



UNIVERSIDAD
TECNOLÓGICA
DEL PERÚ

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**“INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN LA
MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA DISAN S.R.L., CERCADO DE LIMA, AÑO
2016”**

AUTORA:

CASTILLO TORRES, YANINA LISET (CÓDIGO 1510529)

**Para obtener el Grado Académico de Bachiller en:
Administración de Empresas**

ASESOR:

CARHUAZ AMBIA, RINA

LIMA – PERU

2019

“Año de la lucha contra la corrupción e impunidad”

DEDICATORIA

Este Proyecto de Investigación se lo dedico a mi madre, por estar siempre conmigo, y por todas las situaciones que estamos superando juntas.

Yanina Liset Castillo Torres

Contenido

RESUMEN - ABSTRACTO.....	5
AGRADECIMIENTO.....	6
INTRODUCCIÓN.....	7
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	8
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	9
1.2.1 PREGUNTA GENERAL	9
1.2.2 PREGUNTAS ESPECÍFICAS.....	10
1.3 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	10
1.4 LIMITACIONES.....	10
1.4.1 GENERAL	11
1.5 OBJETIVOS.....	11
1.5.1 ESPECÍFICOS	11
2. MARCO TEORICO	12
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION	12
2.1.1 CLIMA LABORAL: ANTECEDENTES NACIONALES	12
2.1.2 CLIMA LABORAL: ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	13
2.1.3 MOTIVACION LABORAL: ANTECEDENTES NACIONLES	15
2.1.4 MOTIVACION LABORAL: ANTECEDENTES INTERNACIONALES	16
2.2 BASES TEORICAS DE LA INVESTIGACIÓN	17
2.2.1 CLIMA LABORAL	17
2.2.2 LA MOTIVACION.....	19
2.3 DEFINICION DE TERMINOS.....	21
3. MARCO METODOLÒGICO	22
3.1 HIPOTESIS.....	22
3.1.1 HIPOTESIS GENERAL.....	22
3.1.2 HIPOTESIS ESPECIFICOS.....	22
3.2 VARIABLES.....	23
3.2.1 DEFINICION CONCEPTUAL.....	23
3.2.2 DEFINICION OPERACIONAL	23
3.3 METODOLOGIA	24
3.3.1 TIPO DE ESTUDIO	24
3.3.2 DISEÑO DEL ESTUDIO.....	24



3.4	POBLACION Y MUESTRA	25
3.4.1	MUESTRA NO PROBABILÍSTICA	25
3.5	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	26
3.6	DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITOS DE INVESTIGACION	26
3.7	TECNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	26
3.7.1	TECNICA DE RECOGIDA DE DATOS	27
3.7.2	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	27
3.8	METODOS DE ANALISIS DE DATOS.....	37
4.	RESULTADOS	39
4.1	RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS	39
4.2	COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS.....	59
4.2.1	COMPROBACIÓN DE LA HIPOTESIS GENERAL	59
4.2.2	COMPROBACIÓN DE HIPOTESIS ESPECIFICOS.....	59
5.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	66
5.1	CONCLUSIONES.....	66
5.2	RECOMENDACIONES.....	67
	BIBLIOGRAFIA.....	69
	ANEXOS	72

RESUMEN - ABSTRACTO

Título: INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DISAN SRL EN EL DISTRITO DE LIMA CERCADO EN EL AÑO 2016.

Objetivo principal: Determinar si el clima laboral influye en la motivación de los trabajadores de la empresa DISAN SRL en el distrito de Lima Cercado en el año 2016.

Tipo de investigación: Descriptivo.

Instrumentos: Encuesta.

Muestra: 77 Encuestas.

Conclusión: En base a la información recolectada y a los antecedentes el clima organizacional si influye en la motivación de los trabajadores de la empresa DISAN SRL.

Palabras clave: Clima organizacional y motivación.

AGRADECIMIENTO

Doy mi agradecimiento a todos los que me apoyaron para que esta investigación pueda ser realizada, especialmente:

1. A mi madre María Torres Jara, por su apoyo incondicional en el proceso del trabajo.
2. A los integrantes de la empresa Distribuidora Ancash S.R.L., puesto que me apoyaron con su tiempo en la recolección de datos.
3. A Henry Muñoz por su gran apoyo en la formación del trabajo.
4. Un agradecimiento también a mi asesora Rina Carhuaz, la cual estuvo apoyándome a lo largo del ciclo, así como también sus enseñanzas las cuales hacían mejorar el presente trabajo.

En general agradezco a todos aquellos que me dieron su apoyo durante la realización del presente trabajo, sin ellos no habría podido concluir.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se titula: INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DISAN SRL EN EL DISTRITO DE LIMA CERCADO EN EL AÑO 2016.

Cuyo problema principal es el mal clima laboral en el que los colaboradores realizan sus tareas, donde la mayor concentración de trabajadores se encuentra en la zona de producción, siendo ellos los que han percibido una serie de insatisfacciones que dieron pie al desarrollo de la presente investigación.

Por lo que nos hemos planteado el siguiente objetivo, determinar si el clima laboral influye en la motivación de los trabajadores de la empresa DISAN SRL en el distrito de Lima Cercado en el año 2016. Y la hipótesis es: El clima laboral sí influye en la motivación de los trabajadores de la empresa DISAN SRL en el distrito de Lima Cercado en el año 2016.

La investigación está presentada en 5 capítulos. El capítulo I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN, aquí presentamos el planteamiento del problema a investigar con las preguntas respectivas, en El capítulo II exponemos todo nuestro marco teórico, los antecedentes y las bases teóricas que fundamentan nuestra investigación, en el capítulo III tenemos el MARCO METODOLÒGICO donde encontraremos nuestras hipótesis, el tipo de investigación a utilizar y el instrumento que vamos a aplicar, en el capítulo IV tenemos los resultados obtenidos de datos recolectados y por último en el capítulo V las conclusiones de lo investigado.

Finalmente, se ha concluido que el clima laboral afecta la motivación de los colaboradores de la empresa DISAN SRL, puesto que el entorno en el que realizan sus funciones no los hace sentir a gusto, ya que en varias ocasiones reciben gritos que provocan la desmotivación para trabajar. Las recomendaciones es tomar en cuenta la reconsideración del estilo de liderazgo impuesto en la empresa, puesto que ocasiona malestares e incomodidades, ya que este estilo no solo es por parte de la gerencia sino también por parte de las jefaturas.

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En los problemas observados dentro del clima laboral de la empresa Distribuidora Ancash S. R. L. esta el bajo nivel de satisfacción que se ha podido visualizar, esto debido que se ha podido percibir una serie de malestares dentro de las distintas secciones de la empresa, adicionalmente se ha observado la inconformidad en el modelo de liderazgo autoritario de la empresa, también se observa que la gestión del área de Recursos Humanos no se está enfocando en lo que puedan necesitar los trabajadores. Todo lo antes mencionado ha conllevado a que los colaboradores sientan no tener motivación al momento de realizar sus tareas, lo que ha llevado a una serie de errores que en ocasiones son constantes, otro de los factores que han llegado a afectar la motivación en los colaboradores son las relaciones interpersonales ya pueden llegar a afectar la comunicación que se tiene dentro de la organización. Los trabajadores tienen la percepción de que no se les está retribuyendo correctamente según a sus horas trabajo ni que se le está reconociendo por el esfuerzo que hace, ya que no recibe alguna palabra de aliento o gesto que haga referencia al buen desempeño.

Como se mencionó en un inicio este estudio se está planteando en la empresa Distribuidora Ancash S.R.L., en adelante Disan, a nivel de todas las áreas por ser una mediana empresa. Esta empresa está ubicada en el departamento de Lima, y el estudio es realizado en el año 2017. En consecuencia, de todos los problemas previamente expuestos, la baja motivación para trabajar de los colaboradores ha llegado a afectar al cliente inclusive, y esto se ha visto reflejado de las diversas devoluciones que ha sufrido la empresa por los constantes errores durante la producción, así como también en el control de calidad, lo que ha hecho que el cliente busque otras opciones y haya habido épocas en las que la empresa ha sufrido bajas considerables en sus ventas.

El clima es un factor principal para que la empresa funcione con éxito. Chiavenato también explica que la motivación de los integrantes de la organización tiene relación con las recompensas y rendimiento ya que

esos incentivos los hace sentir reconocidos en sus labores; según este autor la motivación es un punto crucial para él ya que así podremos obtener ideas que aporten al crecimiento de la organización. Comúnmente cuando revisamos la web, entre diversos especialistas e instituciones mencionan que el liderazgo más recomendado a aplicar es el democrático, sin embargo, Disan ha crecido en el tiempo con el liderazgo autoritario, el cual según lo observado, la organización estando vigente 40 años solamente es mediana empresa y no tienen presencia internacional, sólo unas ventas a Bolivia las cuales no precisamente tienen reconocimiento con el nombre original de la empresa y no buscan ampliarse a más puesto que el Gerente General da la orden que no se haga, lo que ha hecho que la empresa se estanque y tenga un lento crecimiento.

Existen muchos estudios sobre el clima laboral, en especial acerca del clima y la satisfacción laboral, sin embargo, son escasos los estudios que existen respecto al efecto del clima laboral sobre la motivación, ya que en los que se ha podido observar no hacen un estudio profundo de los aspectos que se involucran en este tema.

En esta investigación se pretende investigar todos estos problemas que se vienen dando, a fin de poder brindar una posible solución, con la finalidad aportar mejoras para el clima de la empresa DISAN, una de las posibles soluciones que se prevén es ver la factibilidad de realizar talleres y capacitaciones para la mejora de las relaciones en la empresa, así como también auditorías al trabajo que viene realizando el área de R.R.H.H., con el fin de inspeccionar las funciones y el cumplimiento de las normas.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 PREGUNTA GENERAL

¿Cómo influye el clima laboral en la motivación de los trabajadores de la empresa DISAN SRL en el distrito de Lima Cercado en el año 2016?

1.2.2 PREGUNTAS ESPECÍFICAS

1. ¿Cómo la satisfacción de los trabajadores influye en las relaciones interpersonales de los trabajadores?
2. ¿Cómo las relaciones entre líderes y subordinado influyen en el reconocimiento del trabajo?
3. ¿Cómo la gestión de los recursos humanos influye en la gestión de remuneración de los trabajadores?
4. ¿Cómo la satisfacción en el trabajo influye en el reconocimiento del trabajo?
5. ¿Cómo el liderazgo influye en las relaciones interpersonales de la presa?
6. ¿Cómo es que la gestión del área de recursos humano influye en el reconocimiento de los trabajadores?

1.3 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La investigación que estamos realizando, lo hacemos por la razón de contribuir a la mejora del clima laboral con nuevas propuestas que aquí se estarían planteando durante el trabajo. Así mismo los resultados del presente trabajo no solo sería útiles para la empresa en mención, sino también para muchas otras empresas que tengan un problema semejante, cuyos resultados pueden ser de utilidad.

1.4 LIMITACIONES

- ✓ **Limitación en la Medida:** Tomamos este tipo de limitación ya que nos habla de la parte interna de los integrantes referente a su estado emocional en referencia a la motivación y el ambiente con el que actualmente cuenta en la organización.
- ✓ **Limitaciones Derivadas del Sujeto:** En el presente trabajo se presenta un limitante de confidencialidad en la información que tiene cada trabajador en el área que se desempeña.
- ✓ **Limitación General:** Factor económico.

1.4.1 GENERAL

Determinar si el clima laboral influye en la motivación de los colaboradores de la empresa DISAN SRL en el distrito de Lima Cercado en el año 2016.

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 ESPECÍFICOS

1. Determinar cómo la satisfacción en el trabajo influye en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la empresa DISAN.
2. Determinar cómo las relaciones entre líderes (gerencia) y subordinado influyen en el reconocimiento del trabajo de los colaboradores de la empresa DISAN.
3. Determinar cómo la gestión del área de los recursos humanos influye en la gestión de remuneración de los trabajadores de los colaboradores de la empresa DISAN.
4. Determinar cómo la satisfacción en el trabajo influye en el reconocimiento del trabajo de los colaboradores de la empresa DISAN.
5. Determinar cómo el liderazgo influye en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la empresa DISAN.
6. Determinar cómo es que la gestión de los recursos humano influye en el reconocimiento de los colaboradores de la empresa DISAN.

2. MARCO TEORICO

En este capítulo se pasará a exponer estudios de otros autores, los cuales han hecho también la investigación del clima y la motivación laboral, en los cuales nos basaremos para la presente investigación

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

A continuación, se presentan los siguientes antecedentes para la investigación, los cuales se dividen en tesis nacionales e internacionales.

2.1.1 CLIMA LABORAL: ANTECEDENTES NACIONALES

2.1.1.1 DISEÑO DE CLIMA ORGANIZACIONAL COMO MECANISMO DE ATENCIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ILUSTRE MUNICIPIO DE JIPIJAPA-2013.

De acuerdo a la investigación, el autor nos da como principales puntos que el clima laboral, como mecanismo de atención, contraen buenas relaciones interpersonales y así también entre servidores públicos y autoridades; lo cual nos permite inferir que el clima laboral es ideal para un buen trabajo y así mismo sea satisfactorio para las personas que pertenecen a ese centro laboral. En su totalidad el mutuo compromiso entre la entidad y el clima laboral hace que este ambiente se haga más factible para el personal, así sus actividades como funciones serían una ventaja para la empresa y desarrollo dentro de la organización.

Verificamos que su objetivo es elaborar un diseño y verificar que cumplan con la organización y su nuevo plan de trabajo para así poder diagnosticar el grado con el cual trabaja mal, esto es según sus objetivos.

Concluyendo con dicha investigación según el autor el desempeño profesional ha generado mejor calidad en la atención al ciudadano y un mejor trabajo para todos.

2.1.1.2 CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES DE LA AMAZONIA PERUANA, PERIODO 2013

Según lo estudiado dentro de la tesis, el autor ha llegado a las conclusiones que el clima que existe en la organización no es correcto.

También indica un nivel medio de insatisfacción de parte de los que conforman la entidad, ya que no se sienten cómodos con el trato o la acreditación que les dan.

Según una de sus dimensiones de supervisión es la calidad por parte de los jefes, según la investigación esta calidad se encuentra en un nivel correcto para la empresa, sin embargo, esto no se está aplicando a todos los que conforman la empresa.

Tenemos que determinar un nivel de clima laboral y a la vez dar un detallado resumen de cómo se presenta el nivel de satisfacción de empleado en su clima laboral, según los objetivos específicos.

Para concluir el autor tiene separados niveles de satisfacción de trabajadores por lo cual el clima y la satisfacción son distintos según el puesto que lleve el trabajador.

2.1.2 CLIMA LABORAL: ANTECEDENTES INTERNACIONALES

2.1.2.1 EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS PROYECTOS DE ALTO IMPACTO DE UNA ORGANIZACIÓN – PARA OBTENER EL GRADO DE LICENCIADO

Según esta investigación se debe tener en cuenta que dependerá el éxito de las organizaciones si los empleados nos tienen alguna motivación para que ellos tengan una eficaz labor, por lo que el clima laboral en una empresa debe valorar el talento de sus trabajadores y su eficacia del mismo.

A lo cual también debemos aportar que el autor analiza una empresa y evalúa también el bienestar de sus colaboradores, en cómo se sentirían en un clima satisfactorio, vemos que el clima laboral funcionaria a la perfección si todo marchase bien en una

empresa, la mayoría de las empresas tiene problemas con trabajadores y en su institución misma.

Determinamos la importancia del buen ambiente laboral en la empresa que debe ser la mejor para todos, porque refleja la comodidad que existe entre empleador versus clientes.

Resaltamos también que el buen clima organizacional en las empresas rinde un alto impacto gracias a la magnitud de cómo se usara en dicho proyecto el apoyo que se tenga para obtener buena comunicación entre ellos.

Referente a lo que el autor expresa tenemos que llevar una empresa con actitudes correctas para que la motivación y el clima sea el mejor para todos dentro de la institución.

2.1.2.2 SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD” (ESTUDIO REALIZADO EN LA DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL ORGANISMO JUDICIAL EN LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO – para obtener el grado de licenciado

De acuerdo al demostrado en la investigación, el autor indica la inexistencia de una influencia de la satisfacción laboral sobre la productividad, a lo cual podemos deducir que la estabilidad laboral y las relaciones interpersonales son condiciones que hace que los indicadores influyan en los colaboradores para que se sientan satisfechos.

A lo cual también cabe resaltar que las evaluaciones a los jefes inmediatos son satisfechas ya que su entorno es agradable y tienen una infraestructura adecuada y eso es un gusto para ellos, así que todos los empleados se sienten con el beneficio por la institución del estado.

Debemos también de tener en cuenta que dado los objetivos debemos evaluar y determinar lo importante que es la satisfacción del personal en su trabajo, a lo cual debemos darle solución con la propuesta que nos brinda el autor.

Por lo tanto, concluimos que existe un alto Clima laboral y satisfacción porque existe una comunicación adecuada con diferentes unidades que conforma la entidad.

2.1.3 MOTIVACION LABORAL: ANTECEDENTES NACIONLES

2.1.3.1 ESTUDIO DE LA MOTIVACION LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL GRUPO KOZUE EN LA CIUDAD DE IQUITOS – 2013 – OPTANDO PARA EL GRADO DE MAESTRIA

Referente a lo explicado e investigado por el autor tenemos como resultado que el estudio realizado a los trabajadores ganamos que el motivar o impulsar a alcanzar metas laborales es un gran factor de motivación así tenemos un equipo de trabajo.

Según las investigaciones tenemos también que el grupo de trabajadores con la misma posición, pero medidos con un nivel diferente nos dan a conocer que la visión y los valores no son buenos motivadores.

Según el autor debemos determinar niveles y explicar de cómo influye todo esto en grados de conocimiento para motivar al personal a inculcar el profesionalismo y a su vez determinar una mejora para satisfacer a sus empleados y así crezcan profesionalmente según sus objetivos.

Lo investigado concluye que el nivel operativo aplicándolo alcanza un 96% de aceptación como verdadera. Se buscan nuevas alternativas para desarrollar sus tareas y las ideas son.

2.1.3.2 LA MOTIVACION Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL BANCO INTERBANK TIENDAS EN HUACHO PERIODO 2014 – OPTAR LA LICENCIATURA

Según el estudio de la tesis y lo que nos demuestra el autor es que significativamente se obtuvo una manera positiva para el desempeño laboral y así obteniendo una motivación el cual comprobó que el ambiente laboral, resulto de manera eficiente. A su vez los factores referentes a la motivación inciden en el desempeño en el trabajo, cumplen con su propósito ya que la evaluación según sus objetivos es satisfactoria.

De acuerdo a sus objetivos uno de ellos es determinar la manera en que los factores referentes a la motivación afectan en el desempeño, logra una forma positiva ya que el desempeño genera un agradable manejo del puesto y la demanda de establecimientos hace que la empresa haga agradable el trato de personas para poder tener la clientela posible , aunque la clientela existe de cualquier forma ya que pueden contar con tarjetas de crédito , mas no con contrataciones nuevas dentro de la ciudad de Huacho.

2.1.4 MOTIVACION LABORAL: ANTECEDENTES INTERNACIONALES

2.1.4.1 IMPORTANCIA DE LA MOTIVACION EN LAS EMPRESAS – OBTENER EL GRADO DE LICENCIADO

Según el desarrollo de la investigación tenemos que la motivación retoma en varios aspectos como el papel personal de los integrantes de la empresa, asimismo se debe motivar al personal con premios y reconocimientos que los empleados reciben por el trabajo realizado.

Por eso es importante que las organizaciones no solo se limitan a querer obtener utilidades o ganancias, también ponen atención a su recurso humano, a lo cual se concluye que la empresa otorga los beneficios y la motivación necesaria, gracias a este estudio sabemos que la empresa motiva a sus trabajadores para así mantener la confianza y el beneficio entre ambos.

2.1.4.2 LA MOTIVACION COMO ESTRATEGIA DE TRABAJO AL INTERIOR DE LA POLICIA NACIONAL DE COLOMBIA – obtener el grado de licenciado

La presente investigación propone las estrategias para el talento humano, enfocándose en la motivación para sus trabajadores en implantar el bienestar en sus funciones y así poder generar un buen servicio.

Así mismo se realizó la identificación de proyectos y demás actividades relacionadas con la motivación laboral, los beneficios

de la investigación son para la alta gerencia, quieren conocer los resultados de su estudio para así enfrentar una problemática.

Esta investigación contribuyó a la mejora en la calidad del servicio del cuerpo policial.

Así mismo la empresa y la motivación de estos está sujeto a su labor de cada día, el personal siempre dará sus mejores resultados según las políticas que tenga con su trabajo.

Podemos concluir que el estudio realizado abarco la totalidad y así mejoro los estatus y problemáticas que habían dentro de la institución.

2.2 BASES TEORICAS DE LA INVESTIGACIÓN

2.2.1 CLIMA LABORAL

2.2.1.1 CONCEPTOS

En el libro de Gestión Estratégica del Clima Laboral, María bordas no explica que según Lewin, Lippitt y White (1939) el comportamiento de una persona en un grupo determinado no depende nada más de sus características personales, sino también del ambiente social en que se encuentra el grupo, ambiente que es percibido por el individuo y que va a influir en su conducta.

Rensis Lijert, concluye que la atmosfera creada en el trabajo, en base a los distintos estilos de liderazgo que se emplean, tiene consecuencias significativas sobre el comportamiento de los trabajadores y sobre los resultados de la empresa en términos de productividad y rentabilidad.

2.2.1.2 DIMENSIONES

Según Bordas Martínez María Jesús en Gestión Estrategica Del Clima Laboral

- 1. Conflicto y cooperación:** Es el grado de colaboración que se puede observar entre los colaboradores mientras desarrollan su trabajo y en apoyos tanto materiales como humano que reciben de su centro de trabajo.

- 2 Relaciones Sociales:** Es la ambiente social y amical que existente en la organización.
- 3 Remuneración.** Sueldos, los beneficios sociales, etc.
- 4 Rendimiento.** (remuneración). Es la relación que existe entre la retribución y el trabajo bien realizado conforme a las habilidades del que las ejecuta.

2.2.1.3 SATISFACCION LABORAL

Según Margarita Chiang Vega, Antonio Núñez Partido y María José Martín Rodrigo en su libro Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, de todas las definiciones encontradas, debido a que cada autor elabora su propia definición, la autora ha considerado la definición que mejor abarca este tema la propuesta por Loke (1976) quien nos dice que la satisfacción en el trabajo es un estado placentero o positivo, que proviene de cómo se valora el trabajo o de las experiencias de trabajo del sujeto. Esta definición supone que la satisfacción laboral abarca facetas específicas de satisfacción tales como el trabajo propiamente dicho, los compañeros, remuneraciones e incentivos, oportunidades de promoción, las condiciones ambientales de trabajo. Harpas (1983) concluye que la satisfacción laboral, está compuesta por los elementos efectivo, cognitivo y conductual.

2.2.1.4 GESTIÓN DE LOS RRHH

- Proceso administrativo que se aplica para el incremento y preservación de los esfuerzos, la salud, las habilidades, etc., de los integrantes de la empresa, para beneficio de alguien, del país y la organización. Es importante que el ambiente laboral tenga líderes que busquen llegar a resultados en base al buen manejo del recurso humano para que esto suceda se necesita aplicar una gestión participativa, establecer escalas remunerativas justas, utilizar evaluaciones correctas y transparentes, ofrecer la oportunidad de crecimiento desarrollando líneas de carrera que permitan alcanzar los altos

mandos en base a la meritocracia y el respeto a los derechos legales de los trabajadores.

- Si los trabajadores desempeñaran sus funciones en un ambiente donde se sienten que puede aportar para al éxito de la entidad hará que se sientan motivados y se creará un mejor clima para la toma de decisiones a favor de la organización.

2.2.2 LA MOTIVACION

2.2.2.1 CONCEPTOS DE MOTIVACIÓN

Para el autor de Retribución de personal es seguro que el rendimiento tiene mayor dependencia de la motivación que de la aptitud. Con esto no queremos decir que “Motivación” y “Actitud” sean semejantes. Thorndike en 1911; dijo todos tenemos a repetir aquellas acciones que nos han hecho obtener recompensa y a evitar todos aquellos que nos han hecho obtener castigo. El problema se da cuando existen preferencias entre unas recompensas y otras, para que así cada trabajador respeta la acción que lo conduzca al tipo de recompensa que prefiere.

2.2.2.2 DIMENSIONES

Herzbergen su teoría Bifactorial habló de factores que cuando no estan presentes producen insatisfaccion y desmotivacion pero cuya presencia NO produce lo contrario.

Los llamo “Higienizantes” los cuales son:

- El salario
- Las buenas relaciones con el jefe.
- Con los compañeros
- La organización de la empresa
- Las instalaciones
- El horario
- Las vacaciones, etc.

El libro Remuneración y Satisfacción laboral de Modelo A. Maslow, Este modelo podía tomar la remuneración como un factor secundario ya que una vez que estén satisfechas las

necesidades básicas, la retribución dejaba de ser punto importante.

Para F. Herzberg, se pudo resumir actualmente en los siguientes puntos:

- La remuneración que un empleado percibe en un centro de labores es más que un sueldo para él. No solo va a satisfacer sus necesidades económicas, sino también podría tener más valores asociados a su rango de necesidad.
- Entre “Satisfacción” y “Motivación” hay una gran diferencia. El colaborador puede estar muy satisfecho con su salario pero esta satisfacción no es necesariamente la percepción económica que no se halla vinculada al esfuerzo realizado y los resultados que se hayan alcanzado.

Así mismo Herzberg en *La Teoría De La Motivación - Higiene* nos da cinco factores que determinan la satisfacción laboral:

- Realización
- Reconocimiento
- El Trabajo En Sí Mismo
- Responsabilidad
- Promoción

Estos factores se observan con poca frecuencia cuando los colaboradores describen situaciones que incluyen sentimiento de descontento en el ambiente.

Cada trabajador tiene diferentes tipos de necesidades las cuales busca satisfacer. Si consigue cubrirlas, ellos van a adquirir un compromiso con la empresa según al tipo de necesidades que haya cubierto. Estas necesidades son:

- **Remuneración.** El trabajador busca tener una retribución correcta, acorde a su puesto.
- **Crecimiento Personal.** Disponer de líneas de carrera, nuevos retos, incorporación de nuevos conocimientos.
- **Vinculación con la organización (compromiso).** Es sentirse comprometido con la organización, compartiendo sus objetivos,

misión, y otros aspectos importantes. Se debe poner en práctica el empowerment para tomar decisiones de tal manera que desarrollen sus propios criterios.

La valoración de puestos de trabajo

Según Luis Puchol en Dirección Y Gestión De Recursos Humanos. (7a Edic.) las distintas técnicas de valoración de puestos de Trabajo (VPT) determinan importancia de los diversos puestos de trabajo de una organización.

Cuando estas técnicas de gestión del recurso humano llegan a España en los últimos cincuenta, sufren un recorte importante. En Dentro de la utilidad retributiva, la VPT sirve para para:

- Elaborar nuevas estructuras salariales más justas.
- Controlar los costes de personal con mayor precisión.
- Servir de base para negociar con los sindicatos.
- Proporcionar una estructuración para la revisión de los salarios de forma periódica.
- Permitir que los puestos de nueva creación se sitúen en una estructura salarial preestablecida.

2.3 DEFINICION DE TERMINOS

Entre los términos que con más frecuencia se mencionan en este proyecto tenemos:

- **Comportamiento Organizacional:** Es una especialidad en el que va a investigar el impacto que estudios, grupos y estructuras tienen sobre la conducta dentro de las organizaciones y las actitudes que los trabajadores que demuestran, el uso importante de este término importantes para ellos en el clima organizacional el cual guarda relación con la satisfacción en el trabajo y la productividad de los colaboradores, así como su asistencia en la organización.
- **Clima Laboral:** Es empezar a formar juicios personales, sobre una clase de rasgos humanos a una organización externa a él, ya sea ésta a un grupo determinado de trabajo o a toda una empresa.

- **Motivación de los trabajadores:** Su origen parte tanto de factores personales como de la interacción con el medio, es el proceso que desencadena, digiere y mantiene el comportamiento humano, ya que este comportamiento lo llevara hasta sentirse satisfecho, según Galindo (2010:35).
- **Trabajo en equipo:** Trabajo realizado en conjunto por varios individuos que buscan llegar a un mismo objetivo. Este tipo de trabajo permite que exista el compañerismo.
- **Desempeño laboral:** Es el rendimiento y la forma de cómo actúa el colaborador en el cumplimiento de sus funciones.
- **Comunicación entre los trabajadores:** Nace por necesidad de las organizaciones en motivar a su equipo y retener a los que son considerados de mejor rendimiento, en un entorno donde los cambios suceden constantemente.
- **Estado emocional de los trabajadores:** Existen autores que coinciden en afirmar que las emociones son procesos que ayudan a la adaptación, cuyo efecto positivo o negativo, dependerá de cuanto significado tenga la situación y de los recursos con los que se cuenta.

3. MARCO METODOLÒGICO

3.1 HIPOTESIS:

3.1.1 HIPOTESIS GENERAL

El clima laboral sí influye en la motivación de los colaboradores de la empresa DISAN SRL en el distrito de Lima Cercado en el año 2016.

3.1.2 HIPOTESIS ESPECIFICOS

1. La satisfacción laboral de los colaboradores sí influye en las relaciones interpersonales en la empresa DISAN.
2. Las relaciones entre líderes y subordinados sí influyen en el reconocimiento del trabajo en la empresa DISAN.
3. La gestión del área de los recursos humanos sí influye en la gestión de remuneración de los trabajadores en la empresa DISAN.

4. La satisfacción en el trabajo sí influye en el reconocimiento laboral de la empresa DISAN.
5. El liderazgo sí influye en las relaciones interpersonales de la empresa en la empresa DISAN.
6. La gestión del área de los recursos humano sí influye en el reconocimiento de los trabajadores en la empresa DISAN.

3.2 VARIABLES

Contamos con dos variables:

- Variable independiente: Clima laboral
- Variable dependiente: Motivación de los trabajadores

3.2.1 DEFINICION CONCEPTUAL

- El clima organizacional es una cualidad del ambiente organizacional, siendo una mezcla de percepciones o interpretaciones que los integrantes de la organización tienen respecto a su entorno laboral.
- La motivación se define como un comportamiento que nos impulsa a llegar a los objetivos y cuáles son las recompensas que recibimos por el logro alcanzado, esto es influenciado por el entorno, a esto se refiere las relaciones interpersonales. En el aspecto laboral parte de la motivación es también que el trabajador sienta tener una correcta retribución acorde a su trabajo, así como también el reconocimiento que este tenga.

3.2.2 DEFINICION OPERACIONAL

Para el clima laboral hemos determinado como dimensiones, según él los conceptos previamente expuesto, los cuales exponemos a continuación.

Clima organizacional:

DIMENSIÓN	CONCEPTO	INDICADORES	INSTRUMENTO
Satisfacción laboral	constructo global, que abarca facetas específicas de satisfacción tales como el trabajo en sí, los compañeros de trabajo, salario e incentivos, sistemas de supervisión, las oportunidades de promoción, las condiciones ambientales de trabajo.	Condiciones de trabajo	Encuesta: Preguntas múltiples con alternativas en Escala tipo Likert
		Incentivos	
		Compromiso	
Gestión del recurso humano	proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc.	Participación	
		Evaluación	
		Respeto	
Liderazgo	Conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.	Relación trabajador-líder	
		Estilo de liderazgo.	
		Toma de decisiones	

Motivación:

DIMENSIÓN	CONCEPTO	INDICADORES	INSTRUMENTO
Relaciones interpersonales	Se refiere a si la relaciones entre los trabajadores es su trabajo.	Relación Jefe- subordinado	Encuesta: Preguntas múltiples con alternativas en Escala tipo Likert
		Relaciones interpersonales entre personal subordinado	
		Comunicación interna.	
Gestión de Remuneraciones	Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores.	Gestión de Remuneración	
		Sistema de remuneración.	
		Valoración del puesto de trabajo	
Reconocimiento	actúa como una fuerza invisible que estimula la satisfacción y el bienestar de los trabajadores	Autoestima	
		Realización	
		Autoconfianza	

3.3 METODOLOGIA

3.3.1 TIPO DE ESTUDIO

El estudio a realizar es descriptivo, el cual es un tipo de metodología que describe todas sus dimensiones, para la presente investigación se describe objeto a estudiar. El estudio descriptivo consiste en recolectar datos que describen una situación tal y cual es, estima frecuencia y analiza las tendencias según las variables de estudio.

3.3.2 DISEÑO DEL ESTUDIO

La investigación que se presenta es de diseño transversal, porque se están estudiando dos variables para una sola ocasión, una vez

planteados todos los datos necesarios y recogida la información primaria; se va a explicar la relación causa – efecto de la influencia del clima sobre la motivación. También es de diseño descriptivo por que vamos a describir el clima organizacional y la influencia sobre la motivación en la empresa Disan, para lo cual se va a recolectar la información a través de encuestas donde se obtendrán los datos que se requieren.

3.4 POBLACION Y MUESTRA

3.4.1 MUESTRA NO PROBABILÍSTICA

Según el autor Ricardo López nos dice los sujetos en una muestra no probabilística por lo general son seleccionados en función a la accesibilidad o criterio personal e intencional de quien investiga.

En esta investigación realizaremos este tipo de muestra, debido a que la población a estudiar es pequeña, se tomará como muestra tanto al personal administrativo como al operativo.

Sin embargo, se puede tomar como referencia una cantidad según la siguiente fórmula para población finita, cuyo método pertenece a Dennis, R, autor del libro: Cálculo de Tamaño de Muestreo. Fórmula del tamaño de muestra:

:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

- $Z = 1.96$ (Nivel de confianza de 95%)
- $p = 0.8$ (Proporción de colaboradores que consideran que el clima organizacional influye en el desempeño laboral)
- $q = 0.2$ (Proporción de trabajadores que consideran que el clima organizacional no influye en el desempeño laboral)
- $e = 0.05$ (Error de estimación de la proporción de la muestra)
- $N = 165$ (Tamaño de la población)

Reemplazando: El resultado es 76.21

Se tomó una probabilidad del 80% que las personas aceptan que el clima organizacional si influye en la motivación, y esto porque en base a antecedentes de comportamientos de los trabajadores en la empresa y así mismo conversaciones con ellos reconocen varios aspectos del clima y cómo es que influencia en ellos.

Luego, redondeando a la unidad inmediata superior, el tamaño que tiene nuestra muestra mínima requerida es de 77 colaboradores de la empresa Disan, entre administrativos y operativos.

3.5 METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

Como ya se mencionó el método a utilizar será el descriptivo ya que lo que se realizará es describir las dimensiones fundamentales de la situación real que acontece en la empresa DISAN, utilizando los criterios e indicadores que me permitan poner en manifiesto el comportamiento. de esta manera podremos obtener la información que caracterizan a la realidad estudiada y que es la que necesitamos para nuestra investigación. También sería correlacional puesto que mediremos el grado de relacion con el que influye el clima organizacional ala motivacion de los trabajadores.

3.6 DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITOS DE INVESTIGACION

La muestra será tomada en la empresa Distribuidora Ancash S.R.L. la cual se encuentra ubicada en Av. Universitaria Sur N° 556 Lima. Se tomarán como muestra tanto a personal administrativo, jefes de producción y operarios.

3.7 TECNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas de recolección, según Hurtado (2000), son procedimientos y actividades que realizará el investigador para obtener los datos que necesita a fin de llegar a su objetivo de investigación.

3.7.1 TECNICA DE RECOGIDA DE DATOS

- **ESCALA TIPO LIKERT**

Padua, (1987) nos dice que es una escala que corresponde a una medición ordinal. Trata de una serie de ítems donde se necesita la reacción del sujeto. Los estímulos que se presentan al sujeto representa lo que busca medir el investigador y las respuestas son en forma gradual, de acuerdo o desacuerdo.

3.7.2 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El propósito fundamental del instrumento es obtener la información necesaria para poder desarrollar la presente investigación.

Matriz de mapeo de la encuesta (**ANEXO 1**).

Objetivos / Preguntas	TIPOS DE PREGUNTAS		
	CERRADA	MIXTA	ABIERTA
1. Determinar cómo la satisfacción de los trabajadores influye en las relaciones interpersonales.			
¿Considera usted que las condiciones de trabajo influyen en la comunicación interna de la empresa?	X		
¿Cree usted que los incentivos influyen en el trato entre jefe y subordinado?	X		
¿Cree usted que el compromiso de los trabajadores influye en la comunicación de la empresa?	X		
¿Cree usted que los incentivos influyen en el trato entre el personal subordinado?	X		
¿Cree usted que el compromiso hacia la empresa influye en el trato del jefe subordinado?	X		
2. Determinar cómo las relaciones entre líderes influyen en el reconocimiento del trabajo.			
¿Considera usted que el estilo de liderazgo en la empresa contribuye a darle seguridad en sí mismo al trabajador en la empresa?	X		
¿Considera usted que la relación entre trabajador y líder influye en la autoestima del trabajador?	X		
¿Considera usted que las tomas de decisiones de los líderes tienen gran influencia en la realización de los trabajadores?	X		
¿Considera usted que la relación entre trabajador y líder influye en la realización del trabajador en la empresa?	X		
¿Considera usted que el estilo de liderazgo contribuye en la autoestima del trabajador?	X		
3. Determinar cómo la gestión de los recursos humanos influye en la remuneración de los trabajadores			
¿Cree usted que la empresa utiliza un sistema de evaluación para establecer las remuneraciones a cada trabajador?	X		
¿Considera usted que el área de RR.HH. la empresa Disan cuenta con un sistema de remuneraciones?	X		
¿Está de acuerdo como el área de RR.HH. de la empresa DISAN gestiona las remuneraciones?	X		
¿Considera usted las evaluaciones de la empresa has contribuido a la mejor valoración de los puestos de trabajo?	X		
¿Cree usted que sería beneficioso hacer nuevas evaluaciones para la elaboración de un nuevo sistema de remuneraciones?	X		

4. Determinar cómo la satisfacción en el trabajo influye en el reconocimiento del trabajo.			
¿Considera usted que las condiciones de trabajo influyen en su seguridad en sí mismos de los trabajadores en la empresa?	X		
¿Considera usted que los incentivos contribuyen a su autoestima?	X		
¿Crees usted que el compromiso del trabajador hacia la empresa contribuye a su realización en la misma?	X		
¿Cree usted que las condiciones de trabajo influyen en la realización del trabajador en la empresa?	X		
¿Considera usted que los incentivos contribuyen a la realización de trabajadores en la empresa?	X		
5. Determinar cómo el liderazgo influye en las relaciones interpersonales de la presa.			
¿Considera usted que la relación entre el líder y el trabajador influye en el trato entre los subordinados?	X		
¿Cree usted que el estilo de liderazgo influye en la comunicación interna de la empresa?	X		
¿Está de acuerdo que la toma de decisiones de los líderes influye de forma importante en el trato de jefe a subordinado?	X		
¿Está de acuerdo en que el estilo de liderazgo influye en el trato entre el personal subordinad?	X		
¿Está de acuerdo en que la toma de decisiones influye la comunicación interna?	X		
6. Determinar cómo es que la gestión de los recursos humano influye en el reconocimiento de los trabajadores			
¿Considera usted que la empresa haciendo ce participe a todos los trabajadores en las distintas actividades de la empresa contribuirá a la mejora de la autoestima de los mismos?	X		
¿Cree usted que la evaluación constante a los trabajadores contribuye a la realización de los mismos?	X		
¿Considera usted que la empresa promueve el respeto en beneficio de la autoestima del trabajador?	X		
¿Promueve la empresa la participación de los trabajadores A fin de afianzar la confianza y seguridad del grupo?	X		
¿Considera usted que las evaluaciones que realiza la empresa contribuye a afianzar la seguridad de trabajador en sí mismo?	X		

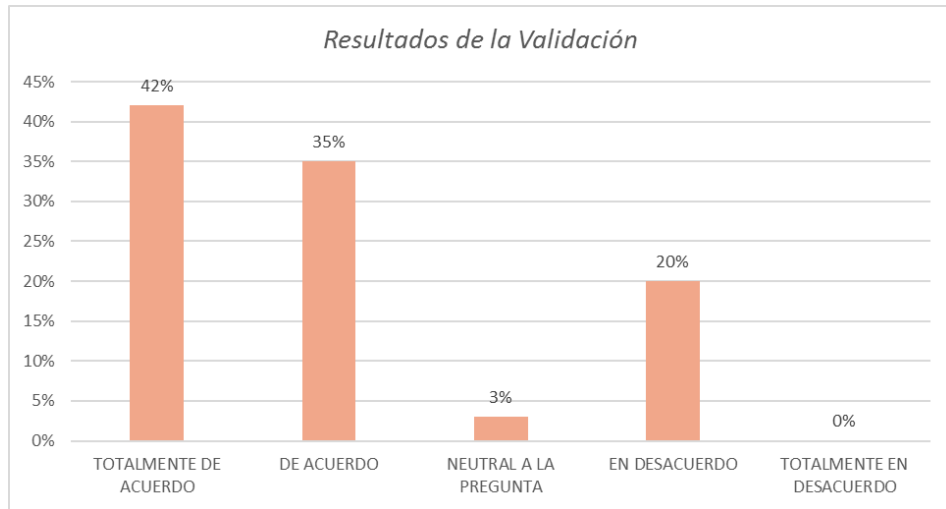
Resultados de la Validación

a) Validez: Según Hernández & Baptista (1998) la validez de forma general, se refiere en qué nivel el instrumento a aplicar mide realmente a la variable que se busca medir.

La validación fue realizada por tres expertos, los cuales cada uno dio su propia observación de cada pregunta y corrección. En el siguiente cuadro se da el detalle de las aprobaciones de los jueces. Son los jueces A, B y C los cuales por cada pregunta se coloca la Letra del juez correspondiente según la validación que haya dado.

(ANEXO 2)

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN					
ÍTEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NEUTRAL A LA PREGUNTA	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	BC		A		
2	BC	A			
3	C	A		B	
4	B	AC			
5	ABC				
6	ABC				
7	A			BC	
8	A	B		C	
9	C	AB			
10		AB		C	
11		AB		C	
12	C	AB			
13	A	B		C	
14	C	AB			
15	B	A		C	
16	B			AC	
17	AB			C	
18	AC	B			
19	A	B		C	
20		AB	C		
TOTAL	25	21	2	12	0
%*	42%	35%	3%	20%	0%



Por lo que estando el instrumento aprobado por un 42% en totalmente de acuerdo y un 35% de acuerdo, presentamos la encuesta final:

Encuesta: Influencia Del Clima Laboral En La Motivación


La siguiente encuesta se elaboró con el fin de recolectar la información para analizar y llegar a la posible conclusión de cómo influye el clima organizacional en la motivación dentro de la empresa Disan SRL.


- 1) ¿Considera usted que las condiciones de trabajo influyen en la comunicación interna de la empresa?
 - a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo


- 2) ¿Cree usted que el compromiso de los trabajadores influye en la comunicación de la empresa?
 - a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo


- 3) ¿Cree usted que la forma en que la gerencia brinda incentivos a ciertas áreas según el criterio de la misma, influyen en la interrelación del personal subordinado?
 - a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo

- 4) ¿Cree usted que el compromiso hacia la empresa influye en la relación del jefe y subordinado?
 - a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo

- 5) ¿Considera usted que el estilo de liderazgo (autoritario) en la empresa contribuye a darle autoconfianza al trabajador en la empresa?
- a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo
- 6) ¿Considera usted que la relación entre trabajador y líder (gerencia) influye en la autoestima del trabajador?
- a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo
- 7) ¿Considera usted que las decisiones que toman los líderes (gerencia), referente a la empresa, tienen influencia en la realización de los trabajadores?
- a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo
- 8) ¿Considera usted que la relación entre trabajador y líder influye en la realización de las metas del trabajador en la empresa?
- a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo
-
- 

- 9) ¿Cree usted que la empresa utiliza un sistema de evaluación para establecer las remuneraciones a cada trabajador?
- a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo
- 10) ¿Está de acuerdo con el proceso del área de RR.HH. de la empresa, en la gestión de las remuneraciones?
- a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo
- 11) ¿Considera usted que las evaluaciones de la empresa han contribuido a la mejor valoración de los puestos de trabajo?
- a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo
- 12) ¿Cree usted que sería beneficioso hacer nuevas evaluaciones para la elaboración de un nuevo sistema de remuneraciones?
- a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo
-
- 

- 13) ¿Considera usted que las condiciones de trabajo influyen en la autoconfianza de los trabajadores en sus labores?
- a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo
- 14) ¿Cree usted que el estilo de liderazgo (autoritario) influye en la comunicación interna de la empresa?
- a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo
- 15) ¿Está de acuerdo que la toma de decisiones de los líderes (gerencia) influye de forma importante en la relación del jefe-subordinado?
- a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo
- 16) ¿Está de acuerdo en que el estilo de liderazgo (autoritario) influye en las relaciones interpersonales del personal subordinado?
- a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo
-
- 

- 17) ¿Considera usted que la empresa, haciendo partícipe a todos los trabajadores en sus distintas actividades, contribuirá a la mejora de la autoestima de los mismos?
- a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo
- 18) ¿Considera usted que la empresa promueve el respeto en beneficio de la autoestima del trabajador?
- a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo
- 19) ¿Promueve la empresa la participación de los trabajadores, en las capacitaciones que realiza, a fin de afianzar la autoconfianza de los trabajadores?
- a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo
- 20) ¿Considera usted que las evaluaciones que realiza la empresa contribuye a afianzar la autoconfianza de trabajador?
- a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo
-
- 

3.8 MÉTODOS DE ANALISIS DE DATOS

Siguiendo el procedimiento estadístico, se procederá a la tabulación manual cuyos resultados serán representados por medio de cuadros y gráficas, con un respectivo análisis.

Se va a transcribir los datos obtenidos de las encuestas. Se utilizará un organizador (**ANEXO 3**) para recolectar la información la cual estará codificada, con el siguiente cuadro.

COD	RESPUESTA
a)	Totalmente en desacuerdo
b)	En desacuerdo
c)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
d)	De acuerdo
e)	Totalmente de acuerdo

Para el proceso y análisis de la información, colocaremos los cuadros y gráficos con su respectivo análisis.





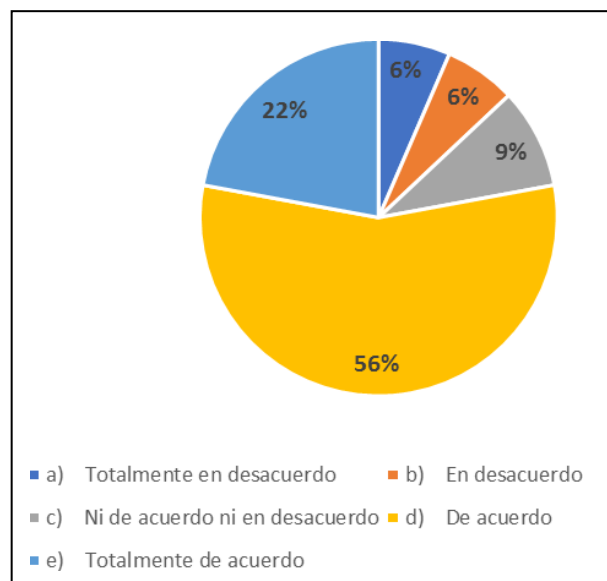
4. RESULTADOS

4.1 RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

A continuación, se presentan las tabulaciones de la encuesta realizada

1. ¿Considera usted que las condiciones de trabajo influyen en la comunicación interna de la empresa?

ALTERNATIVAS	f	f%
a) Totalmente en desacuerdo	5	6%
b) En desacuerdo	5	6%
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	9%
d) De acuerdo	43	56%
e) Totalmente de acuerdo	17	22%
	77	100%

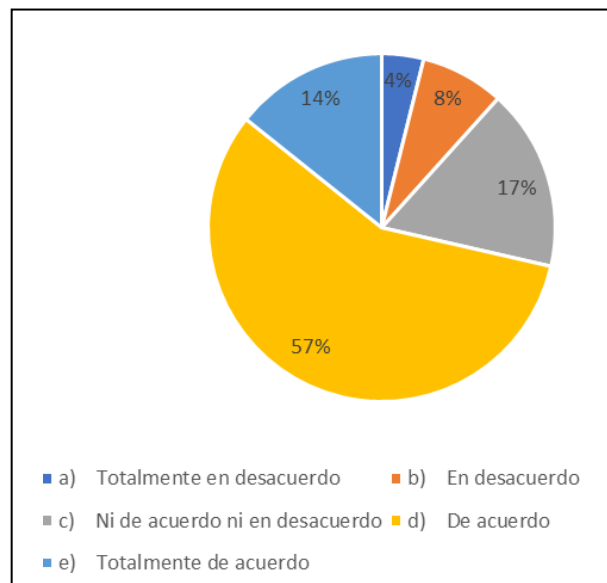


Para el 22% está totalmente de acuerdo, el 56% está de acuerdo, mientras que el 9% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 6% está en desacuerdo y en la misma medida totalmente en desacuerdo.

Según lo mencionado el 78% considera que las condiciones de trabajo influyen en la comunicación interna de la empresa, mientras que sólo un 12% opina lo contrario y un 9% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

2. ¿Cree usted que el compromiso de los trabajadores influye en la comunicación de la empresa?

ALTERNATIVAS	f	f%
a) Totalmente en desacuerdo	3	4%
b) En desacuerdo	6	8%
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	17%
d) De acuerdo	44	57%
e) Totalmente de acuerdo	11	14%
	77	100%

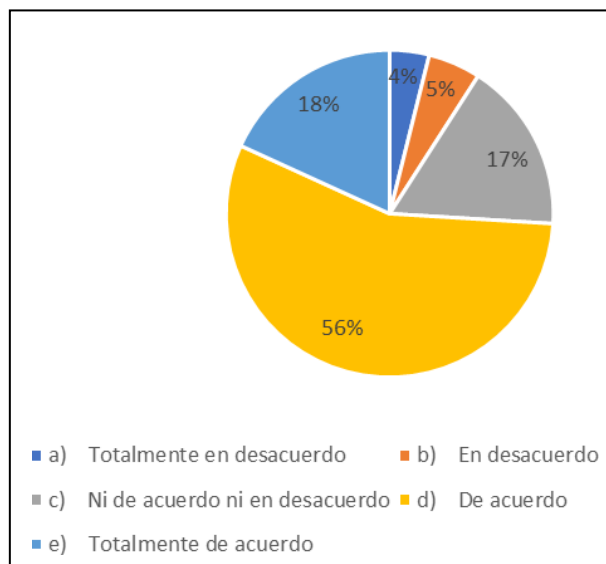


Como se puede observar el 14% está totalmente de acuerdo, el 57% está de acuerdo, mientras que el 17% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 8% está en desacuerdo y sólo un 4% totalmente en desacuerdo.

Según lo mencionado el 71% considera que el compromiso de los trabajadores influye en la comunicación de la empresa, mientras que sólo un 12% opina lo contrario y un 17% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

3. ¿Cree usted que la forma en que la gerencia brinda incentivos a ciertas áreas, según el criterio de la misma, influyen en la interrelación del personal subordinado?

ALTERNATIVAS	f	f%
a) Totalmente en desacuerdo	3	4%
b) En desacuerdo	4	5%
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	17%
d) De acuerdo	43	56%
e) Totalmente de acuerdo	14	18%
	77	100%

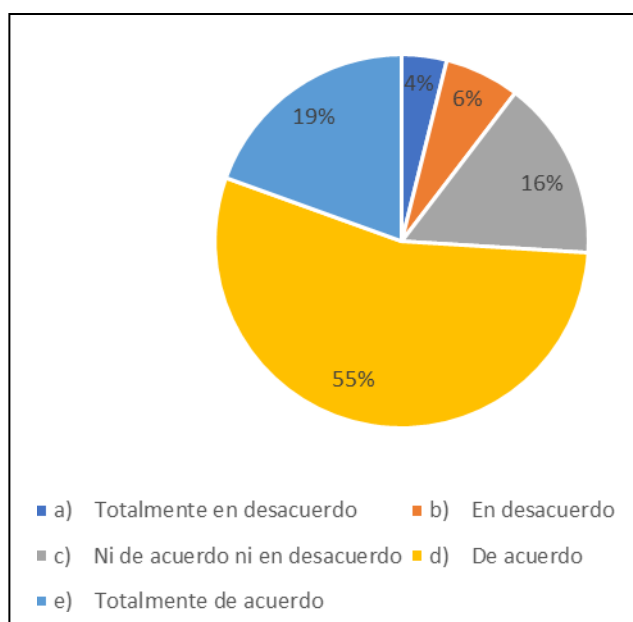


Como se puede observar el 18% está totalmente de acuerdo, el 56% está de acuerdo, mientras que el 17% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 5% está en desacuerdo y sólo un 4% totalmente en desacuerdo.

Según lo mencionado el 74% considera que la forma en que la gerencia brinda incentivos a ciertas áreas, según el criterio de la misma, influyen en la interrelación del personal subordinado, mientras que sólo un 9% opina lo contrario y un 13% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

4. ¿Cree usted que el compromiso hacia la empresa influye en la relación del jefe y subordinado?

ALTERNATIVAS	f	f%
a) Totalmente en desacuerdo	3	4%
b) En desacuerdo	5	6%
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	16%
d) De acuerdo	42	55%
e) Totalmente de acuerdo	15	19%
	77	100%

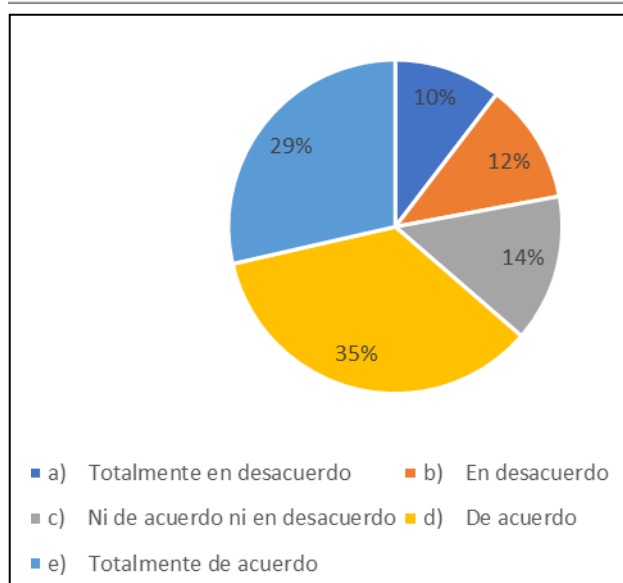


Como se puede observar el 19% está totalmente de acuerdo, el 55% está de acuerdo, mientras que el 16% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 6% está en desacuerdo y sólo un 4% totalmente en desacuerdo.

Según lo mencionado el 74% considera que el compromiso hacia la empresa influye en la relación del jefe y subordinado, mientras que sólo un 10% opina lo contrario y un 16% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

5. ¿Considera usted que el estilo de liderazgo (autoritario) en la empresa contribuye a darle autoconfianza al trabajador en la empresa?

ALTERNATIVAS	f	f%
a) Totalmente en desacuerdo	8	10%
b) En desacuerdo	9	12%
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	14%
d) De acuerdo	27	35%
e) Totalmente de acuerdo	22	29%
	77	100%

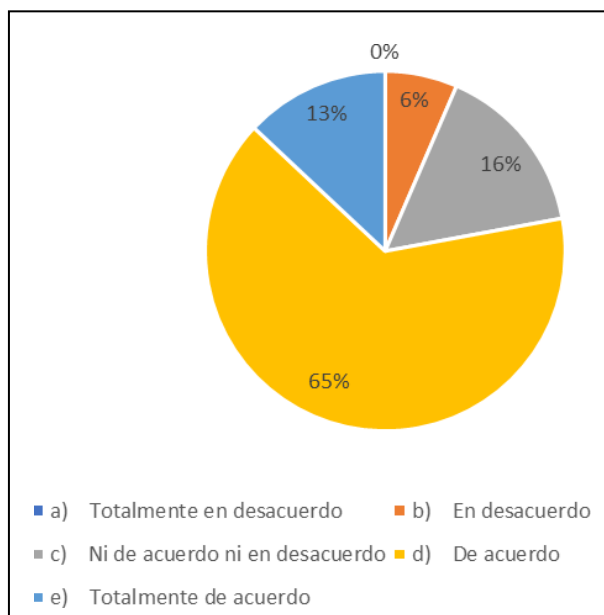


Como se puede observar el 29% está totalmente de acuerdo, el 35% está de acuerdo, mientras que el 14% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 12% está en desacuerdo y sólo un 10% totalmente en desacuerdo.

Según lo mencionado el 64% considera que el estilo de liderazgo (autoritario) en la empresa contribuye a darle autoconfianza al trabajador en la empresa, mientras que sólo un 22% opina lo contrario y un 14% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

6. ¿Considera usted que la relación entre trabajador y líder (gerencia) influye en la autoestima del trabajador?

ALTERNATIVAS	f	f%
a) Totalmente en desacuerdo	0	0%
b) En desacuerdo	5	6%
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	16%
d) De acuerdo	50	65%
e) Totalmente de acuerdo	10	13%
	77	100%

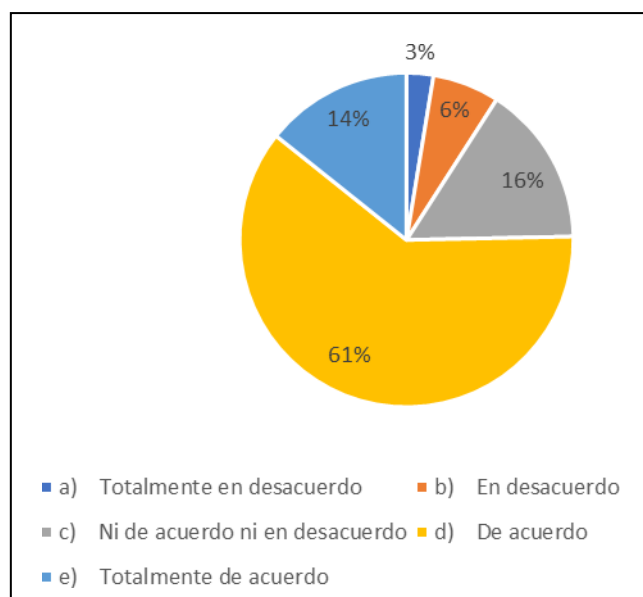


Como se puede observar el 13% está totalmente de acuerdo, el 65% está de acuerdo, mientras que el 16% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 6% está en desacuerdo y el 0% totalmente en desacuerdo.

Según lo mencionado el 78% considera que la relación entre trabajador y líder (gerencia) influye en la autoestima del trabajador, mientras que sólo un 5% opina lo contrario y un 16% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

7. ¿Considera usted que las decisiones que toman los líderes (gerencia), referente a la empresa, tienen influencia en la realización de los trabajadores?

ALTERNATIVAS	f	f%
a) Totalmente en desacuerdo	2	3%
b) En desacuerdo	5	6%
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	16%
d) De acuerdo	47	61%
e) Totalmente de acuerdo	11	14%
	77	100%

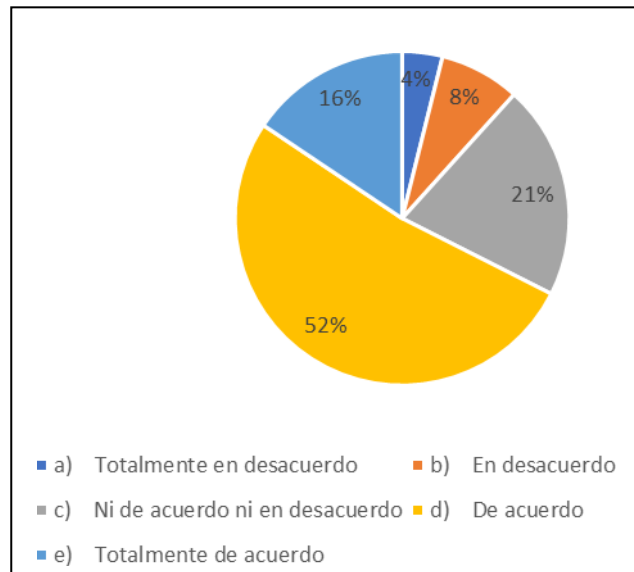


Como se puede observar el 14% está totalmente de acuerdo, el 61% está de acuerdo, mientras que el 16% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 6% está en desacuerdo y el 3% totalmente en desacuerdo.

Según lo mencionado el 75% considera que las tomas de decisiones que toman los líderes (gerencia), referente a la empresa, tienen influencia en la realización de los trabajadores, mientras que sólo un 9% opina lo contrario y un 16% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

8. ¿Considera usted que la relación entre trabajador y líder influye en la realización de las metas del trabajador en la empresa?

ALTERNATIVAS	f	f%
a) Totalmente en desacuerdo	3	4%
b) En desacuerdo	6	8%
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	21%
d) De acuerdo	40	52%
e) Totalmente de acuerdo	12	16%
	77	100%

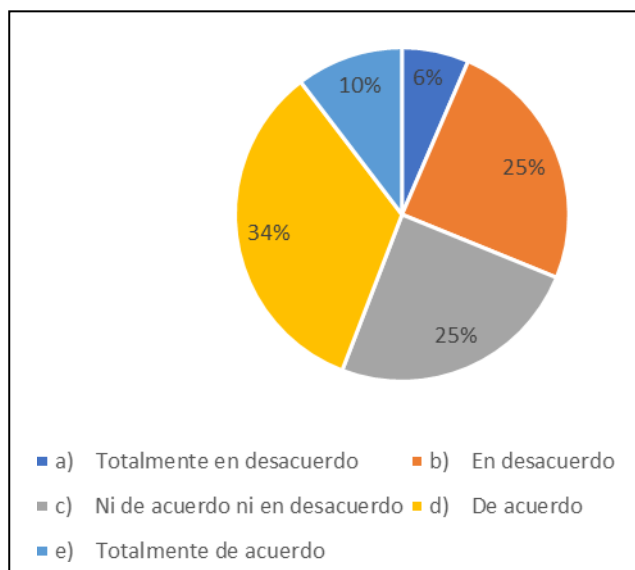


Como se puede observar el 16% está totalmente de acuerdo, el 52% está de acuerdo, mientras que el 21% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 8% está en desacuerdo y el 4% totalmente en desacuerdo.

Según lo mencionado el 68% considera que la relación entre trabajador y líder influye en la realización de las metas del trabajador en la empresa, referente a la empresa, tienen influencia en la realización de los trabajadores, mientras que sólo un 10% opina lo contrario y un 21% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

9. ¿Cree usted que la empresa utiliza un sistema de evaluación para establecer las remuneraciones a cada trabajador?

ALTERNATIVAS	f	f%
a) Totalmente en desacuerdo	5	6%
b) En desacuerdo	19	25%
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	25%
d) De acuerdo	26	34%
e) Totalmente de acuerdo	8	10%
	77	100%

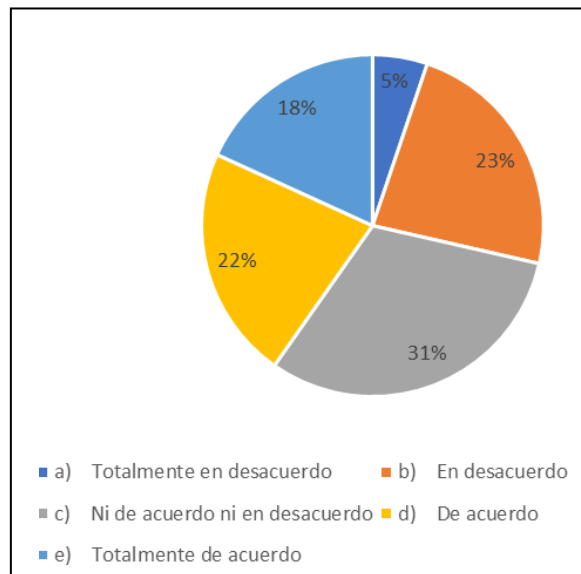


Como se puede observar el 10% está totalmente de acuerdo, el 34% está de acuerdo, mientras que el 25% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 25% está en desacuerdo y el 6% totalmente en desacuerdo.

Según lo mencionado el 44% considera que la empresa utiliza un sistema de evaluación para establecer las remuneraciones a cada trabajador, mientras que sólo un 31% opina lo contrario y un 25% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

10. ¿Está de acuerdo con el proceso del área de RR.HH., en la gestión de las remuneraciones?

ALTERNATIVAS	f	f%
a) Totalmente en desacuerdo	4	5%
b) En desacuerdo	18	23%
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	31%
d) De acuerdo	17	22%
e) Totalmente de acuerdo	14	18%
	77	100%

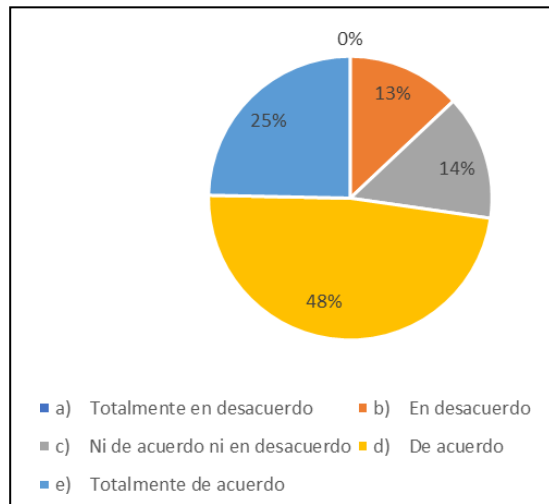


Como se puede observar el 18% está totalmente de acuerdo, el 22% está de acuerdo, mientras que el 31% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 23% está en desacuerdo y el 5% totalmente en desacuerdo.

Según lo mencionado el 40% considera que el proceso del área de RR.HH., en la gestión de las remuneraciones, mientras que sólo un 28% opina lo contrario y un 31% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

11. ¿Considera usted que las evaluaciones de la empresa han contribuido a la mejor valoración de los puestos de trabajo?

ALTERNATIVAS	f	f%
a) Totalmente en desacuerdo	0	0%
b) En desacuerdo	10	13%
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	14%
d) De acuerdo	37	48%
e) Totalmente de acuerdo	19	25%
	77	100%

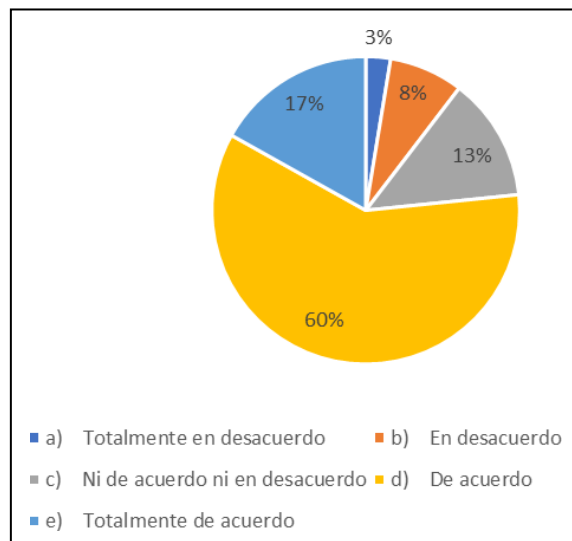


Para el 25% está totalmente de acuerdo, el 48% está de acuerdo, mientras que el 14% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 13% está en desacuerdo y el 0% totalmente en desacuerdo.

Según lo mencionado el 73% considera que las evaluaciones de la empresa han contribuido a la mejor valoración de los puestos de trabajo, mientras que sólo un 13% opina lo contrario y un 14% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

12. ¿Cree usted que sería beneficioso hacer nuevas evaluaciones para la elaboración de un nuevo sistema de remuneraciones?

ALTERNATIVAS	f	f%
a) Totalmente en desacuerdo	2	3%
b) En desacuerdo	6	8%
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	13%
d) De acuerdo	46	60%
e) Totalmente de acuerdo	13	17%
	77	100%

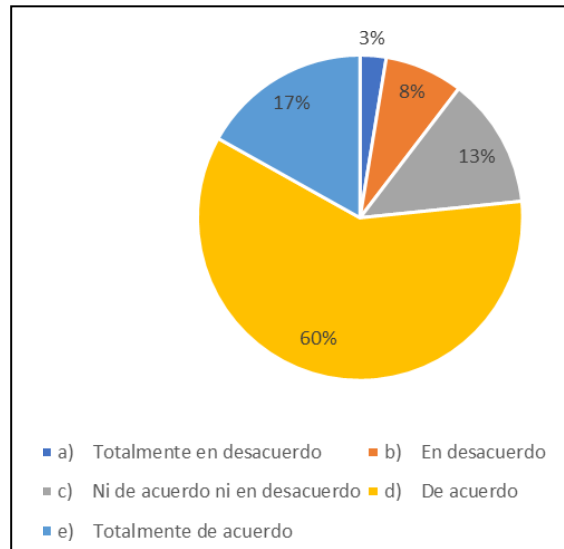


Como se puede observar el 17% está totalmente de acuerdo, el 60% está de acuerdo, mientras que el 13% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 8% está en desacuerdo y el 3% totalmente en desacuerdo.

Según lo mencionado el 77% considera que sería beneficioso hacer nuevas evaluaciones para la elaboración de un nuevo sistema de remuneraciones, mientras que sólo un 11% opina lo contrario y para el 13% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

13. ¿Considera usted que las condiciones de trabajo influyen en la autoconfianza de los trabajadores en sus labores?

ALTERNATIVAS	f	f%
a) Totalmente en desacuerdo	2	3%
b) En desacuerdo	6	8%
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	13%
d) De acuerdo	46	60%
e) Totalmente de acuerdo	13	17%
	77	100%

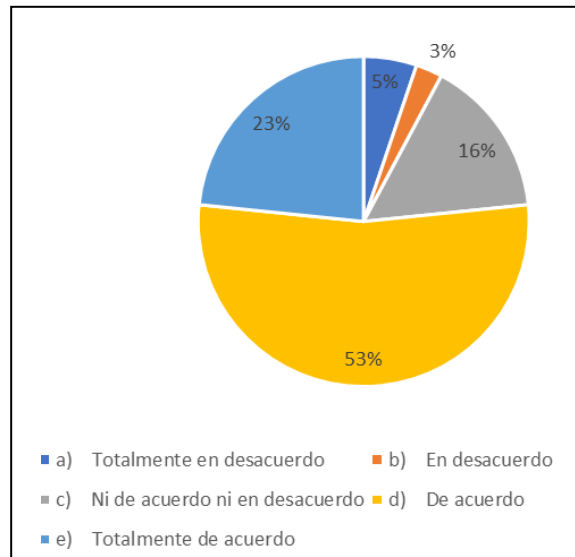


Como se puede observar el 17% está totalmente de acuerdo, el 60% está de acuerdo, mientras que el 13% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 8% está en desacuerdo y el 3% totalmente en desacuerdo.

Según lo mencionado el 77% considera que las condiciones de trabajo influyen en la autoconfianza de los trabajadores en sus labores, mientras que sólo un 11% opina lo contrario y un 13% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

14. ¿Cree usted que el estilo de liderazgo (autoritario) influye en la comunicación interna de la empresa?

ALTERNATIVAS	f	f%
a) Totalmente en desacuerdo	4	5%
b) En desacuerdo	2	3%
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	16%
d) De acuerdo	41	53%
e) Totalmente de acuerdo	18	23%
	77	100%

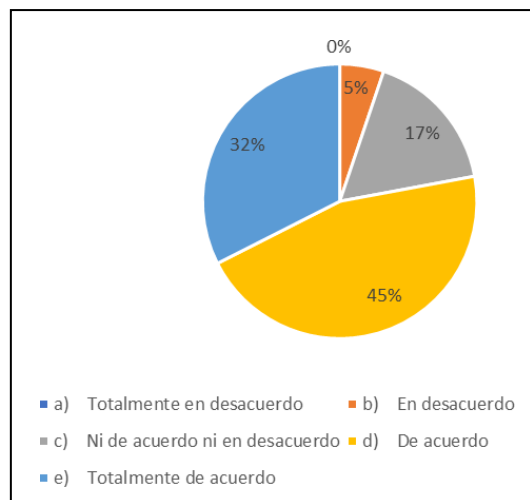


Como se puede observar el 23% está totalmente de acuerdo, el 53% está de acuerdo, mientras que el 16% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 3% está en desacuerdo y el 5% totalmente en desacuerdo.

Según lo mencionado el 76% considera que el estilo de liderazgo (autoritario) influye en la comunicación interna de la empresa, mientras que sólo un 8% opina lo contrario y un 16% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

15. ¿Está de acuerdo que la toma de decisiones de los líderes (gerencia) influye de forma importante en la relación del jefe-subordinado?

ALTERNATIVAS	f	f%
a) Totalmente en desacuerdo	0	0%
b) En desacuerdo	4	5%
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	17%
d) De acuerdo	35	45%
e) Totalmente de acuerdo	25	32%
	77	100%

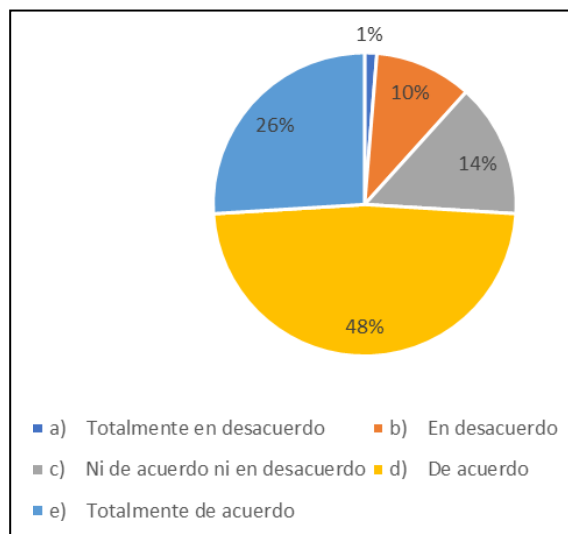


Como se puede observar el 32% está totalmente de acuerdo, el 45% está de acuerdo, mientras que el 17% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 5% está en desacuerdo y el 0% totalmente en desacuerdo.

Según lo mencionado el 77% considera que el estilo de liderazgo (autoritario) influye en la comunicación interna de la empresa, mientras que sólo un 5% opina lo contrario y un 17% no está de acuerdo ni en desacuerdo

16. ¿Está de acuerdo en que el estilo de liderazgo (autoritario) influye en las relaciones interpersonales del personal subordinado?

ALTERNATIVAS	f	f%
a) Totalmente en desacuerdo	1	1%
b) En desacuerdo	8	10%
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	14%
d) De acuerdo	37	48%
e) Totalmente de acuerdo	20	26%
	77	100%

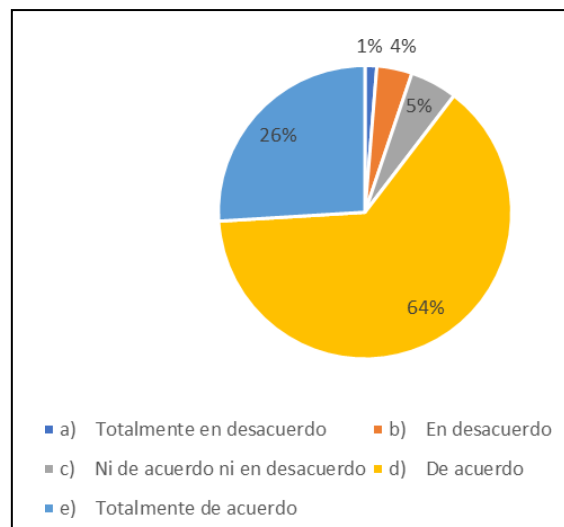


Como se puede observar el 26% está totalmente de acuerdo, el 48% está de acuerdo, mientras que el 14% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 10% está en desacuerdo y el 1% totalmente en desacuerdo.

Según lo mencionado el 74% considera que el estilo de liderazgo (autoritario) influye en las relaciones interpersonales del personal subordinado, mientras que sólo un 11% opina lo contrario y un 14% no está de acuerdo ni en desacuerdo

17. ¿Considera usted que la empresa haciendo partícipe a todos los trabajadores en sus distintas actividades contribuirá a la mejora de la autoestima de los mismos?

ALTERNATIVAS	f	f%
a) Totalmente en desacuerdo	1	1%
b) En desacuerdo	3	4%
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	5%
d) De acuerdo	49	64%
e) Totalmente de acuerdo	20	26%
	77	100%

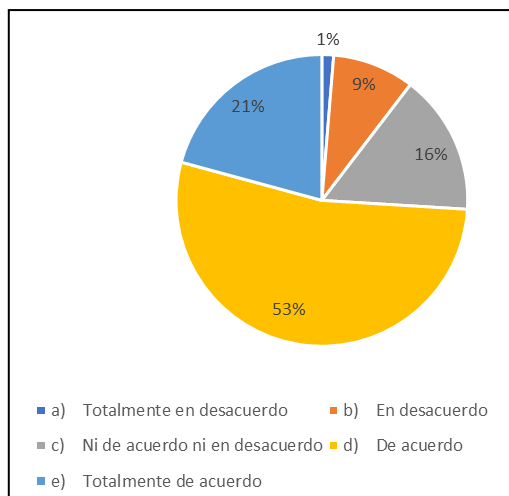


Como se puede observar el 26% está totalmente de acuerdo, el 64% está de acuerdo, mientras que el 5% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 4% está en desacuerdo y el 1% totalmente en desacuerdo.

Según lo mencionado el 90% considera que la empresa haciendo partícipe a todos los trabajadores en sus distintas actividades contribuirá a la mejora de la autoestima de los mismos, mientras que sólo un 5% opina lo contrario y un 5% no está de acuerdo ni en desacuerdo

18. ¿Considera usted que la empresa promueve el respeto en beneficio de la autoestima del trabajador?

ALTERNATIVAS	f	f%
a) Totalmente en desacuerdo	1	1%
b) En desacuerdo	7	9%
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	16%
d) De acuerdo	41	53%
e) Totalmente de acuerdo	16	21%
	77	100%

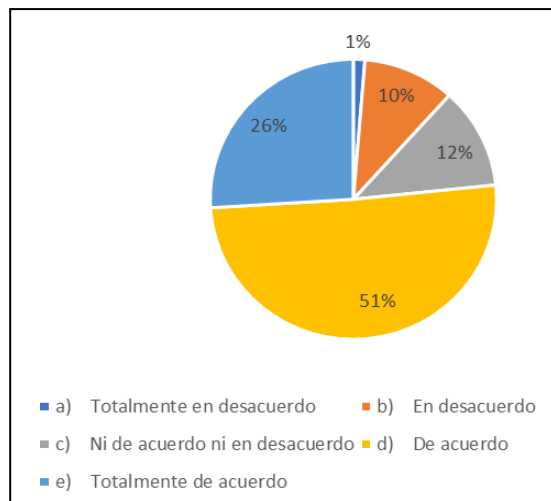


Como se puede observar el 21% está totalmente de acuerdo, el 53% está de acuerdo, mientras que el 16% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 9% está en desacuerdo y el 1% totalmente en desacuerdo.

Según lo mencionado el 74% considera que la empresa promueve el respeto en beneficio de la autoestima del trabajador, mientras que sólo un 10% opina lo contrario y un 16% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

19. ¿Promueve la empresa la participación de los trabajadores, en las capacitaciones que realiza, a fin de afianzar la autoconfianza de los trabajadores?

ALTERNATIVAS	f	f%
a) Totalmente en desacuerdo	1	1%
b) En desacuerdo	8	10%
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	12%
d) De acuerdo	39	51%
e) Totalmente de acuerdo	20	26%
	77	100%

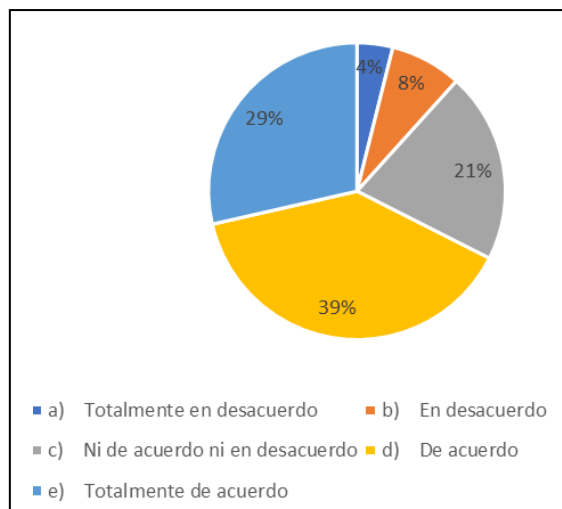


Como se puede observar el 26% está totalmente de acuerdo, el 51% está de acuerdo, mientras que el 12% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 10% está en desacuerdo y el 1% totalmente en desacuerdo.

Según lo mencionado el 77% considera que la empresa Promueve la participación de los trabajadores, en las capacitaciones que realiza, a fin de afianzar la autoconfianza de los trabajadores, mientras que sólo un 11% opina lo contrario y un 12% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

20. ¿Considera usted que las evaluaciones que realiza la empresa contribuyen a afianzar la autoconfianza de trabajador?

ALTERNATIVAS	f	f%
a) Totalmente en desacuerdo	3	4%
b) En desacuerdo	6	8%
c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	21%
d) De acuerdo	30	39%
e) Totalmente de acuerdo	22	29%
	77	100%



Como se puede observar el 29% está totalmente de acuerdo, el 39% está de acuerdo, mientras que el 21% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 8% está en desacuerdo y el 4% totalmente en desacuerdo.

Según lo mencionado el 68% considera que las evaluaciones que realiza la empresa contribuyen a afianzar la autoconfianza de trabajador, en las capacitaciones que realiza, a fin de afianzar la autoconfianza de los trabajadores, mientras que sólo un 12% opina lo contrario y un 21% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

4.2 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

4.2.1 COMPROBACIÓN DE LA HIPOTESIS GENERAL

El clima laboral sí influye en la motivación de los trabajadores de la empresa DISAN SRL en el distrito de Lima Cercado en el año 2017. Según los resultados obtenidos, hemos observado en todas las preguntas realizadas (en base a los indicadores definidos previamente) un claro porcentaje entre el 50% al 70%, en que el clima organizacional definitivamente está influyendo en la motivación de los trabajadores de la empresa DISAN SRL, por lo que se confirma nuestra hipótesis.

Según Nathaly Huamani Córdova, (2015) ella nos refleja una relación inversa a lo que se plantea, de acuerdo a sus objetivos nos damos cuenta que el explicar la influencia de la motivación, afecta en el clima laboral, la relación entre uno y otro es muy estrecha en los trabajadores, lo que según los datos del antecedente comprueba nuestra hipótesis.

4.2.2 COMPROBACIÓN DE HIPOTESIS ESPECIFICOS

1. La satisfacción laboral de los colaboradores sí influye en las relaciones interpersonales en la empresa DISAN.

En base a las preguntas 1, 2, 3 y 4 hemos podido confirmar la hipótesis, con más del 70% hasta el 80% de aprobación en cada pregunta, el instrumento que se utilizó para la obtención de los datos necesarios fue la encuesta.

Según el autor Néstor Oswaldo Pérez Tenaza y Pedro Lito Rivera Cardozo en el 2015; nos menciona que los trabajadores al no sentirse conformes con el trato que tienen y al ser notorios las diferencias de los niveles de satisfacción entre los trabajadores hace que su clima laboral no sea el correcto, para llegar a esta conclusión la técnica de recolección de datos que utilizaron es dos encuestas, una por cada variable, con preguntas cerradas, haciendo la tabulación manual representando los resultados con cuadros y graficas haciendo un análisis de los mismos. Adicionalmente Las Autoras Sonia López y Magaly Domínguez Y

Inés Machado, 2015 en Las relaciones Interpersonales y su influencia en el clima Organizacional del Centro Educativo de Nuevo Chorrillo; nos explica: Para que exista buenas relaciones es necesario que la organización brinde un buen liderazgo así la satisfacción del empleado se desarrollara con comunicación, respeto y tolerancia con su autoridad, para llegar a esta conclusión la técnica para recolectar los datos necesarios fue una encuesta, para ambas variables, con preguntas cerradas en su mayoría haciendo la tabulación manual representando los resultados con cuadros y graficas haciendo análisis de la información obtenida.

Por tanto en base a la recolección de datos y a los autores previamente mencionados, los cuales habiendo utilizado las mismas técnicas de recolección y análisis han llegado a los mismos resultados de la presente investigación, concluimos que nuestra hipótesis es correcta.

2. Las relaciones entre líderes sí influyen en el reconocimiento del trabajo en la empresa DISAN.

En base a las preguntas 5, 6, 7 y 8 hemos podido confirmar la hipótesis, con más del 60% hasta el 70% de aprobación en cada pregunta a excepción de la numero 5 que cuenta solo con más del 50% de aprobación, el instrumento utilizado para la recolección de datos fue la encuesta.

Según los autores Alba Lucia Paz Delgado y Sandra Milena Marín Betancur, 2014; la motivación influye de forma negativa en el clima de esta organización ya que no cuentan con reconocimientos y ningún tipo de aportación de los empleados, también una baja responsabilidad con lo que asumen su trabajo, eso quiere decir que para el buen manejo de la organización es importante el reconocimiento de los trabajadores en sus labores ya que al haber poco reconocimiento por parte de los lideres esto afectara su forma de trabajo, para llegar a esta conclusión la técnica de recolección de datos que utilizaron es de un cuestionario, para sus cuatro variables, con preguntas cerradas

en su mayoría haciendo análisis representando los univariado y bivariado, cuyos resultados están representados con cuadros.

Adicionando la investigación de Mónica Ivette Sum Mazariegos, 2015, estudio que realizó con los colaboradores del área administrativa de una empresa de alimentos en la zona 1 de Quetzaltenango; según los resultados que ha obtenido determina que la motivación influye el desempeño laboral de la persona en la empresa, tal que la prueba hecha a nivel de la motivación, evalúa distintos factores: Aceptación e integración social, reconocimiento social, autoestima/auto concepto, etc. En el desempeño de los colaboradores se observó que la mayoría de las pruebas fueron favorables para la investigación. Para llegar a esta conclusión el instrumento utilizado fue la escala de Likert, para el análisis de este estudio se utilizó la fiabilidad de la media aritmética y su significación.

Por lo que en base a la recolección de datos y a los autores previamente mencionados concluimos que nuestra hipótesis es correcta.

Los autores previamente mencionados, los cuales habiendo utilizado el primer autor un análisis diferente la respuesta a la que llegó es la misma a la que se obtuvo en la presente investigación y para el segundo autor la técnica utilizada para obtener los datos necesarios fue la misma, habiendo llegado igual a la respuesta. Por lo que en base a la recolección de datos y a los autores previamente mencionados concluimos que nuestra hipótesis es correcta.

3. La gestión del área de los recursos humanos sí influye en la gestión de remuneración de los trabajadores en la empresa DISAN.

Para esta parte nos hemos podido percatar, en base a la pregunta 9, que los trabajadores consideran, en más del 50%, que no se sienten apoyados por los sistemas de evaluaciones para establecer las remuneraciones, en base a la pregunta 10, más del 50% no está de acuerdo con la gestión de la remuneraciones por

lo que sienten muchas insatisfacciones que hacen que no deseen realizar su trabajo de manera correcta puesto que sienten que no se les remunera de forma completa, además se necesitan nuevas evaluaciones, según las respuestas obtenidas, ya que a más del 70% considera que se necesitan nuevas evaluaciones para un nuevo sistema de remuneraciones, esto en base a la pregunta 13, sin embargo las evaluaciones realizadas les han hecho sentir que ha contribuido a la valoración de los puestos de trabajo, esto en base a la pregunta 12. Según la información recaudada si se hacen las mejoras los colaboradores; el instrumento que se utilizó para recolectar los datos fue la encuesta.

Según Catherine Nicole Pereira Méndez, 2014; dentro de los factores que detectó los cuales eran remuneraciones, experiencia, armonía, comunicación, colaboración, seguridad e higiene, la autora encontró que para su investigación esto no afecta el servicio que se brinda al cliente al cliente, debido a que que se sienten satisfechos en su entorno laboral y pueden realizar su trabajo con total plenitud. Si apuntamos a factor de remuneraciones los trabajadores consideran que se les remunera correctamente. Para llegar a esta conclusión utilizaron una Boleta de cuestionario la estadística que se utilizó la fiabilidad de media aritmética, su significación y muestras relacionadas.

Félix Wagner Alvitez Suarez y Miguel Ángel Ramírez Cavero, 2013; vemos que el empleado utiliza únicamente un sueldo de motivación, y al ser bajo no lo motiva a la realización de sus tareas, se determinó que la motivación tiene un nivel de 30 % aproximadamente siendo claramente bajo, por lo que se puede demostrar que para este caso las remuneraciones si afecta a la satisfacción en el trabajo y en consecuencia al clima laboral también. Para llegar a esta conclusión utilizaron encuestas, con preguntas cerradas, haciendo la tabulación manual representando los resultados con cuadros y graficas haciendo el análisis respectivo.

Silvia María Fuente Navarro, 2012; resalta que las evaluaciones a los jefes inmediatos son satisfechas ya que su entorno es agradable y tienen una infraestructura adecuada y eso es un gusto para ellos, así que todos los empleados se sienten con el beneficio por la institución del estado, por lo que demuestra que tener evaluaciones a los trabajadores nos muestra el panorama de cómo están los trabajadores en su entorno. Para llegar a esta conclusión y debido a las características del estudio se realizó una escala de Likert permitiendo establecer el nivel de satisfacción en el trabajo que tienen los colaboradores, lo cual llega a la misma respuesta comparado con la siguiente investigación.

Los autores previamente mencionados, los cuales habiendo utilizado el primer autor un análisis diferente la respuesta a la que llegó es la misma a la que se obtuvo en la presente investigación y para el resto la recolección de datos fue la misma habiendo llegado igual a la respuesta. Por lo que en base a la recolección de datos y a los autores previamente mencionados concluimos que nuestra hipótesis es correcta.

4. La satisfacción en el trabajo sí influye en el reconocimiento laboral de la empresa DISAN.

En base a las preguntas 13 hemos podido confirmar la hipótesis, con el 77% de aprobación, el instrumento utilizado para recolectar la información fue utilizada una encuesta.

Según Sandra Lourdes Bueso Umaña, 2016, se debe determinar la relación que existe entre comunicación y las condiciones en el trabajo. Se Debe también generar prioridades de comunicación y así el clima laboral y la satisfacción aumentaría y habrá una ganancia entre empleado y empleador. El instrumento de medición utilizado fue un cuestionario, utilizando la desviación estándar y la dispersión de los puntos.

Por lo que, en base a la recolección de datos y al autor previamente mencionado, pese a no tener el mismo método de proceso de información, nuestra conclusión coincide con nuestra hipótesis, por lo que concluimos que nuestra hipótesis es correcta.

5. El liderazgo sí influye en las relaciones interpersonales de la empresa en la empresa DISAN.

En base a las preguntas 14, 15 y 16 hemos podido confirmar la hipótesis, con más del 70% hasta el 80% de aprobación en cada pregunta, el instrumento que hemos usado para la recolección de datos fue la encuesta.

Según Yokasta Antúnez, 2015; vio que factores como el liderazgo, la motivación, no están presentes y deben ser considerados factores de riesgo y que pueden generar un deterioro en la organización, el hecho de que estos puntos no estén bien arraigados en la organización hará un mal clima. Para llegar a esta conclusión el autor utilizó el cuestionario al igual que estamos haciendo en la actual investigación, utilizando preguntas cerradas con la escala de Likert y el procesamiento de la información fue la tabulación manual.

Adicionalmente según Sandra Lourdes Bueso Umaña, 2016; el liderazgo impulsa las actividades y el ambiente laboral para trabajar en equipo. Los líderes conocen los objetivos de la empresa y lo transmiten a sus colaboradores, trabajando de manera eficiente, aportando ideas nuevas, desarrollando de mejor manera su talento y potencial. Por lo que nos deja claro la gran importancia del liderazgo en las organizaciones. El instrumento de medición utilizado fue el cuestionario, utilizando la desviación estándar y la dispersión de los puntos.

Por lo que en base a la recolección de datos y a los autores previamente mencionados, los cuales habiendo utilizado las mismas técnicas de recolección y análisis han llegado a los mismos resultados de la presente investigación, concluimos que nuestra hipótesis es correcta

6. La gestión del área de los recursos humano sí influye en el reconocimiento de los trabajadores en la empresa DISAN.

En base a las preguntas 17 hasta la pregunta 20 hemos podido confirmar la hipótesis, con más del 60% hasta el 80% de aprobación en cada pregunta, el instrumento utilizado recolectar la información fue la encuesta.

Según Sonia López y Magaly Domínguez Y Inés Machado, 2015, Las relaciones Interpersonales y su influencia en el clima Organizacional del Centro Educativo de Nuevo Chorrillo; menciona que, para que existan buenas relaciones es necesario que la organización brinde un buen liderazgo así la satisfacción del empleado se desarrollara con comunicación, respeto y tolerancia con su autoridad. , para llegar a esta conclusión la técnica de recolección de datos que utilizaron es de una encuesta, para ambas variables, con preguntas cerradas en su mayoría haciendo la tabulación manual representando los resultados con cuadros y graficas haciendo los análisis respectivos.

Adicionalmente Asteria del Pilar Albañil Ordinola, 2015, El Clima Laboral y La participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura; nos dice, De acuerdo a los resultados mostrados, como la evaluación del clima laboral en concuerdo con los docentes va de regular a bueno, ya que no sienten un buen clima laboral, debido a los factores relevantes, como el reconocimiento que reciben de la institución, por lo que nos muestra que el reconocimiento que brinda la entidad no crea un buen clima para ellos. Para llegar a estos resultados utilizó encuestas con la escala de Likert, de opción múltiple y también preguntas abiertas. Para organizar los resultados y analizarlos, ha tomado herramientas cuantitativas. El proceso estadístico ha incluido frecuencias y porcentajes de respuesta, con las medias correspondientes y desviaciones típicas.

De los autores previamente mencionados, el primer autor usó la técnica de recolección de datos fue la misma habiendo llegado igual a la respuesta. El segundo autor utilizó un método diferente

sin embargo la respuesta a la que llegó es la misma a la que se obtuvo en la presente investigación. Por lo que en base a la recolección de datos y a los autores previamente mencionados concluimos que nuestra hipótesis es correcta.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A continuación, expondremos las conclusiones en base a la información recolectada.

5.1 CONCLUSIONES

- Se concluye que el clima laboral afecta a la motivación de los colaboradores de la empresa DISAN SRL, puesto que el entorno en el que trabajan no lo hace sentir con ganas de realizar sus tareas, debido a que en varias ocasiones reciben gritos que provocan la desmotivación para trabajar.
- Llegamos a la conclusión que la satisfacción laboral si influye en las relaciones de los trabajadores, esto se llegó en base a la información recolectada de las encuestas las cuales dieron un gran margen de aprobación en base a los indicadores establecidos.
- Concluimos que las relaciones existentes entre los líderes y subordinados si influyen en el reconocimiento del trabajo. Hay un gran margen significativo que la relación de líderes de subordinados influye en el reconocimiento, y esto se refleja en el malestar de los trabajadores, los cuales opinan que existen claras diferencias entre áreas y grupos dentro de la empresa, y no sienten reconocimiento por parte de los superiores, esto para ellos está siendo una constante incomodidad.
- En este punto se confirma la hipótesis, ya que La gestión de los recursos humanos si influye en la gestión de remuneración de los trabajadores en la empresa DISAN, y esto se vio reflejado en el malestar de los trabajadores ya que no sienten que se les paga de acuerdo a todos los días trabajados según el mes.
- Se concluye que la satisfacción que sienten los colaboradores en el trabajo si influye en el reconocimiento del trabajo en la empresa

DISAN, esta respuesta se puede ver reflejada ya que el lugar en el que trabajan es muy caliente, por ser cerrado, sin ventilación y la gran maquinaria que allí se encuentra, esto en tiempo de verano les cuesta mucho trabajar allí ya que sudoración es constante que puede ocasionar deshidratación. De las maquinarias que se encuentran allí algunas son cortadoras, las cuales con el excesivo calor no se sienten seguros en su manipulación puesto que con el excesivo calor la gente no se concentra y haya habido cortes al momento del trabajo. Esa insatisfacción en el trabajo ha hecho que por parte de los jefes no se tenga un reconocimiento hacia los trabajadores.

- Concluimos que el liderazgo si influye en las relaciones interpersonales de la presa en la empresa DISAN. Se pudo observar que el modelo de liderazgo, el cual es el autoritario, impuesto por la empresa influye significativamente en las relaciones de la empresa ya sea entre los trabajadores o entre los jefes.
- Se concluye que la gestión de los recursos humano si influye en el reconocimiento de los trabajadores en la empresa DISAN, esto debido a que se han encontrado diversos roces entre los trabajadores tanto del área administrativa como de la operativa con el área de RRHH, ya que los colaboradores no se sienten respaldados por parte del área en mención.

5.2 RECOMENDACIONES

- Se sugiere a la empresa impartir cursos de capacitación a los integrantes de la empresa DISAN en las distintas áreas entre ellos: Relaciones interpersonales, cómo trabajar en equipo, seguridad e identificación y que esta herramienta sea útil y tomada como referencia.
- Tomar en cuenta la reconsideración del estilo de liderazgo impuesto en la empresa, puesto que ocasiona malestares e incomodidades, ya que este estilo no solo es por parte de la gerencia sino también por parte de las jefaturas.
- Para una posible mejora en la investigación a parte del instrumento de investigación agregar la técnica de la causalidad. El método más

útil al tratar de medir (causa–efecto) el clima organizacional, es también la observación directa, ya que los factores sutiles inconscientes que determinan un marco de referencia no son susceptibles al cuestionario directo.

BIBLIOGRAFIA

1. BORDAS MARTÍNEZ MARÍA JESÚS, 2016, Gestión Estratégica Del Clima Laboral. Madrid: Edición digital, Universidad Digital De Educación A Distancia, se publicó en este sitio web:
https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=clima+laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKewjhy5nPp_jRAhUK6SYKHxkdAIsQ6AEIJDAC#v=onepage&q=clima%20laboral&f=false
2. Frederick Herzberg, 1954, La teoría de la Motivación – Higiene, Work of Nature of man, Cleveland: The World of Publishing Company, se publicó en sitio web:
http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/10_Teoria_de_la_organizacion.pdf
3. LUIS PUCHOL MORENO, 2012, Dirección y gestión de recursos humanos. 7a edil. Madrid, Buenos Aires Y México: Ediciones Días Santos S.A, se publicó en este sitio web:
<https://books.google.com.pe/books?id=ZlgZPthdssQC&pg=PA276&dq=gestion+de+los+recursos+humanos+y+clima&hl=es&sa=X&ved=0ahUKewjLjrSysvjRAhUCLSYKHTsIBdUQ6AEIMDAA#v=onepage&q=gestion%20de%20los%20recursos%20humanos%20y%20clima&f=false>
4. MARGARITA CHIANG VEGA, MARÍA JOSÉ MARTÍN RODRIGO, ANTONIO NÚÑEZ PARTIDO, 2010, Relaciones Entre El Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral. Madrid: R. B. Servicios Editoriales, se publicó en este sitio web:
https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=v_sFY1XRFaIC&oi=fnd&pg=PA142&dq=clima+laboral+segun+autores&ots=Tpg1pnYMKW&sig=5SWOYSBmubkk629Vs0XYoz1ADV#v=onepage&q=clima%20laboral%20segun%20autores&f=false
5. PUBLICACIONES VÉRTICE, 2008, RETRIBUCIÓN DE PERSONAL. Edic. 3. España: Editorial Vértice, se publicó en este sitio web:
<https://books.google.com.pe/books?id=WBCsyLeFqykC&pg=PA1&dq=definicion+de+motivacion&hl=es&sa=X&ved=0ahUKewjj8fzxnPjRAhWF7CYKHWrhA0AQ6AEIMTAE#v=onepage&q=definicion%20de%20motivacion&f=false>
6. ROSA M PUJOL, 2003, Remuneración y Satisfacción Laboral, Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos, se publicó en sitio web:
<http://pdfs.wke.es/1/6/3/5/pd0000011635.pdf>

REFERENCIAS

1. Asteria Albañil-Ordinola, 2015, EL CLIMA LABORAL Y LA PARTICIPACIÓN EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ENRIQUE LÓPEZ ALBÚJAR DE PIURA, 2017, de Universidadde Piura, se publicó en Sitio Web: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2243/MAE_EDUC_130.pdf?sequence=1
2. Edna Georgina Zamora Salazar, Importancia de la Motivación en las Empresas, 2017, publicado en el sitio web: <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/28925/1/Zamora%20Salazar.pdf>
3. Erick Casandra Charito Maguiña y Shirley Raymundo Vargas ,2015, LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL -BANCO INTERBANK, TIENDAS EN HUACHO, PERIODO 2014,2017, publicado en sitio web : http://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/332/TFCE_TCE23.pdf?sequence=1&isAllowed=y
4. JOHANA LISET PAEZ LOZANO,2014, EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LOS PROYECTOS DE ALTO IMPACTO DE UNA ORGANIZACIÓN, 2017, se Publicó en Sitio Web: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13142/1/ARTICULO%20FINAL%2006501671..pdf>
5. MABEL ADELAIDA ALVARADO HERRADA y ANTONIO GUALBERTO AGUILAR MARÍN,2013, ESTUDIO DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL GRUPO KOZUE EN LA CIUDAD DE IQUITOS – 2013,2017, publicado en sitio web: <http://dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/391/1/TESIS%20COMPLETA.pdf>
6. MONICA IVETTE SUM MAZARIEGOS,2015, "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)",2017, se publicó en sitio web: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
7. NESTOR OSWALDO PÉREZ TENAZOA y PEDRO LITO RIVERA CARDOZO,2015, “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES DE LA AMAZONÍA PERUANA - PERÍODO 2013,2017, se publicó en Sitio Web: <http://dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/363/1/maestria.pdf>
8. RAUL STIVEN PEREZ ZUÑIGA,2015, LA MOTIVACIÓN COMO ESTRATEGIA DE TRABAJO AL INTERIOR DE LA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA,2017,publicado en el sitio web : <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/14064/2/Trabajo%20Grado%20EAG%20Raul%20Perez%20D5200287.pdf>

9. SANDRA PATRICIA TOALA BOZADA, 2014, DISEÑO DE CLIMA ORGANIZACIONAL COMO MECANISMO DE ATENCIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ILUSTRE MUNICIPIO DE JIPIJAPA-2013, de Universidad Privada Antenor Orrego , 2017 , se publicó en Sitio Web :
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/734/1/TOALA_SANDRA_%20CLIMA_ORGANIZACIONAL_ATENCI%C3%93N.pdf
10. Silvia María Fuentes Navarro, 2012, SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD” (ESTUDIO REALIZADO EN LA DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL ORGANISMO JUDICIAL EN LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO, 2017, Se publicó en Sitio Web:
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
11. Sonia López y Magaly Domínguez y Inés Machado , 2014, LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL CENTRO EDUCATIVO DE NUEVO CHORRILLO, 2017, se publicó en sitio Web:
<http://www.ucp.ac.pa/wp-content/uploads/2015/04/INVESTIGACION-INES-MACHADO-16-2014.pdf>

ANEXOS

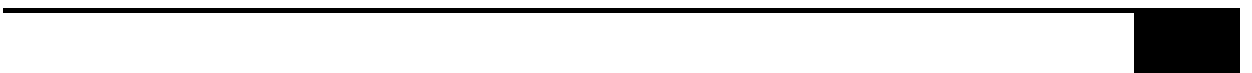
MATRIZ DE CONSISTENCIA

PLANEAMIENTO DEL PROBLEMA		OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES			METODOLOGIA	MUESTRA	INSTRUMENTO
Pregunta general	Objetivo general	Hipotesis general	Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores				
¿Cómo influye el clima laboral en la motivación de los trabajadores de la empresa DISAN SRL en el distrito de Lima Cercado en el año 2016?	Determinar si el clima laboral influye en la motivación de los trabajadores de la empresa DISAN SRL en el distrito de Lima Cercado en el año 2016.	El clima laboral sí influye en la motivación de los trabajadores de la empresa DISAN SRL en el distrito de Lima Cercado en el año 2017.	Clima Organizacional	Satisfacción laboral	Condiciones de trabajo	La presente investigación es de diseño transversal, porque se estudia dos variables en una sola ocasión, una vez planeados todos los datos y recogida la información primaria; explica la relación causa – efecto de la influencia del clima organizacional en la motivación en el trabajo.	No Probabilística	En esta investigación realizaremos este tipo de muestra, debido a que la población es pequeña y el acceder a la información no es tarea difícil, se tomará como muestra tanto al personal administrativo como al operativo.	Encuesta De La Influencia Del Clima Organizacional Sobre La Motivación En La Empresa DISAN SRL
					Incentivos				
					Compromiso				
				Gestión del recurso humano	Participación				
					Evaluación				
					Respeto				
				Liderazgo	Relación trabajador-líder				
					Estilo de liderazgo.				
					Toma de decisiones				
Preguntas específicas	Objetivos específicos	Hipotesis específicas	Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores				
1. ¿Cómo la satisfacción de los trabajadores influye en las relaciones interpersonales?	1. Determinar cómo la satisfacción de los trabajadores influye en las relaciones interpersonales.	1. La satisfacción laboral de los trabajadores si influye en las relaciones interpersonales.	Motivación	Relaciones interpersonales	Relación Jefe- subordinado				
2. ¿Cómo las relaciones entre líderes influyen en el reconocimiento del trabajo?	2. Determinar cómo las relaciones entre líderes y subordinado influyen en el reconocimiento del trabajo.	2. Las relaciones entre líderes si influyen en el reconocimiento del trabajo.			Relaciones interpersonales entre personal subordinado				
3. ¿Cómo la gestión de los recursos humanos influye en la remuneración de los trabajadores?	3. Determinar cómo la gestión de los recursos humanos influye en la remuneración de los trabajadores.	3. La gestión de los recursos humanos si influye en la remuneración de los trabajadores.			Comunicación interna.				
4. ¿Cómo la satisfacción en el trabajo influye en el reconocimiento del trabajo?	4. Determinar cómo la satisfacción en el trabajo influye en el reconocimiento del trabajo.	4. Cómo la satisfacción en el trabajo si influye en el reconocimiento del trabajo.		Remuneración	Remuneración				
					Sistema de remuneración.				
5. ¿Cómo el liderazgo influye en las relaciones interpersonales de la presa?	5. Determinar cómo el liderazgo influye en las relaciones interpersonales de la empresa.	5. El liderazgo si influye en las relaciones interpersonales de la presa.		Reconocimiento	Valoración del puesto de trabajo				
6. ¿Cómo es que la gestión de los recursos humano influye en el reconocimiento de los trabajadores?	6. Determinar cómo es que la gestión de los recursos humano influye en el reconocimiento de los trabajadores.	6. La gestión de los recursos humano si influye en el reconocimiento de los trabajadores.	Autoestima						
			Realización						
				Autoconfianza					

ANEXO 1

ANEXO 2

Validación de Jueces



FORMATO DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

CURSO : PROYECTO DE INVESTIGACION II
DOCENTE : CARHUAZ AMBIA, RINA
INTEGRANTES : YANINA LISET CASTILLO TORRES

A continuación, realizarán el procedimiento de validación por criterio de jueces. Este tipo de validación, permite a los jueces (estudiantes que evalúan el instrumento) asignarle una valoración a cada ítem, con el fin de evaluar su pertinencia respecto a la dimensión e indicador de la variable de estudio. Es indispensable que los jueces cuenten con la matriz de consistencia que respalda al instrumento, para una óptima evaluación.

Este procedimiento, también permitirá mejorar algunos aspectos de contenido de los ítems, tales como redacción, coherencia, utilidad, entre otros.

Ficha técnica del instrumento:

Nombre del Instrumento: Encuesta De La Influencia Del Clima Organizacional Sobre La Motivación En La Empresa DESAN SRL

VARIABLES DE ESTUDIO	
Variable Dependiente: La motivación	Variable Independiente: clima organizacional
Dimensiones: Relaciones interpersonales, Remuneración, Reconocimiento.	Dimensiones: Satisfacción laboral, Gestión del recurso humano, Liderazgo.
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Relación Jefe- subordinado • Relaciones interpersonales entre personal subordinado • Comunicación interna. • Remuneración • Sistema de remuneración. • Valoración del puesto de trabajo • Autoestima • Realización • Autoconfianza 	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo • Incentivos • Compromiso • Participación • Evaluación • respeto • Relación trabajador-lider • Estilo de liderazgo. • Toma de decisiones

INDICACIONES:

Para evaluar los ítems del instrumento (encuesta) usted contará con las siguientes alternativas:

- TA : Totalmente de Acuerdo
- DA : De Acuerdo
- N : Neutral con la pregunta
- ED : En Desacuerdo
- TD : Totalmente en Desacuerdo

Les presentamos un ejemplo relacionado con el trabajo. Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

Ejemplo:

1) ÍTEM 1. ¿Considera usted que el área de RR.HH. la empresa Disan cuenta con un sistema de remuneraciones?

ÍTEM	TA	DA	N	ED	TD
				X	
TOTAL					

OBSERVACIÓN: En caso ustedes estuvieran "en desacuerdo" o "totalmente en desacuerdo" por favor indiquen sus:

Objeciones/Sugerencias: Toda empresa cuenta con un sistema de remuneraciones, detalle aparte es si está bien estructurado o que cuente con los criterios correctos.

- 1) **PREGUNTA 1:** ¿Considera usted que las condiciones de trabajo influyen en la comunicación interna de la empresa?
- a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo

ITEM 1	TA	DA	N	ED	TD
			✓		
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:

.....

.....

- 2) **PREGUNTA 2:** ¿Cree usted que el compromiso de los trabajadores influye en la comunicación de la empresa?
- a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo

ITEM 2	TA	DA	N	ED	TD
		✓			
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:

.....

.....

- 3) **PREGUNTA 3:** ¿Cree usted que los incentivos influyen en la interrelación del personal subordinado?
- a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo

ITEM 3	TA	DA	N	ED	TD
		✓			
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:

.....

.....

- 4) **PREGUNTA 4:** ¿Cree usted que el compromiso hacia la empresa influye en la relación del jefe y subordinado?
- a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo

ITEM 4	TA	DA	N	ED	TD
		✓			
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:

.....

.....

5) PREGUNTA 5: ¿Considera usted que el estilo de liderazgo en la empresa contribuye a darle seguridad en sí mismo al trabajador en la empresa?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ÍTEM 5	TA	DA	N	ED	TD
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:

.....

6) PREGUNTA 6: ¿Considera usted que la relación entre trabajador y líder influye en la autoestima del trabajador?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ÍTEM 6	TA	DA	N	ED	TD
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:

.....

7) PREGUNTA 7: ¿Considera usted que las tomas de decisiones de los líderes tienen gran influencia en la realización de los trabajadores?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ÍTEM 7	TA	DA	N	ED	TD
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:

.....

8) PREGUNTA 8: ¿Considera usted que la relación entre trabajador y líder influye en la realización del trabajador en la empresa?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ÍTEM 8	TA	DA	N	ED	TD
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:

.....

9) PREGUNTA 9: ¿Cree usted que la empresa utiliza un sistema de evaluación para establecer las remuneraciones a cada trabajador?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ÍTEM 9	TA	DA	N	ED	TD
TOTAL		✓			

Objeciones/Sugerencias:.....
.....
.....

10) PREGUNTA 10: ¿Está de acuerdo como el área de RR.HH. de la empresa DISAN gestiona las remuneraciones?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ÍTEM 10	TA	DA	N	ED	TD
TOTAL		✓			

Objeciones/Sugerencias:.....
.....
.....

11) PREGUNTA 11: ¿Considera usted las evaluaciones de la empresa has contribuido a la mejor valoración de los puestos de trabajo?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ÍTEM 11	TA	DA	N	ED	TD
TOTAL		✓			

Objeciones/Sugerencias:.....
.....
.....

12) PREGUNTA 12: ¿Cree usted que sería beneficioso hacer nuevas evaluaciones para la elaboración de un nuevo sistema de remuneraciones?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ÍTEM 12	TA	DA	N	ED	TD
TOTAL		✓			

Objeciones/Sugerencias:.....
.....
.....

13) PREGUNTA 13: ¿Considera usted que las condiciones de trabajo influyen en la autoconfianza de los trabajadores en la empresa?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ITEM 13	TA	DA	N	ED	TD
	X				
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:

.....

.....

14) PREGUNTA 14: ¿Cree usted que el estilo de liderazgo influye en la comunicación interna de la empresa?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ITEM 14	TA	DA	N	ED	TD
		X			
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:

.....

.....

15) PREGUNTA 15: ¿Está de acuerdo que la toma de decisiones de los líderes influye de forma importante en el trato de jefe a subordinado?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ITEM 15	TA	DA	N	ED	TD
		X			
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:

.....

.....

16) PREGUNTA 16: ¿Está de acuerdo en que el estilo de liderazgo influye en el trato entre el personal subordinado?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ITEM 16	TA	DA	N	ED	TD
				X	
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias: *Especificar LÍDERES LIDERAZGO*

.....

.....

17) PREGUNTA 17: ¿Considera usted que la empresa haciendo que participe a todos los trabajadores en las distintas actividades de la empresa contribuirá a la mejora de la autoestima de los mismos?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ITEM 17	TA	DA	N	ED	TD
	X				
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:.....

18) PREGUNTA 18: ¿Considera usted que la empresa promueve el respeto en beneficio de la autoestima del trabajador?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ITEM 18	TA	DA	N	ED	TD
	X				
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:.....

19) PREGUNTA 19: ¿Promueve la empresa la participación de los trabajadores a fin de afianzar la confianza y autoconfianza del grupo?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ITEM 19	TA	DA	N	ED	TD
	X				
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:.....

20) PREGUNTA 20: ¿Considera usted que las evaluaciones que realiza la empresa contribuye a afianzar la autoconfianza de trabajador en sí mismo?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ITEM 20	TA	DA	N	ED	TD
		X			
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:.....

FORMATO DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

CURSO : **PROYECTO DE INVESTIGACION II**
DOCENTE : **CARHUAZ AMBIA, RINA**
INTEGRANTES : **YANINA LISET CASTILLO TORRES**

A continuación, realizarán el procedimiento de validación por criterio de jueces. Este tipo de validación, permite a los jueces (estudiantes que evalúan el instrumento) asignarle una valoración a cada ítem, con el fin de evaluar su pertinencia respecto a la dimensión e indicador de la variable de estudio. Es indispensable que los jueces cuenten con la matriz de consistencia que respalda al instrumento, para una óptima evaluación.

Este procedimiento, también permitirá mejorar algunos aspectos de contenido de los ítems, tales como redacción, coherencia, utilidad, entre otros.

Ficha técnica del instrumento:

Nombre del Instrumento: Encuesta De La Influencia Del Clima Organizacional Sobre La Motivación En La Empresa DISAN SRL.

VARIABLES DE ESTUDIO	
Variable Dependiente: La motivación	Variable Independiente: clima organizacional
Dimensiones: Relaciones interpersonales, Remuneración, Reconocimiento.	Dimensiones: Satisfacción laboral, Gestión del recurso humano, Liderazgo.
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Relación Jefe- subordinado • Relaciones interpersonales entre personal subordinado • Comunicación interna. • Remuneración • Sistema de remuneración. • Valoración del puesto de trabajo • Autoestima • Realización • Autoconfianza 	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo • Incentivos • Compromiso • Participación • Evaluación • respeto • Relación trabajador-líder • Estilo de liderazgo. • Toma de decisiones

INDICACIONES:

Para evaluar los ítems del instrumento (encuesta) usted contará con las siguientes alternativas:

TA : Totalmente de Acuerdo
DA : De Acuerdo
N : Neutral con la pregunta
ED : En Desacuerdo
TD : Totalmente en Desacuerdo

Les presentamos un ejemplo relacionado con el trabajo. Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

Ejemplo:

1) ÍTEM 1. ¿Considera usted que el área de RR.HH. la empresa Disan cuenta con un sistema de remuneraciones?

ÍTEM	YA	DA	N	ED	TD
				X	
TOTAL					

OBSERVACIÓN: En caso ustedes estuvieran "en desacuerdo" o "totalmente en desacuerdo" por favor indiquen sus:

Objeciones/Sugerencias: Toda empresa cuenta con un sistema de remuneraciones, detalle aparte es si está bien estructurado o que cuente con los criterios correctos.

1) PREGUNTA 1: ¿Considera usted que las condiciones de trabajo influyen en la comunicación interna de la empresa?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ITEM 1	TA	DA	N	ED	TD
	X				
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:.....

2) PREGUNTA 2: ¿Cree usted que el compromiso de los trabajadores influye en la comunicación de la empresa?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ITEM 2	TA	DA	N	ED	TD
	X				
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:.....

3) PREGUNTA 3: ¿Cree usted que los incentivos influyen en la interrelación del personal subordinado?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ITEM 3	TA	DA	N	ED	TD
				X	
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias: *La forma como se dan los incentivos*.....

4) PREGUNTA 4: ¿Cree usted que el compromiso hacia la empresa influye en la relación del jefe y subordinado?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ITEM 4	TA	DA	N	ED	TD
	X				
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:.....

- 5) PREGUNTA 5: ¿Considera usted que el estilo de liderazgo en la empresa contribuye a darle seguridad en sí mismo al trabajador en la empresa?
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo

ITEM 5	TA	DA	N	ED	TD
	X				
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:.....

- 6) PREGUNTA 6: ¿Considera usted que la relación entre trabajador y líder influye en la autoestima del trabajador?
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo

ITEM 6	TA	DA	N	ED	TD
	X				
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:.....

- 7) PREGUNTA 7: ¿Considera usted que las tomas de decisiones de los líderes tienen gran influencia en la realización de los trabajadores?
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo

ITEM 7	TA	DA	N	ED	TD
				X	
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias: *Toma de decisiones -> Referirse a que*

- 8) PREGUNTA 8: ¿Considera usted que la relación entre trabajador y líder influye en la realización del trabajador en la empresa?
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo

ITEM 8	TA	DA	N	ED	TD
		X			
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:.....

9) PREGUNTA 9: ¿Cree usted que la empresa utiliza un sistema de evaluación para establecer las remuneraciones a cada trabajador?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ÍTEM 9	TA	DA	N	ED	TD
		X			
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:.....
.....
.....

10) PREGUNTA 10: ¿Está de acuerdo como el área de RR.HH. de la empresa DISAN gestione las remuneraciones?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ÍTEM 10	TA	DA	N	ED	TD
		X			
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:.....
.....
.....

11) PREGUNTA 11: ¿Considera usted las evaluaciones de la empresa has contribuido a la mejor valoración de los puestos de trabajo?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ÍTEM 11	TA	DA	N	ED	TD
		X			
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:.....
.....
.....

12) PREGUNTA 12: ¿Cree usted que sería beneficioso hacer nuevas evaluaciones para la elaboración de un nuevo sistema de remuneraciones?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ÍTEM 12	TA	DA	N	ED	TD
		X			
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:.....
.....
.....

13) PREGUNTA 13: ¿Considera usted que las condiciones de trabajo influyen en la autoconfianza de los trabajadores en la empresa?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ÍTEM 13	TA	DA	N	ED	TD
		2			
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:.....

14) PREGUNTA 14: ¿Cree usted que el estilo de liderazgo influye en la comunicación interna de la empresa?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ÍTEM 14	TA	DA	N	ED	TD
		X			
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:.....

15) PREGUNTA 15: ¿Está de acuerdo que la toma de decisiones de los líderes influye de forma importante en el trato de jefe a subordinado?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ÍTEM 15	TA	DA	N	ED	TD
	2				
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:.....

16) PREGUNTA 16: ¿Está de acuerdo en que el estilo de liderazgo influye en el trato entre el personal subordinado?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ÍTEM 16	TA	DA	N	ED	TD
	2				
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:.....

17) PREGUNTA 17: ¿Considera usted que la empresa haciendo que participe a todos los trabajadores en las distintas actividades de la empresa contribuirá a la mejora de la autoestima de los mismos?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ÍTEM 17	TA	DA	N	ED	TD
		X			
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:.....

18) PREGUNTA 18: ¿Considera usted que la empresa promueve el respeto en beneficio de la autoestima del trabajador?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ÍTEM 18	TA	DA	N	ED	TD
		X			
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:.....

19) PREGUNTA 19: ¿Promueve la empresa la participación de los trabajadores a fin de afianzar la confianza y autoconfianza del grupo?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ÍTEM 19	TA	DA	N	ED	TD
		X			
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:.....

20) PREGUNTA 20: ¿Considera usted que las evaluaciones que realiza la empresa contribuye a afianzar la autoconfianza de trabajador en sí mismo?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ÍTEM 20	TA	DA	N	ED	TD
		X			
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:.....

FORMATO DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

CURSO : PROYECTO DE INVESTIGACION II
 DOCENTE : CARHUAZ AMBIA, RINA
 INTEGRANTES : YANINA LISET CASTILLO TORRES

A continuación, realizarán el procedimiento de validación por criterio de jueces. Este tipo de validación, permite a los jueces (estudiantes que evalúan el instrumento) asignarle una valoración a cada ítem, con el fin de evaluar su pertinencia respecto a la dimensión e indicador de la variable de estudio. Es indispensable que los jueces cuenten con la matriz de consistencia que respalda al instrumento, para una óptima evaluación.

Este procedimiento, también permitirá mejorar algunos aspectos de contenido de los ítems, tales como redacción, coherencia, utilidad, entre otros.

Ficha técnica del instrumento:

Nombre del Instrumento: Encuesta De La Influencia Del Clima Organizacional Sobre La Motivación En La Empresa DISAN SRL.

VARIABLES DE ESTUDIO	
Variable Dependiente: La motivación	Variable Independiente: clima organizacional
Dimensiones: Relaciones Interpersonales, Remuneración, Reconocimiento.	Dimensiones: Satisfacción laboral, Gestión del recurso humano, Liderazgo.
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Relación Jefe- subordinado • Relaciones Interpersonales entre personal subordinado • Comunicación interna. • Remuneración • Sistema de remuneración. • Valoración del puesto de trabajo • Autoestima • Realización • Autoconfianza 	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo • Incentivos • Compromiso • Participación • Evaluación • respeto • Relación trabajador-líder • Estilo de liderazgo. • Toma de decisiones

INDICACIONES:

Para evaluar los ítems del instrumento (encuesta) usted contará con las siguientes alternativas:

TA : Totalmente de Acuerdo
 DA : De Acuerdo
 N : Neutral con la pregunta
 ED : En Desacuerdo
 TD : Totalmente en Desacuerdo

Les presentamos un ejemplo relacionado con el trabajo. Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

Ejemplo:

- 1) ÍTEM 1. ¿Considera usted que el área de RR.HH. la empresa Disan cuenta con un sistema de remuneraciones?

ÍTEM	TA	DA	N	ED	TD
				X	
TOTAL					

OBSERVACIÓN: En caso ustedes estuvieran "en desacuerdo" o "totalmente en desacuerdo" por favor indiquen sus:

Objeciones/Sugerencias: Toda empresa cuenta con un sistema de remuneraciones, detalle aparte es si está bien estructurado o que cumple con los criterios correctos.

- 1) **PREGUNTA 1:** ¿Considera usted que las condiciones de trabajo influyen en la comunicación interna de la empresa?
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo

ITEM 1	TA	DA	N	ED	TD
	X				
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:.....

- 2) **PREGUNTA 2:** ¿Cree usted que el compromiso de los trabajadores influye en la comunicación de la empresa?
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo

ITEM 2	TA	DA	N	ED	TD
	X				
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:.....

- 3) **PREGUNTA 3:** ¿Cree usted que los incentivos influyen en la interrelación del personal subordinado?
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo

ITEM 3	TA	DA	N	ED	TD
	X				
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:.....

- 4) **PREGUNTA 4:** ¿Cree usted que el compromiso hacia la empresa influye en la relación del jefe y subordinado?
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo

ITEM 4	TA	DA	N	ED	TD
		X			
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:.....

- 5) PREGUNTA 5: ¿Considera usted que el estilo de liderazgo en la empresa contribuye a darle seguridad en sí mismo al trabajador en la empresa?
- a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo

ITEM 5	TA	DA	N	ED	TD
	X				
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:

.....

- 6) PREGUNTA 6: ¿Considera usted que la relación entre trabajador y líder influye en la autoestima del trabajador?
- a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo

ITEM 6	TA	DA	N	ED	TD
	X				
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:

.....

- 7) PREGUNTA 7: ¿Considera usted que las tomas de decisiones de los líderes tienen gran influencia en la realización de los trabajadores?
- a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo

ITEM 7	TA	DA	N	ED	TD
				X	
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias: Evitar la calificación de la influencia (quitar Gerencia)

.....

- 8) PREGUNTA 8: ¿Considera usted que la relación entre trabajador y líder influye en la realización del trabajador en la empresa?
- a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo

ITEM 8	TA	DA	N	ED	TD
				X	
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias: Considero que el indicador Realización es subjetivo y no se puede medir.

.....

9) PREGUNTA 9: ¿Cree usted que la empresa utiliza un sistema de evaluación para establecer las remuneraciones a cada trabajador?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ÍTEM 9	TA	DA	N	ED	TD
	X				
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:.....

10) PREGUNTA 10: ¿Está de acuerdo como el área de RR.HH. de la empresa DISAN gestiona las remuneraciones?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ÍTEM 10	TA	DA	N	ED	TD
				X	
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias: *Cambiar la palabra como por preser...*

11) PREGUNTA 11: ¿Considera usted las evaluaciones de la empresa has contribuido a la mejor valoración de los puestos de trabajo?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ÍTEM 11	TA	DA	N	ED	TD
				X	
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias: *Mejoran la redacción de la pregunta.*

12) PREGUNTA 12: ¿Cree usted que sería beneficioso hacer nuevas evaluaciones para la elaboración de un nuevo sistema de remuneraciones?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ÍTEM 12	TA	DA	N	ED	TD
	X				
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:.....

13) PREGUNTA 13: ¿Considera usted que las condiciones de trabajo influyen en la autoconfianza de los trabajadores en la empresa?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ITEM 13	TA	DA	N	ED	TD
TOTAL				X	

Objeciones/Sugerencias: *Especificar que la autoconfianza está referida a las tareas laborales.*

14) PREGUNTA 14: ¿Cree usted que el estilo de liderazgo influye en la comunicación interna de la empresa?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ITEM 14	TA	DA	N	ED	TD
TOTAL	X				

Objeciones/Sugerencias:

15) PREGUNTA 15: ¿Está de acuerdo que la toma de decisiones de los líderes influye de forma importante en el trato de jefe a subordinado?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ITEM 15	TA	DA	N	ED	TD
TOTAL				X	

Objeciones/Sugerencias: *Especificar quiénes son los líderes a los que se refiere esta pregunta.*

16) PREGUNTA 16: ¿Está de acuerdo en que el estilo de liderazgo influye en el trato entre el personal subordinado?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ITEM 16	TA	DA	N	ED	TD
TOTAL				X	

Objeciones/Sugerencias: *Modificar la pregunta incluyendo el indicador.*

17) PREGUNTA 17: ¿Considera usted que la empresa haciendo ~~se~~ participe a todos los trabajadores en las distintas actividades de la empresa contribuirá a la mejora de la autoestima de los mismos?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ÍTEM 17	TA	DA	N	ED	TD
				X	
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias: Cambiar la palabra participe (participación) y Redacción.

18) PREGUNTA 18: ¿Considera usted que la empresa promueve el respeto en beneficio de la autoestima del trabajador?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ÍTEM 18	TA	DA	N	ED	TD
	X				
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias:

19) PREGUNTA 19: ¿Promueve la empresa la participación de los trabajadores A fin de afianzar la confianza y autoconfianza del grupo?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ÍTEM 19	TA	DA	N	ED	TD
				X	
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias: Cambiar la redacción especificando capacitación.

20) PREGUNTA 20: ¿Considera usted que las evaluaciones que realiza la empresa contribuye a afianzar la autoconfianza de trabajador en sí mismo?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

ÍTEM 20	TA	DA	N	ED	TD
			X		
TOTAL					

Objeciones/Sugerencias: Considerar complementar la pregunta con otra que siempre comencé la el proceso de evaluación.

ANEXO 3

VACIADO DE INFORMACION

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	c	d	b	d	d	d	d	e	c	b	b	d	d	e	d	e	d	b	e	c
2	d	d	c	d	c	c	d	b	b	d	b	d	d	e	e	b	b	d	d	a
3	c	d	c	c	d	d	d	d	a	a	d	a	d	c	c	d	d	c	d	c
4	d	d	d	e	e	d	d	b	b	a	d	d	c	e	e	d	d	e	e	d
5	d	e	d	c	e	d	d	d	b	b	d	d	d	d	e	e	e	d	e	e
6	d	d	d	d	d	d	d	b	c	b	c	d	d	d	c	b	d	b	b	b
7	a	c	b	d	d	d	b	d	d	b	d	c	d	d	c	d	d	b	d	c
8	c	d	d	d	d	d	d	c	b	d	d	b	d	c	d	d	e	d	d	d
9	d	b	c	e	e	d	c	e	a	d	d	b	e	d	b	b	d	e	e	c
10	d	c	d	b	e	e	e	c	c	c	b	b	d	b	d	b	b	c	c	b
11	b	d	d	d	a	c	e	d	b	b	b	e	e	e	e	b	d	c	d	c
12	b	a	c	b	d	d	c	c	b	c	c	d	d	b	b	b	d	b	d	c
13	d	d	c	c	d	d	d	e	b	b	d	c	d	c	b	c	d	d	c	d
14	e	c	c	d	d	d	d	e	d	e	d	c	d	c	c	d	d	c	d	e
15	d	d	c	c	b	d	e	b	b	b	b	b	d	d	d	d	d	e	d	d
16	d	e	d	d	e	e	c	c	b	a	e	b	c	d	d	c	d	b	d	e
17	d	b	d	d	a	d	c	e	e	b	b	a	c	d	c	c	d	d	e	e
18	b	c	a	d	b	d	d	d	d	b	b	c	c	c	d	d	c	d	d	e
19	d	c	d	d	e	d	b	d	a	c	d	c	d	d	e	d	e	d	e	d
20	b	c	d	c	b	d	c	e	e	e	e	e	c	c	e	e	c	d	b	b
21	d	d	d	d	d	d	d	d	e	e	d	d	d	d	d	c	e	b	e	c
22	d	d	d	d	d	d	d	d	d	e	e	d	d	d	d	c	d	d	c	d
23	d	d	d	d	c	d	e	d	d	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	c
24	d	d	d	e	d	c	d	c	c	c	e	d	d	d	d	e	d	d	d	d
25	d	d	d	c	c	d	d	d	d	d	d	d	c	d	d	d	d	d	c	c
26	d	d	c	d	d	d	d	d	d	c	c	d	d	d	c	d	d	d	d	c
27	d	d	d	d	c	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d
28	e	d	e	e	e	d	d	d	d	b	c	c	e	c	b	d	d	d	c	d
29	e	d	d	d	c	d	d	d	b	c	d	d	d	c	d	e	e	e	d	d
30	e	e	e	d	d	c	c	c	c	c	e	e	e	a	e	d	e	d	d	d
31	d	d	d	d	e	e	d	d	d	d	e	e	e	e	e	d	e	e	e	e
32	e	d	d	c	c	d	c	c	c	d	e	d	c	e	e	d	d	d	d	d
33	e	d	e	d	e	d	d	c	c	e	e	e	e	d	d	d	d	c	d	d
34	e	d	e	d	e	d	d	d	c	c	d	d	d	d	e	c	d	e	d	e
35	d	d	e	e	e	d	d	c	a	a	d	d	d	d	e	b	d	d	c	b
36	d	e	d	d	e	b	d	d	c	c	e	d	c	d	d	d	d	d	b	d
37	d	e	d	d	d	d	c	d	d	c	d	d	d	c	c	c	d	d	d	d
38	c	b	d	a	d	d	d	d	b	b	e	b	c	d	e	c	a	c	b	b
39	d	d	d	e	e	d	d	d	d	e	d	d	d	d	d	e	e	e	e	e
40	a	a	a	a	a	d	d	d	d	e	d	d	d	d	d	d	d	e	e	e

41	c	c	d	d	d	d	d	c	b	b	d	d	d	d	e	c	d	d	d	d
42	d	d	d	d	d	d	d	a	b	d	b	d	d	d	d	a	b	c	a	a
43	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	e	d	e	e	e	c	d	d	d	d
44	d	d	e	e	c	c	e	c	d	c	d	c	d	e	e	e	d	d	d	d
45	b	b	d	d	e	b	b	b	d	e	d	e	a	d	e	d	d	d	d	e
46	d	e	e	e	e	e	d	d	d	e	d	d	d	d	d	d	d	e	d	d
47	e	e	e	e	e	d	d	d	a	d	e	d	d	d	d	e	d	d	e	e
48	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	e	e	e	e	e
49	e	d	d	d	d	e	d	d	c	d	e	e	d	d	d	e	e	d	d	e
50	e	d	d	d	d	d	d	c	c	c	c	d	c	d	d	e	d	d	d	d
51	d	b	d	c	b	b	b	c	b	b	b	d	d	d	d	d	d	d	b	c
52	d	c	c	c	d	b	a	a	c	d	d	e	c	c	e	e	d	b	b	e
53	d	c	d	e	e	d	e	d	b	c	c	d	e	e	c	e	e	e	d	e
54	d	d	c	c	d	d	e	e	d	c	d	d	e	e	c	e	c	d	e	e
55	d	c	d	b	b	d	d	e	e	e	e	d	d	d	c	e	d	d	e	e
56	d	d	c	d	c	d	d	d	e	c	d	d	d	e	e	d	d	d	e	e
57	e	b	b	d	e	d	d	e	d	c	d	e	e	d	d	e	e	e	d	c
58	d	d	e	d	e	d	e	d	c	c	e	d	b	c	e	e	d	c	d	c
59	d	d	e	d	b	d	e	d	c	c	c	e	d	d	d	b	d	d	d	d
60	e	d	c	c	c	c	b	b	c	b	d	c	d	d	c	d	d	c	d	d
61	e	e	e	d	d	d	c	d	e	e	d	d	e	a	d	d	d	d	d	d
62	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d
63	e	d	d	d	d	e	d	d	c	c	e	d	d	d	d	e	e	e	e	d
64	d	d	d	c	a	d	d	d	e	e	e	d	d	e	d	d	e	d	c	c
65	e	e	e	e	a	d	d	e	e	d	d	e	e	e	e	d	d	d	d	e
66	c	c	d	a	d	c	d	d	d	d	d	d	d	e	e	d	d	d	d	d
67	a	c	b	b	c	e	d	e	b	e	d	d	d	e	e	d	d	e	e	e
68	a	c	a	b	a	d	a	a	b	b	b	d	c	a	e	d	e	a	b	a
69	a	a	e	e	e	e	e	c	b	b	c	c	c	a	d	d	d	d	e	b
70	e	e	e	e	e	b	d	c	c	c	e	d	d	d	d	d	d	d	d	d
71	d	d	d	d	b	c	c	d	c	b	c	d	e	e	c	e	e	e	d	e
72	e	e	d	e	a	c	c	d	d	d	d	d	d	e	e	d	e	d	e	e
73	d	d	d	d	b	c	d	d	d	c	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d
74	d	d	d	e	e	e	e	d	c	b	d	d	d	d	d	d	e	d	b	d
75	c	d	c	d	c	c	c	c	b	c	d	c	c	c	c	c	c	c	c	c
76	d	d	d	d	b	c	d	d	d	c	c	d	d	d	d	d	d	c	c	d
77	d	d	d	d	a	e	d	e	d	c	c	e	e	d	d	d	e	c	d	c

