación (r) de la variable O1(Clima Organizacional) con la variable O2(Motivación Laboral).

2.4.4 Métodos de Análisis de Datos.

Hernández, et al., (2016):

Comúnmente, el investigador se interesa en realizar análisis más allá de un conteo de casos por categoría, y éstos se llevan a cabo por medio de la computadora u ordenador. Para ello es

necesario transformar las respuestas en símbolos o valores numéricos. Los datos deben resumirse, codificarse y prepararse para el análisis. (p.254)

Luego de la recolección, clasificación y contabilización de las respuestas, se consideró para registrar los datos de las encuestas con el método estadístico SPSS 24 para la obtener resultados, para luego interpretarlos.

Luego de la obtención de resultados, se realizaron los siguientes análisis:

Inferencial: Se realizó la prueba de correspondencia de Rho de Spearman para determinar el nivel de relación entre las variables estudiadas.

Descriptivo: Los resultados conseguidos se detallan en tablas de frecuencias y gráficos de barra.

La regla de decisión utilizada para contrastar las hipótesis es:

Si, $p > 0.05$, entonces se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si, $p < 0.05$, entonces se rechaza la Hipótesis Nula (H_0).

2.4.5 Aspectos Éticos.

Los estudios que se realizarán con las encuestas se desarrollarán de forma confidencial, ya que no contará con el nombre de los trabajadores.

La información obtenida se manejará con mucha discreción, ya que no se pretende demeritar la imagen de la empresa.

Las referencias bibliográficas utilizadas han sido obtenidas de forma exacta al autor, citando los datos de su obra.

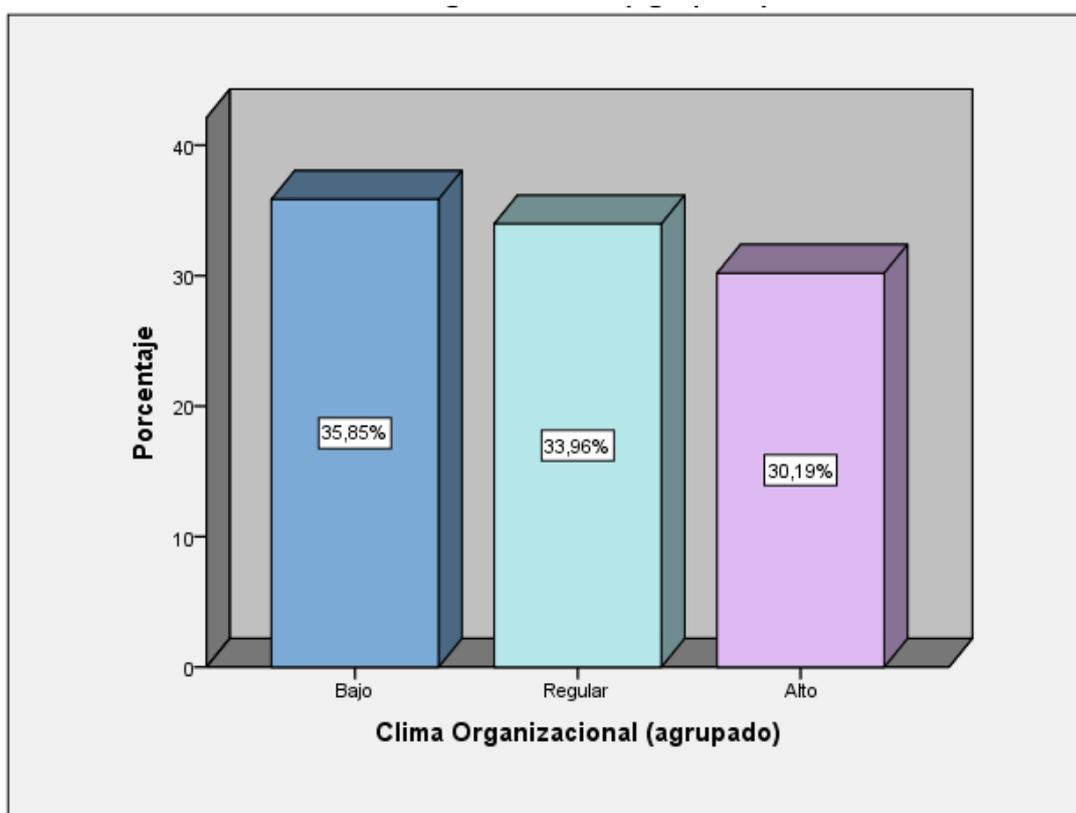
III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Tabla N°7 Niveles de Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	19	35,8	35,8	35,8
	Regular	18	34,0	34,0	69,8
	Alto	16	30,2	30,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Gráfico N°1 Niveles de Clima Organizacional

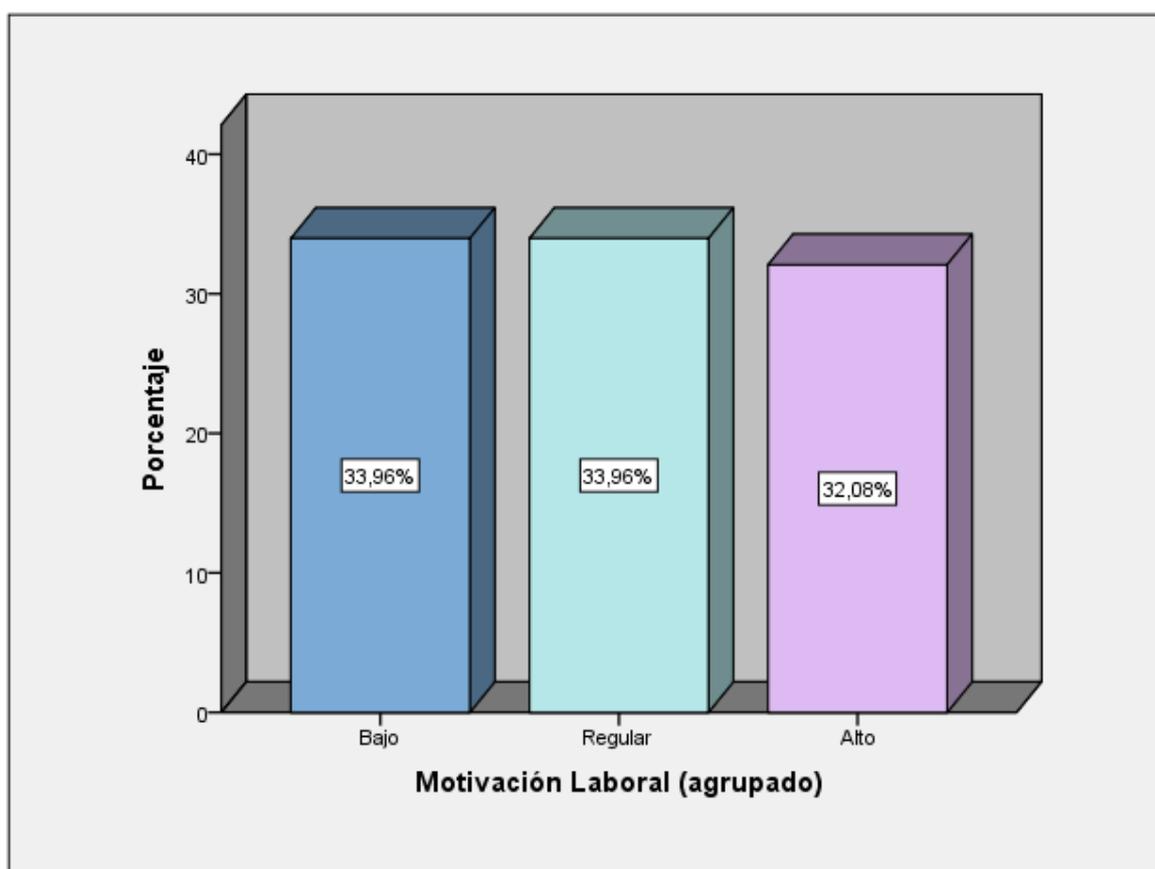


En la tabla de los niveles de Clima Organizacional, se visualiza que el 35.85% de los trabajadores califica el clima de la empresa en nivel “bajo”, el 33.96% lo considera en un nivel “Medio” y el 30.19%, lo considera en un nivel “Alto”. Los resultados indican que el clima organizacional de la empresa se percibe con mayor amplitud en un nivel entre regular a bajo.

Tabla N°8 Niveles de Motivación Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	18	34,0	34,0	34,0
	Regular	18	34,0	34,0	67,9
	Alto	17	32,1	32,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Gráfico N°2 Niveles de Motivación Laboral

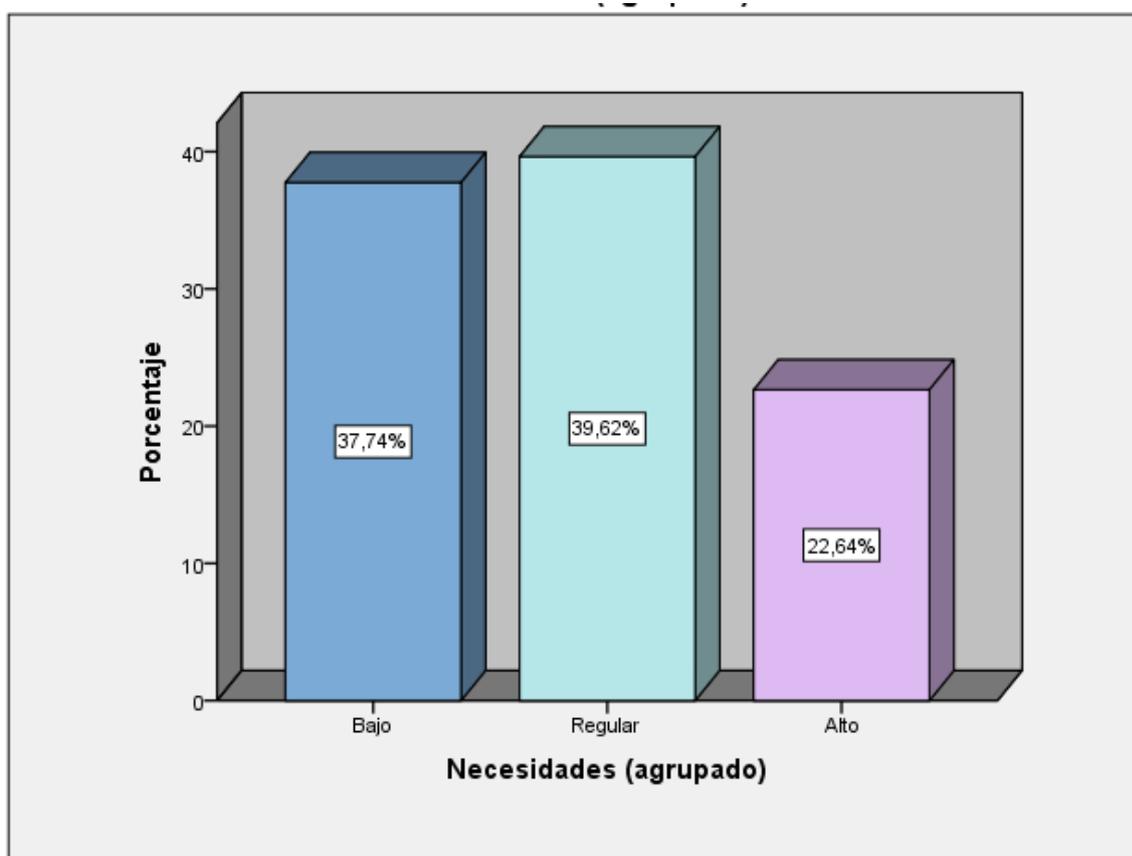


En la tabla de valores de motivación laboral, se distingue que el 33,96% de los trabajadores considera la motivación laboral de la empresa en un nivel “bajo”, por un mismo valor, el 33,96% de los trabajadores lo considera en un nivel “regular”, y el 32,08% lo considera en un nivel “bajo”. Los resultados alcanzados indican que la motivación laboral de la empresa se percibe a mayores porcentajes en los niveles bajo y regular.

Tabla N°9 Niveles de Necesidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	37,7	37,7	37,7
	Regular	21	39,6	39,6	77,4
	Alto	12	22,6	22,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Gráfico N°3 Niveles de Necesidades



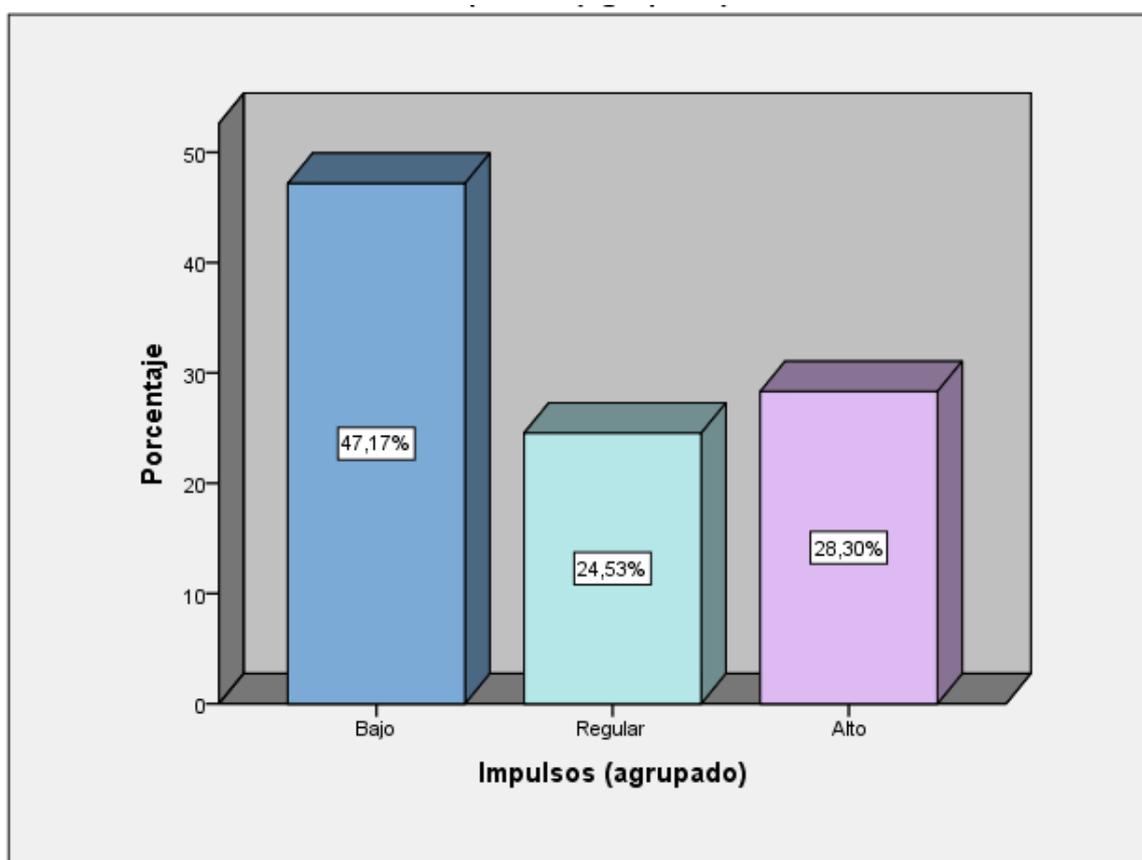
En la tabla de niveles de la dimensión Necesidades, se observa como resultados que el 37.74% de los trabajadores de Trading Fashion Line S.A., considera las necesidades en un nivel “bajo”, el 39.62%, lo suponen en un nivel “regular” y el 22.64% en un nivel “alto”.

Los resultados indican que las necesidades de la motivación laboral se observan con mayor porcentaje en un nivel entre bajo y regular.

Tabla N°10 Niveles de Impulsos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	25	47,2	47,2	47,2
	Regular	13	24,5	24,5	71,7
	Alto	15	28,3	28,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Gráfico N°4 Niveles de Impulsos

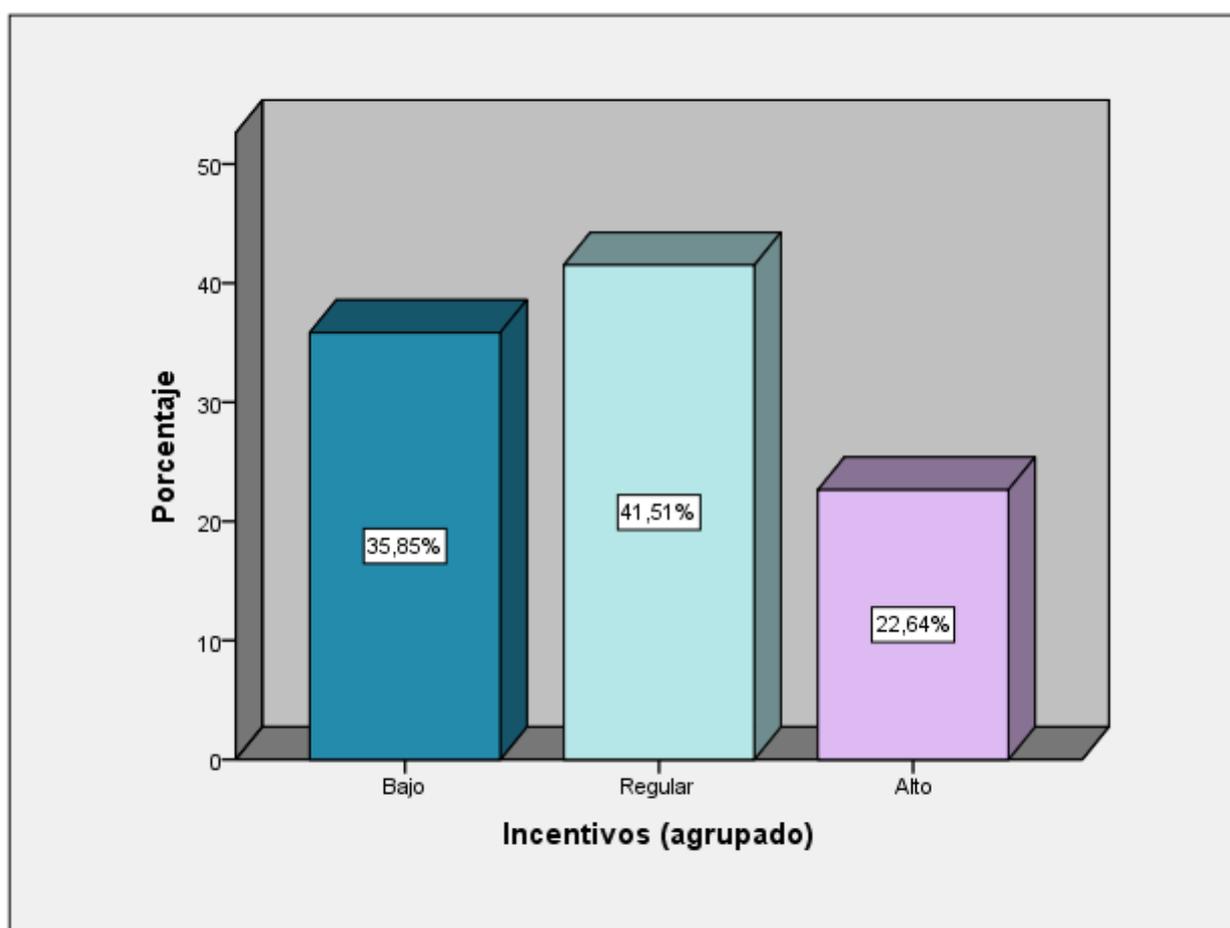


En la tabla de niveles de Impulsos, el 47.17% de los encuestados considera lo impulsos de la motivación laboral en un nivel “Bajo”, el 24.53% lo especulan en un nivel “regular”, y el 28.30% lo considera en un nivel “Alto”. Esto quiere decir que los impulsos en la motivación laboral se consideran en un nivel entre bajo y regular

Tabla N°11 Niveles de Incentivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	19	35,8	35,8	35,8
	Regular	22	41,5	41,5	77,4
	Alto	12	22,6	22,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Gráfico N°5 Niveles de Incentivos



En la tabla de niveles de la dimensión Incentivos, se puede apreciar en los resultados que es considerado en un 35,85% en un nivel bajo, 41,51 en un nivel regular y 22,64% en un nivel alto, lo que indica que el nivel de Incentivos está considerado en un nivel entre regular a bajo.

3.2. Prueba de Hipótesis

Para comprobar la aceptación o negación de las hipótesis planteadas, se realizó una prueba de correlación de variables con el coeficiente Rho de Spearman, el cual es detallado por Hernández et al., (2016), como “medidas de correlación para variables en un nivel de medición ordinal” (p,322).

Tabla N°12 Grado de relación según coeficiente de relación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández et al., (2016)

3.2.1. Comprobación de la Hipótesis General

H₀: No existe relación directa entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral del personal del área de compras de Trading Fashion Line, S.J.L. 2018.

H_A: Existe relación directa entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral del personal del área de compras de Trading Fashion Line, S.J.L. 2018.

Tabla N°13 Correlación entre Clima Organizacional y Motivación Laboral

			Clima Organizacional	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,614**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	,614**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla representa la correlación positiva considerable $Rho=0,614$ también significativa $p<0,05$ entre las variables de clima organizacional y motivación laboral. Por lo expuesto, se resuelve rechazar la hipótesis nula; lo que quiere decir que existe relación directa entre clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores del área de compras de Trading Fashion Line, Lima, 2018.

3.2.2. Comprobación de Hipótesis Específica 1

H₀: No existe relación directa entre clima organizacional y necesidades del personal del área de compras de Trading Fashion Line, S.J.L. 2018.

H_A: Existe relación directa entre clima organizacional y necesidades de los trabajadores del área de compras de Trading Fashion Line, S.J.L. 2018.

Tabla N°14 Correlación entre Clima Organizacional y Necesidades

			Clima	
			Organizacional	Necesidades
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,470**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Necesidades	Coefficiente de correlación	,470**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla representa una correlación positiva media $Rho=0,470$, además de significativa $p<0.05$, entre la variable clima organizacional y la dimensión necesidades. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que indica que existe relación directa entre clima organizacional y necesidades de los trabajadores del área de compras de Trading Fashion Line, S.J.L. 2018.

3.2.3. Comprobación de Hipótesis Específica 2

H_0 : No existe relación directa entre clima organizacional e impulsos del personal del área de compras de Trading Fashion Line, S.J.L. 2018.

H_A : Existe relación directa entre clima organizacional e impulsos del personal del área de compras de Trading Fashion Line, S.J.L. 2018.

Tabla N°15 Correlación entre Clima Organizacional e Impulsos

			Clima	
			Organizacional	Impulsos
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,485**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Impulsos	Coefficiente de correlación	,485**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla representa una correspondencia positiva media $Rho=0,485$, y significancia $p<0,05$ entre la variable clima organizacional y la dimensión impulsos. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se confirma que existe relación directa entre clima organizacional e impulsos de los trabajadores del área de compras de Trading Fashion Line, S.J.L. 2018.

3.2.4. Comprobación de Hipótesis Específica 3

H_0 : No existe relación directa entre clima organizacional e incentivos del personal del área de compras de Trading Fashion Line, S.J.L. 2018.

H_A : Existe relación directa entre clima organizacional e incentivos del personal del área de compras de Trading Fashion Line, S.J.L. 2018.

Tabla N°16 Correlación entre Clima Organizacional e Incentivos

			Clima	
			Organizacional	Incentivo
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,676**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Incentivo	Coefficiente de correlación	,676**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla nos muestra una relación positiva considerable $Rho= 0,676$ y también significativa $p<0,05$ entre la variable clima organizacional y la dimensión incentivos. Por lo mismo, se decide rechazar la hipótesis nula y se afirma que existe una relación directa entre clima organizacional e incentivos del personal del área de compras de Trading Fashion Line, S.J.L. 2018.

IV. DISCUSIÓN

El resultado obtenido manifiesta que existe correlación positiva considerable entre las variables clima organizacional y motivación laboral, ya que se consiguió un valor $Rho=0,614$; además de hallarse significancia entre ambas variables de $p<0,05$. Estos valores se pueden confirmar con los porcentajes de los valores descriptivos en ambas variables, ya que el 35.85% de los trabajadores considera el clima organizacional de la empresa en un nivel bajo; y en cuanto a la motivación laboral, el 33.96% considera la motivación laboral en un nivel entre bajo y regular, ya que ambos niveles obtuvieron el mismo valor. De acuerdo a los resultados, es claro entender que es trascendental para lograr los fines de la empresa que se tomen acciones para mejorar los resultados, ya que ambos factores son de gran importancia para la mejora de la productividad.

Esta coherencia entre variables también se demuestra en la tesis de Jaramillo (2017), donde comprobó que sus variables Motivación Laboral y Clima organizacional se encuentran correlacionadas en manera positiva considerable con un valor $Rho=770$, pero contrariamente, los niveles de Clima organizacional se encuentran en un grado intermedio de 45.26% y alto de 40%, y la motivación laboral en un valor de 38.95% en un nivel intermedio y 36.84% en un nivel alto, con lo cual también se demuestra que a mayor nivel de impresión del clima en los trabajadores, mayor será la motivación que encuentran los trabajadores por parte de la organización.

Chiavenato (2015), compara a las organizaciones con seres vivientes que siguen su proceso natural, pero su crecimiento obedece a como se maneje su administración, indicando que deben observar constantemente a la empresa y a las personas que la componen, no debe quedar a disposición de los hechos que se produzcan, sino que se debe intervenir en su crecimiento y esto se encuentra altamente relacionado con el crecimiento de sus trabajadores. (p. 61)

También se ha comprobado que existe relación positiva y moderada $Rho=0,470$; así como significativa $p<0,05$; entre la variable clima organizacional y la dimensión necesidades. Esto es corroborado con los resultados que indican que el 35.85% del personal considera al clima organizacional en nivel bajo y el 39.62% considera en un nivel regular a las necesidades.

Este hallazgo en la investigación es confirmado por el autor Chiavenato (2015) quien indica que para tratar el proceder de las personas en las organizaciones es de gran jerarquía que

conozcan el significado de necesidades o insuficiencias, averiguar el funcionamiento de la motivación. (p.238).

Asimismo, se ha evidenciado que existe relación positiva moderada $Rho=0,485$ además de significativa $p<0,05$ entre la variable Clima organizacional y la dimensión impulsos. Esto es confirmado con los resultados que manifiestan que el 35.85% del personal considera al clima organizacional en un nivel bajo y el 47.17% considera los impulsos en un nivel bajo.

El resultado encontrado es determinante para evidenciar limitaciones en el clima laboral que se relacionan con limitaciones en los impulsos, lo cual es comentado por el autor Chiavenato (2015), quien indica que “La persona escoge un curso de acción para satisfacer determinada necesidad o carencia y surge el comportamiento enfocado en esa meta (impulso)” (p.238).

Chiavenato (2016) también indica al respecto que cuando no se puede disminuir una necesidad ocasiona un sobreesfuerzo que el individuo realiza para acortarla, lo cual puede ocasionar también que el sujeto genere actitudes de autodefensa, que pueden terminar en ausencias laborales o excusas, para librarse de lugares de trabajo que le resulten desagradables. (p.239).

Igualmente, se ha probado con los resultados, que existe relación positiva moderada $Rho=0,676$; así como significativa $p<0,05$ entre la variable clima organizacional y la dimensión incentivos. Esto es ratificado con los resultados que indican un porcentaje de 35.85% sobre la valoración del personal con respecto al clima organizacional, colocándolo en nivel bajo y el 41.51% considerando a los Incentivos en un nivel regular.

El resultado adjunto es confirmado por Sarmiento (2016), quien obtuvo entre otros resultados que los trabajadores manifestaron que las remuneraciones deben ir acorde a los compromisos laborales, además de los incentivos. Similar resultado obtuvo Abellaneda (2016), donde indico que los trabajadores se sienten insatisfechos con la remuneración percibida, lo cual no contribuye a sentirse incentivados en el trabajo.

V. CONCLUSIONES

- 5.1 Queda determinado que existe correlación entre el clima organizacional y motivación laboral del personal del área de compras de Trading Fashion Line, S.J.L. 2018, cuyo resultado fue según el coeficiente de Rho de Spearman de 0,614, lo que lo identifica como una correlación positiva considerable, lo que indica que ambas variables se encuentran claramente relacionadas. El resultado indica que, si la percepción del clima organizacional es alta, la motivación laboral también será alta.
- 5.2 Se logró establecer que existe correlación entre el clima organizacional y las necesidades del personal del área de compras de Trading Fashion Line, S.J.L. 2018, obteniendo como resultado en el coeficiente Rho de Spearman de 0,470, considerándose como correlación de tipo positiva media, lo cual indica que la variable y la dimensión de la motivación se encuentran directamente relacionadas. El resultado indica como conclusión que, si el clima organizacional es alto, la satisfacción de necesidades también será alta.
- 5.3 Queda determinado que existe correlación entre el clima organizacional y los impulsos del personal del área de compras de Trading Fashion Line, S.J.L. 2018, obteniendo como resultado Rho de Spearman el valor de 0,485, asumiéndose como una correlación positiva media, lo que indica que el clima organizacional y la dimensión impulsos se encuentran directamente relacionadas. Como conclusión se obtiene que, de encontrarse el clima organizacional en un nivel alto, los impulsos de los trabajadores también se encontrarán en un nivel alto.
- 5.4 Se logró establecer que existe correlación entre el clima organizacional y los incentivos del personal del área de compras de compras de Trading Fashion Line, S.J.L. 2018, consiguiéndose de resultado Rho de Spearman de 0,676, tomándose como una correlación positiva considerable, lo que demuestra que el clima organizacional y la dimensión incentivos se encuentran directamente relacionados. Este resultado permite concluir que, al encontrarse un clima organizacional en nivel alto, también se encuentra los incentivos en un nivel alto.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1 Los directivos de Trading Fashion Line, deben coordinar la realización de una encuesta de clima organizacional, así como también de motivación laboral, para obtener de manera directa la percepción que tienen los trabajadores de las dos variables observadas en el proyecto de investigación, de modo que permita establecer acciones para revertir los resultados negativos que se obtuvo en el proyecto.
- 6.2 Deben realizar actividades para recolectar información de sus trabajadores con respecto a sus necesidades de motivación y sugerencias para mejorar el clima organizacional (focus group).
- 6.3 Los directivos de Trading Fashion Line, deben acordar las acciones que puedan realizar a fin de optimizar el clima organizacional y la motivación laboral, de acuerdo a las posibilidades que determine la institución.
- 6.4 Se debe coordinar con las jefaturas el realizar charlas de motivación laboral a los trabajadores.
- 6.5 Los directivos de Trading Fashion Line, deben establecer un plan de recompensas para los trabajadores, a fin de incentivarlos a buscar acciones para conseguirlas, las cuales beneficiarán a la par a los objetivos que busca la institución.
- 6.6 Se debe fomentar actividades deportivas o culturales para los trabajadores y sus familias, de tal modo que puedan tener momentos de distracción que les permita salir de la rutina o reducir cuadros de estrés que se puedan estar generando. Al mismo tiempo, estas actividades fomentarán a los trabajadores a sentirse estrechamente identificados con la institución.

6.7 Los directivos de Trading Fashion Line, deben establecer sistemas de evaluación al personal de acuerdo a las actividades que desarrollen, para identificar debilidades y fomentar acciones para mejorarlas.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bordas, M.(2016). Gestión Estratégica del Clima Laboral. (Edición digital). Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Cegarra, J. (2012). Los métodos de investigación. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.

Chiavenato, E. (2015). Comportamiento Organizacional (Tercera Edición). México: Mc Graw Hill.

Fischman, D. (2014). Motivación 360°: Cómo implementarla en la vida y en la empresa. (Cuarta reimpresión). Perú: Editorial Planeta Perú S.A.

Gómez, M. (2006). Introducción a la metodología de la Investigación Científica. (1era Edición). Argentina: Editorial Brujas.

Hernández, Fernández y Baptista (2016). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.

Luna, A.(2014). Proceso Administrativo. (Primera edición). México: Grupo Editorial Patria.

Ongallo, C. (2012). La motivación del equipo de ventas. España: Ediciones Díaz de Santos.

Puchol, L. (2012) El Libro de la Habilidades Directivas (3.a Edición). Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.

Salinas (2012). Metodología de la Investigación Científica. Venezuela: Universidad de los Andes, Mérida.

Uribe (2014). Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales. México: Editorial El Manual Moderno.

Vergara,S. (2015). Construir Inteligencia Colectiva en la Organización. Chile: Ediciones UC.

Business Publications Spain S.L.(26 Marzo 2018). Atento, una de las mejores empresas para trabajar en España.

Obtenido de <http://www.computing.es/mercadoti/noticias/1104535046401/atento-de-mejores-empresas-trabajar-espana.1.html>

Rommel Torres (11 Octubre 2016). Body Action Corp. Clima Laboral en América Latina.

Obtenido de <https://www.body.pe/2016/10/11/clima-laboral-en-america-latina/>

Universidad Católica San Pablo (02 Mayo 2016). Empresas Arequipeñas satisfacen sólo en 65% la motivación de trabajadores.

Obtenido de: <https://ucsp.edu.pe/saladeprensa/informa/empresas-arequipenas-satisfacen-solo-en-65-la-motivacion-de-trabajadores/>

Perú Retail. (03 Agosto 2018). Perú: ¿Cuáles son las 20 mejores empresas para trabajar según los millennials?

Obtenido de <https://www.peru-retail.com/peru-mejores-empresas-trabajar-millennials/>

Tesis

Brune Orozco, (2013). La motivación Laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores del área comercial de Autoclima S.A. de la ciudad de Guayaquil. Título de Psicología Industrial en la Facultad de Ciencias Psicológicas de la Universidad de Guayaquil, Ecuador.

Zans Castellón, (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. (Tesis para título de Máster en Gerencia Empresarial). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Guatemala.

Pinto Castro, (2015). Propuesta Estratégica para el Fortalecimiento del Clima Organizacional y Mejora de la Motivación del Recurso Humano en la Compañía Costarricense del Café S.A. (Cafesa). Título de maestría profesional en Administración y Dirección de Empresas con énfasis en Gerencia en la Universidad de Costa Rica

Jaramillo Matías, (2017). Clima Organizacional y Motivación Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de los Olivos, 2016. Título de Magister en Gestión Pública, de la Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.

Sarmiento Pairazamán, (2016). Relación entre clima organizacional y motivación laboral en Sedalib S.A., Trujillo 2016. (Tesis para licenciatura facultad de ciencias empresariales). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.

Abellaneda Quinto, (2016). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Denim Color's de Huachipa – 2016. (Tesis para Título profesional de Licenciada en Administración) facultad de ciencias empresariales, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

VIII. ANEXOS

"el Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Solicito: Autorización para utilización de Razón Social de la Empresa
Trading Fashion Line S.A. en proyecto de Inversión – Tesis.

Sr. Manuel Ortiz Sanchez
Gerente de Gestión de Desarrollo Humano

Yo, Clotilde Angela Chávez Larrea, identificada con DNI 40177663, trabajadora de la empresa como Asistente de Marca Xiaomi en el área de Compras y estudiante de la Universidad Cesar Vallejo, con código de alumno N°6700275753, solicito autorización para utilizar el nombre de la empresa e incluirla en mi proyecto de inversión para Tesis, a fin de conseguir mi titulación.

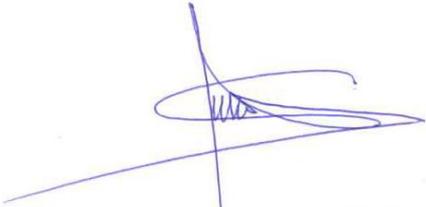
El proyecto sobre el cual voy a trabajar se titula "Clima Organizacional en la Motivación Laboral del personal de compras de la Empresa Trading Fashion Line, S.A. 2018; el cual voy a desarrollar en el 9no y 10mo ciclo de mis cursos universitarios. La presente solicitud se expide a requerimiento de la universidad.

Por lo expuesto,

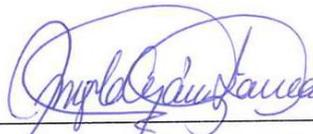
Pido a usted tenga en consideración acceder a mi requerimiento.

San Juan de Lurigancho, 11 de Mayo del 2018

Atentamente



AQUILINO FLORES CONISLLA
Director Gerente



Clotilde Angela Chávez Larrea

DNI 40177663

Base de datos de Alpha de Cronbach

C2.La institución brinda apoyo a los trabajadores en el desarrollo de sus labores	C3.La institución fomenta la cooperación entre trabajadores	C4.Los trabajadores aportan con las labores de sus compañeros	C5.Recibe trato cordial en la institución	C6.Los procesos de trabajo que desempeña se encuentran organizados y estructurados	C7.Los procesos de trabajo no son arbitrarios	C8.Los procesos en su área de trabajo tienen restricciones o formalismos	C9.La institución renueva sus procesos en busca de reducir formalismos	C10.La institución realiza excepciones en cuanto a los procesos, de acuerdo a la necesidad de la situación	C11.Al inicio del vínculo laboral, la empresa comunica al trabajador sus políticas internas	C12.Las prácticas y políticas de la institución son equitativas para cada trabajador	C13.La institución valora su desempeño y aporta a la empresa	C14.La institución manifiesta oportunidades de promoción	C15.La institución fomenta al trabajador en participar de oportunidades de promoción	M1.La institución se preocupa por su crecimiento personal	M2.Los trabajadores tienen autonomía para desempeñar sus labores	M3.El trabajo que realiza lo motiva a mejorar constantemente	M4.El jefe considera la opinión de sus trabajadores en la toma de decisiones	M5.El trabajo que realiza no es rutinario	M6.La institución fomenta a la investigación para aportar a los procesos	M7.Como trabajador tiene identificados sus objetivos laborales	M8.El trabajo que desempeña contribuye con los objetivos de la institución	M9.El jefe transmite el curso de acción para lograr los objetivos	M10.El jefe inmediato evalúa que el curso de acción se realice adecuadamente	M11.Los trabajadores acceden a ascensos en la institución por méritos propios	M12.El jefe que desempeña en la institución contribuye a sus intereses personales	M13.El jefe inmediato reconoce los logros de los trabajadores	M14.La institución realiza aumentos de sueldo a los trabajadores de acuerdo a su desempeño	M15.La institución evalúa el desempeño de sus trabajadores	
1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	3	4	1	1	5	3	2	1	5	3	2	1	
1	1	2	2	1	3	5	3	1	2	2	3	3	3	1	3	1	3	4	1	1	5	3	2	1	4	3	2	1	
3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	2	2	4	2	3	
4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	
3	4	4	4	4	3	2	3	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	3	5	
2	2	2	3	5	3	4	2	4	5	3	1	2	2	1	3	4	3	3	1	5	5	1	1	1	4	2	1	1	
3	4	2	4	4	4	4	2	4	5	2	2	3	4	2	4	4	4	2	2	5	4	3	3	4	4	4	2	3	
2	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	2	2	3	2	1	3	5	4	4	2	3	4	1	2	
4	4	4	4	3	2	4	3	3	5	4	3	3	1	2	3	4	3	5	2	5	5	3	3	3	4	4	1	3	
3	3	4	4	2	3	3	3	2	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	5	5	3	3	3	4	4	3	1	
4	3	4	3	4	1	1	3	4	5	2	3	3	2	3	4	5	4	2	3	5	5	3	4	2	5	4	1	3	
3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	3	2	3	
3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3
4	3	4	4	4	1	2	3	3	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	3	3	4	5	4	3	5	
3	3	4	4	4	2	2	2	2	5	2	3	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	2	3	
5	4	4	3	3	3	3	2	3	5	5	4	5	5	3	3	3	4	4	2	4	4	2	4	3	3	3	3	3	
3	2	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	2	4	5	4	5	3	4	4	2	3	
3	4	3	5	2	3	5	1	1	3	3	2	4	4	2	3	3	4	3	2	2	4	4	4	3	2	1	4	4	
3	4	3	5	2	3	5	2	1	2	3	2	4	4	2	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	2	1	4	3	

Base de datos para Prueba de Hipótesis

	CLIMA ORGANIZACIONAL															MOTIVACIÓN LABORAL																				
	D1					D2					D3					D1					D2					D3										
	Cooperación y Apoyo					Organización y Estructura					Transparencia y equidad					Necesidades					Impulsos					Incentivos										
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	V1	V2	D1	D2	D3	
1	2	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	4	1	1	3	1	3	4	1	1	5	3	2	1	5	3	2	1	27	36	12	12	12		
2	2	1	1	2	2	1	3	5	3	1	2	2	3	3	3	1	3	1	3	4	1	1	5	3	2	1	4	3	2	1	34	35	12	12	11	
3	4	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	2	2	4	2	3	47	45	14	18	13		
4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	54	50	15	18	17		
5	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	3	5	56	64	21	22	21		
6	4	2	2	2	3	5	3	4	2	4	5	3	1	2	2	1	3	4	3	3	1	5	5	1	1	1	4	2	1	44	36	14	13	9		
7	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	5	2	2	3	4	2	4	4	4	2	2	5	4	3	3	4	4	2	3	51	50	16	17	17		
8	3	2	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	2	2	3	2	1	3	5	4	4	2	3	4	1	51	40	11	17	12		
9	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	5	4	3	3	1	2	3	4	3	5	2	5	3	3	3	4	4	1	3	51	50	17	18	15		
10	5	3	3	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	5	5	3	3	3	4	4	3	1	50	50	16	19	15	
11	3	4	3	4	3	4	1	1	3	4	5	2	3	3	2	3	4	5	4	2	3	5	3	4	2	5	4	1	3	45	53	18	20	15		
12	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	3	4	3	2	3	3	39	48	16	17	15		
13	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	54	51	17	17	17		
14	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	51	54	18	20	16		
15	4	4	3	4	4	4	1	2	3	3	5	4	3	4	5	4	5	4	4	3	5	4	3	3	4	5	4	3	5	53	61	21	19	21		
16	5	3	3	4	4	4	2	2	2	2	5	2	3	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	2	3	50	62	20	24	18	
17	4	5	4	4	3	3	3	3	2	3	5	5	4	5	5	3	3	3	4	4	2	4	4	2	4	3	3	3	3	58	48	17	16	15		
18	4	3	2	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	2	4	5	4	5	3	4	4	2	3	48	53	17	20	16		
19	4	3	4	3	5	2	3	5	1	1	3	3	2	4	4	2	3	3	4	3	2	2	4	4	4	3	3	2	1	4	47	44	15	16	13	
20	4	3	4	3	5	2	3	5	2	1	2	3	2	4	4	2	3	3	4	3	2	2	2	4	3	3	2	1	3	47	40	15	13	12		
21	3	3	3	4	4	4	2	2	2	3	2	3	3	3	2	4	4	3	2	2	4	5	3	3	2	4	2	2	3	44	45	15	17	13		
22	3	4	2	3	4	3	1	2	3	3	4	3	4	5	5	3	5	5	4	2	5	4	5	4	4	5	4	1	3	49	58	21	20	17		
23	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	1	3	3	4	1	2	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	2	2	2	43	45	15	17	13		
24	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	5	3	3	4	5	1	3	49	55	17	22	16		
25	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	54	51	15	18	18	
26	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	1	2	55	48	16	18	14	
27	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	1	2	51	47	16	17	14	
28	3	2	2	3	3	5	4	1	1	4	5	3	4	4	3	1	5	5	3	3	1	5	5	3	3	2	3	2	1	1	47	43	17	17	9	
29	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	5	4	3	3	2	4	3	2	2	55	48	18	17	13	
30	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	3	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	52	63	21	23	19
31	3	2	2	2	4	4	3	4	3	3	4	2	2	3	2	2	4	3	4	4	1	4	4	2	2	2	2	2	1	1	43	39	17	13	9	
32	4	4	4	3	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	5	5	4	4	3	4	1	1	53	56	17	21	18	
33	2	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	3	4	1	1	5	3	2	1	5	3	2	1	27	36	12	12	12	
34	2	1	1	2	2	1	3	5	3	1	2	2	3	3	3	1	3	1	3	4	1	1	5	3	2	1	4	3	2	1	34	35	12	12	11	
35	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	54	50	15	18	17		
36	3	2	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	2	3	4	2	1	3	5	4	4	2	3	4	1	2	51	40	11	17	12	
37	5	3	3	4	4	4	2	2	2	2	5	2	3	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	2	3	50	62	20	24	18	
38	4	4	4	3	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	53	56	17	21	18	
39	4	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	2	2	4	2	3	47	45	14	18	13	
40	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	5	4	3	3	1	2	3	4	3	5	2	5	5	3	3	4	4	1	3	51	50	17	18	15		
41	4	2	2	2	3	5	3	4	2	4	5	3	1	2	2	1	3	4	3	3	1	5	5	1	1	1	4	2	1	1	44	36	14	13	9	
42	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	3	4	3	2	3	39	48	16	17	15		
43	4	4	3	4	4	4	1	2	3	3	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	3	3	4	5	4	3	5	53	61	21	19	21	
44	4	3	2	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	2	4	5	4	5	3	4	4	2	3	48	53	17	20	16	
45	3	3	3	4	4	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	4	5	3	3	2	4	2	3	44	45	15	17	13	
46	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	3	4	5	1	3	49	55	17	22	16	
47	5	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	1	2	51	47	16	17	14		
48	4	4	3	3	4	3	2	3	2	3	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	3	4	52	63	21	23	19	
49	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	3	5	56	64	21	22	21	
50	5	3	3	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	5	5	3	3	4	4	3	1	50	50	16	19	15		
51	4	3	4	3	5	2	3	5	2	1	2	3	2	4	4	2	3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	2	1	3	47	40	15	13	12		
52	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	54	51	15	1		

Prueba de Alpha de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
C1.Se promueve el compañerismo en su área de trabajo	93,755	168,573	,505	,880
C3.La institución fomenta la cooperación entre trabajadores	94,358	165,773	,559	,879
C2.La institución brinda apoyo a los trabajadores en el desarrollo de sus labores	94,264	161,275	,744	,875
C4.Los trabajadores aportan con las labores de sus compañeros	94,170	164,874	,660	,877
C5.Recibe trato cordial en la institución	93,811	166,848	,457	,881
C6.Los procesos de trabajo que desempeña se encuentran organizados y estructurados	94,189	168,618	,361	,883
C7.Los procesos de trabajo no son arbitrarios	94,566	189,597	-,462	,898
C8.Los procesos en su área de trabajo tienen restricciones o formulismos	94,113	196,795	-,600	,906
C9.La institución renueva sus procesos en busca de reducir formulismos	94,774	171,794	,356	,883
C10.La institución realiza excepciones en cuanto a los procesos, de acuerdo a la necesidad de la situación	94,547	169,637	,373	,883

C11.Al inicio del vínculo laboral, la empresa comunica al trabajador sus políticas internas	93,623	158,163	,604	,877
C12.Las prácticas y políticas de la institución son equitativas para cada trabajador	94,396	167,859	,525	,880
C13.La institución valora su desempeño y aportes a la empresa	94,340	173,652	,260	,885
C14.La institución le manifiesta oportunidades de promoción	93,849	163,208	,683	,876
C15.La institución fomenta al trabajador en participar de oportunidades de promoción	93,943	162,093	,578	,878
M1.La institución se preocupa por su crecimiento personal	94,868	159,501	,794	,873
M2.Los trabajadores tienen autonomía para desempeñar sus labores	94,075	175,225	,195	,886
M3.El trabajo que realiza lo motiva a mejorar constantemente	93,811	160,618	,659	,876
M4.El jefe considera la opinión de sus trabajadores en la toma de decisiones	93,679	171,145	,580	,881
M5.El trabajo que realiza no es rutinario	94,226	177,486	,055	,889
M6.La institución fomenta a la investigación para aportar a los procesos	95,075	161,648	,751	,875
M7.Como trabajador tiene identificados sus objetivos laborales	93,415	158,863	,655	,876
M8.El trabajo que desempeña contribuye con los objetivos de la institución	92,925	177,994	,052	,888
M9.El jefe inmediato transmite el curso de acción para lograr los objetivos	93,755	166,727	,466	,881
M10.El jefe inmediato evalúa que el curso de acción se realice adecuadamente	93,981	164,096	,597	,878
M11.Los trabajadores acceden a ascensos en la institución por méritos propios	94,434	160,327	,704	,875
M12.El trabajo que desempeña en la institución contribuye a sus intereses personales	93,491	173,524	,248	,885
M13.El jefe inmediato reconoce los logros de los trabajadores	93,962	164,883	,576	,878
M14.La institución realiza aumentos de sueldo a los trabajadores de acuerdo a su desempeño	95,472	173,369	,280	,884
M15.La institución evalúa el desempeño de sus trabajadores	94,623	158,124	,702	,874

TEMA: Clima Organizacional y Motivación Laboral del Personal del Área de Compras de Trading Fashion Line, Lima. 2018.

ALUMNA: Chávez Larrea Clotilde Angela

Questionario de Clima Organizacional

A continuación, encontrará algunas ideas sobre aspectos relacionados al clima organizacional que se desarrolla en la institución. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su percepción.

1. Nunca
2. Pocas veces
3. A veces
4. Muchas veces
5. Siempre

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas

	DIMENSIÓN 1: COOPERACIÓN Y APOYO	1	2	3	4	5
1	Se promueve el compañerismo en su área de trabajo.					X
2	La institución brinda apoyo a los trabajadores en el desarrollo de sus labores.				X	
3	La institución fomenta la cooperación entre trabajadores.				X	
4	Los trabajadores aportan con las labores de sus compañeros.				X	
5	Recibe trato cordial en la institución.				X	
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA					
6	Los procesos de trabajo que desempeña se encuentran organizados y estructurados.			X		
7	Los procesos de trabajo no son arbitrarios.			X		
8	Los procesos en su área de trabajo tienen restricciones o formalismos.				X	
9	La institución renueva sus procesos en busca de reducir formalismos.			X		
10	La institución realiza excepciones en cuanto a los procesos, de acuerdo a la necesidad de la situación.			X		
	DIMENSIÓN 3: TRANSPARENCIA Y EQUIDAD					
11	Al inicio del vínculo laboral, la empresa comunica al trabajador sus políticas internas.		X			
12	Las prácticas y políticas de la institución son equitativas para cada trabajador			X		
13	La institución valora su desempeño y aportes a la empresa.			X		
14	La institución le manifiesta oportunidades de promoción.			X		
15	La institución fomenta al trabajador en participar de oportunidades de promoción.			X		

Cuestionario de Motivación Laboral

A continuación, encontrará algunas ideas con respecto a la motivación laboral de los trabajadores de la institución. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su percepción.

1. Nunca
2. Pocas veces
3. A veces
4. Muchas veces
5. Siempre

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas

	DIMENSIÓN 1: NECESIDADES	1	2	3	4	5
1	La institución se preocupa por su crecimiento personal.		X			
2	Los trabajadores tienen autonomía para desempeñar sus labores.			X		
3	El trabajo que realiza lo motiva a mejorar constantemente.			X		
4	El jefe considera la opinión de sus trabajadores en la toma de decisiones.				X	
5	El trabajo que realiza no es rutinario.				X	
	DIMENSIÓN 2: IMPULSOS					
6	La institución fomenta a la investigación para aportar a los procesos.		X			
7	Como trabajador tiene identificados sus objetivos laborales.				X	
8	El trabajo que desempeña contribuye con los objetivos de la institución.				X	
9	El jefe inmediato transmite el curso de acción para lograr los objetivos.			X		
10	El jefe inmediato evalúa que el curso de acción se realice adecuadamente.				X	
	DIMENSIÓN 3: INCENTIVOS					
11	Los trabajadores acceden a ascensos en la institución por méritos propios.				X	
12	El trabajo que desempeña en la institución contribuye a sus intereses personales.				X	
13	El jefe inmediato reconoce los logros de los trabajadores.			X		
14	La institución realiza aumentos de sueldo a los trabajadores de acuerdo a su desempeño.	X				
15	La institución evalúa el desempeño de sus trabajadores		X			

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): DR. COSTILLA CASTILLO PEDRO.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría en la UCV, en la sede Lima, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Clima Organizacional y Motivación Laboral del personal del Área de Compras de Trading Fashion Line, Lima. 2018." y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de educación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Apellidos y nombre: Clotilde Angela Chavez Larrea

40177663

D.N.I:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSIÓN 1: COOPERACIÓN Y APOYO Se promueve el compañerismo en su área de trabajo.	✓		✓		✓		
2	La institución brinda apoyo a los trabajadores en el desarrollo de sus labores.	✓		✓		✓		
3	La institución fomenta la cooperación entre trabajadores.	✓		✓		✓		
4	Los trabajadores aportan con las labores de sus compañeros.	✓		✓		✓		
5	Recibe trato cordial en la institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA	SI	No	SI	No	SI	No	
6	Los procesos de trabajo que desempeña se encuentran organizados y estructurados.	✓		✓		✓		
7	Los procesos de trabajo no son arbitrarios.	✓		✓		✓		
8	Los procesos en su área de trabajo tienen restricciones o formalismos.	✓		✓		✓		
9	La institución renueva sus procesos en busca de reducir formalismos.	✓		✓		✓		
10	La institución realiza excepciones en cuanto a los procesos, de acuerdo a la necesidad de la situación.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: TRANSPARENCIA Y EQUIDAD	SI	No	SI	No	SI	No	
11	Al inicio del vínculo laboral, la empresa comunica al trabajador sus políticas internas.	✓		✓		✓		
12	Las prácticas y políticas de la institución son equitativas para cada trabajador	✓		✓		✓		
13	La institución valora su desempeño y aportes a la empresa.	✓		✓		✓		
14	La institución le manifiesta oportunidades de promoción.	✓		✓		✓		
15	La institución fomenta al trabajador en participar de oportunidades de promoción.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: COSTILLA CASTILLO PEDRO DNI: 09925830

Especialidad del validador: DR. EN ADMINISTRACIÓN

11 de 10 del 2018

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


Firma del Experto Informante.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: NECESIDADES							
1	La institución se preocupa por su crecimiento personal.	✓				✓		
2	Los trabajadores tienen autonomía para desempeñar sus labores.	✓				✓		
3	El trabajo que realiza lo motiva a mejorar constantemente.	✓				✓		
4	El jefe considera la opinión de sus trabajadores en la toma de decisiones.	✓				✓		
5	El trabajo que realiza no es rutinario.	✓				✓		
	DIMENSIÓN 2: IMPULSOS	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La institución fomenta a la investigación para aportar a los procesos.	✓				✓		
7	Como trabajador tiene identificados sus objetivos laborales.	✓				✓		
8	El trabajo que desempeña contribuye con los objetivos de la institución.	✓				✓		
9	El jefe inmediato transmite el curso de acción para lograr los objetivos.	✓				✓		
10	El jefe inmediato evalúa que el curso de acción se realice adecuadamente.	✓				✓		
	DIMENSIÓN 3: INCENTIVOS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Los trabajadores acceden a ascensos en la institución por méritos propios.	✓				✓		
12	El trabajo que desempeña en la institución contribuye a sus intereses personales.	✓				✓		
13	El jefe inmediato reconoce los logros de los trabajadores.	✓				✓		
14	La institución realiza aumentos de sueldo a los trabajadores de acuerdo a su desempeño.	✓				✓		
15	La institución evalúa el desempeño de sus trabajadores.	✓				✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: COSTILLO CASANO PABLO. DNI: 09925839

Especialidad del validador: DA. EN ADMINISTRACION

11 de 10 del 2018

Firma del Experto Informante.

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

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

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): DR. ALVA ARCE, ROSEL CÉSAR

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría en la UCV, en la sede Lima, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Clima Organizacional y Motivación Laboral del personal del Área de Compras de Trading Fashion Line, Lima. 2018." y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de educación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- Instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Apellidos y nombre: Clotilde Angela Chavez Larrea

40177663

D.N.I:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COOPERACIÓN Y APOYO							
1	Se promueve el compañerismo en su área de trabajo.	/		/		/		
2	La institución brinda apoyo a los trabajadores en el desarrollo de sus labores.	/		/		/		
3	La institución fomenta la cooperación entre trabajadores.	/		/		/		
4	Los trabajadores aportan con las labores de sus compañeros.	/		/		/		
5	Recibe trato cordial en la institución.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA							
6	Los procesos de trabajo que desempeña se encuentran organizados y estructurados.	/		/		/		
7	Los procesos de trabajo no son arbitrarios.	/		/		/		
8	Los procesos en su área de trabajo tienen restricciones o formalismos.	/		/		/		
9	La institución renueva sus procesos en busca de reducir formalismos.	/		/		/		
10	La institución realiza excepciones en cuanto a los procesos, de acuerdo a la necesidad de la situación.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: TRANSPARENCIA Y EQUITAD							
11	Al inicio del vínculo laboral, la empresa comunica al trabajador sus políticas internas.	/		/		/		
12	Las prácticas y políticas de la institución son equitativas para cada trabajador	/		/		/		
13	La institución valora su desempeño y aportes a la empresa.	/		/		/		
14	La institución le manifiesta oportunidades de promoción.	/		/		/		
15	La institución fomenta al trabajador en participar de oportunidades de promoción.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. ALVA ARCE, ROSA / CÉSAR DNI: 10487368

Especialidad del validador: DR. ADMINISTRACIÓN

17 de 10 del 2018



Firma del Experto Informante.

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: NECESIDADES								
1	La institución se preocupa por su crecimiento personal.	/		/		/		
2	Los trabajadores tienen autonomía para desempeñar sus labores.	/		/		/		
3	El trabajo que realiza lo motiva a mejorar constantemente.	/		/		/		
4	El jefe considera la opinión de sus trabajadores en la toma de decisiones.	/		/		/		
5	El trabajo que realiza no es rutinario.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: IMPULSOS								
6	La institución fomenta a la investigación para aportar a los procesos.	/		/		/		
7	Como trabajador tiene identificados sus objetivos laborales.	/		/		/		
8	El trabajo que desempeña contribuye con los objetivos de la institución.	/		/		/		
9	El jefe inmediato transmite el curso de acción para lograr los objetivos.	/		/		/		
10	El jefe inmediato evalúa que el curso de acción se realice adecuadamente.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: INCENTIVOS								
11	Los trabajadores acceden a ascensos en la institución por méritos propios.	/		/		/		
12	El trabajo que desempeña en la institución contribuye a sus intereses personales.	/		/		/		
13	El jefe inmediato reconoce los logros de los trabajadores.	/		/		/		
14	La institución realiza aumentos de sueldo a los trabajadores de acuerdo a su desempeño.	/		/		/		
15	La institución evalúa el desempeño de sus trabajadores.	/		/		/		

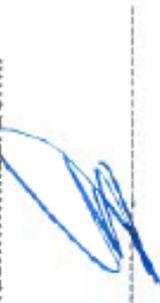
Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. ALVA ARCE, ROSS / CÉSAR DNI: 10487368

Especialidad del validador: DR. ADMINISTRADOR

17 de 10 del 2018



Firma del Experto Informante.

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

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

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): DR. VASQUEZ ESPINOSA JUAN MANUEL

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría en la UCV, en la sede Lima, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Clima Organizacional y Motivación Laboral del personal del Área de Compras de Trading Fashion Line, Lima. 2018." y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de educación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Apellidos y nombre: Clotilde Angela Chavez Larrea

40177663

D.N.I:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: NECESIDADES							
1	La institución se preocupa por su crecimiento personal.	✓						
2	Los trabajadores tienen autonomía para desempeñar sus labores.	✓						
3	El trabajo que realiza lo motiva a mejorar constantemente.	✓						
4	El jefe considera la opinión de sus trabajadores en la toma de decisiones.	✓						
5	El trabajo que realiza no es rutinario.	✓						
	DIMENSIÓN 2: IMPULSOS	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La institución fomenta a la investigación para aportar a los procesos.	✓						
7	Como trabajador tiene identificados sus objetivos laborales.	✓						
8	El trabajo que desempeña contribuye con los objetivos de la institución.	✓						
9	El jefe inmediato transmite el curso de acción para lograr los objetivos.	✓						
10	El jefe inmediato evalúa que el curso de acción se realice adecuadamente.	✓						
	DIMENSIÓN 3: INCENTIVOS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Los trabajadores acceden a ascensos en la institución por méritos propios.	✓						
12	El trabajo que desempeña en la institución contribuye a sus intereses personales.	✓						
13	El jefe inmediato reconoce los logros de los trabajadores.	✓						
14	La institución realiza aumentos de sueldo a los trabajadores de acuerdo a su desempeño.	✓						
15	La institución evalúa el desempeño de sus trabajadores.	✓						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. VAZQUEZ ESTIWOZA JUAN MANUEL DNI: 09301600

Especialidad del validador: ADMINISTRACION

17 de 10 del 2018

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

Vazquez E

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSION 1: COOPERACIÓN Y APOYO Se promueve el compañerismo en su área de trabajo.	✓						
2	La institución brinda apoyo a los trabajadores en el desarrollo de sus labores.	✓						
3	La institución fomenta la cooperación entre trabajadores.	✓						
4	Los trabajadores aportan con las labores de sus compañeros.	✓						
5	Recibe trato cordial en la institución.	✓						
	DIMENSION 2: ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA							
6	Los procesos de trabajo que desempeña se encuentran organizados y estructurados.	✓				SI	No	
7	Los procesos de trabajo no son arbitrarios.	✓						
8	Los procesos en su área de trabajo tienen restricciones o formalismos.	✓						
9	La institución renueva sus procesos en busca de reducir formalismos.	✓						
10	La institución realiza excepciones en cuanto a los procesos, de acuerdo a la necesidad de la situación.	✓						
	DIMENSION 3: TRANSPARENCIA Y EQUIDAD							
11	Al inicio del vínculo laboral, la empresa comunica al trabajador sus políticas internas.	✓				SI	No	
12	Las prácticas y políticas de la institución son equitativas para cada trabajador	✓						
13	La institución valora su desempeño y aportes a la empresa.	✓						
14	La institución le manifiesta oportunidades de promoción.	✓						
15	La institución fomenta al trabajador en participar de oportunidades de promoción.	✓						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. VASQUEZ ESPINOSA JUAN MANUEL DNI: 09301600
Especialidad del validador: ADMINISTRACION

17 de 10 del 2018



Firma del Experto Informante.

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

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

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 2
--	---	---

Yo, **MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **Filial - Lima Los Olivos**, revisora de la tesis titulada:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE COMPRAS DE TRADING FASHION LINE, S.J.L. 2018”, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **29%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender **EL INFORME DE INVESTIGACIÓN** cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 22 de julio del 2019





MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX
 DNI: 16631152

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima Organizacional y Motivación Laboral del personal del Área de Compras de Trading Fashion Line, Lima. 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:
Chávez Larrea Clotilde Angela

ASESOR:
Dr. Palacios Huaraca, Carlos Rubén

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ
2018

Resumen de coincidencias

29 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias	
1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante 14 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet 6 %
3	bibdigital.epn.edu.ec Fuente de Internet 1 %
4	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante 1 %
5	issuu.com Fuente de Internet 1 %
6	repositorio.autonomia.e... Fuente de Internet 1 %
7	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante 1 %
8	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante <1 %

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo **CLOTILDE ANGELA CHAVEZ LARREA**, identificado con DNI N° **40177663**, egresada de la Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo, autorizo () No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE COMPRAS DE TRADING FASHION LINE, S.J.L. 2018.**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



CLOTILDE ANGELA CHAVEZ LARREA

DNI: **40177663**

FECHA: 22 de Julio de 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

CLOTILDE ANGELA CHAVEZ LARREA

D.N.I. : 40177663

Domicilio : Calle 21 N° 239 – Edificio 7 Dpto. 101 – Condominio
Los Girasoles – Urb. El retablo, Comas

Teléfono : Fijo: 012775390 Móvil: 993933286

E-mail : angelachavez2303@gmail.com.

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES.....

Escuela : ADMINISTRACIÓN.....

Carrera : ADMINITRACIÓN

Título : LICENCIADA EN ADMINISTRACION.....

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

CLOTILDE ANGELA CHAVEZ LARREA

Título de la tesis:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL
DEL ÁREA DE COMPRAS DE TRADING FASHION LINE, S.J.L. 2018.

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

26 -set.-2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Conste por el presente documento, el visto bueno que otorga la encargada del Area de Investigación de la Escuela Profesional de Administración – Sede Lima Norte, a la versión final del trabajo de investigación que presenta:

Srta. CLOTILDE ANGELA CHAVEZ LARREA

Trabajo de investigación titulado:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE COMPRAS DE TRADING FASHION LINE, S.J.L. 2018.

Para obtener el título profesional de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 19 de diciembre de 2018.

NOTA O MENCIÓN: 16 (Dieciséis).

Lima, 22 de julio del 2019



Petronila Liliانا Mairena Fox
MSC. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX

COORDINADORA DE INVESTIGACION DE LA EP DE ADMINISTRACION