



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

EL CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA ANYPSA S.A., EN EL DISTRITO DE CARABAYLLO, 2017.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

ATOCHÉ CHÁVEZ, EMA RUTH

ASESOR:

Dr. DÁVILA ARENAZA, VÍCTOR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA-PERÚ

AÑO 2017

Dr. Dávila Arenaza, Víctor

Presidente

Dr. Díaz Saucedo, Antonio

Secretario

Dr. García Palacios, Carlos

Vocal

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico a mis padres por su esfuerzo al brindarme la oportunidad de tener una educación de calidad y a mis abuelos que amo mucho pero que están en el cielo.

Agradecimiento

Quiero brindar un agradecimiento primero a Dios por haberme dado los mejores padres del mundo, y a los asesores por éste trabajo de investigación que es fruto de mucho esfuerzo.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo **Atoche Chávez, Ema Ruth** con **DNI N° 47384569**, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se realiza en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, Julio del 2017

Atoche Chávez, Ema Ruth

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “El clima laboral y su relación con la motivación de los colaboradores en la empresa ANYPSA S.A., en el distrito de Carabaylo, 2017”.

La misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

Atoche Chávez, Ema Ruth

ÍNDICE

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Resumen	ix
Abstract	ix
I.INTRODUCCION	10
1.1. Realidad Problemática	12
1.2. Trabajos Previos	12
1.2.1. Internacionales	13
1.2.2. Nacionales	14
1.3. Teorías Relacionadas al Tema	14
1.3.1. Teorías Científicas	15
1.3.2. Teorías relacionadas al Clima Laboral	15
1.3.3. Teorías relacionadas a la Motivación	17
1.4. Formulación del Problema	19
1.4.1. Problema General	19
1.4.2. Problemas Específicos	19
1.5. Justificación del Estudio	19
1.6. Objetivos	20
1.6.1. Objetivo General	20
1.6.2. Objetivos Especificas	20
1.7. Hipótesis	21
1.7.1. Hipótesis General	21
1.7.2. Hipótesis Específicos	21
II. MÉTODO	22
2.1. Diseño de investigación	22
2.2. Variables, Operacionalización	24
2.3. Población y Muestra	28

2.3.1. Población	28
2.3.2. Muestra	28
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.4.1. Técnicas e instrumento de recolección de datos	28
2.4.2. Validez	29
2.4.3. Confiabilidad	29
2.5. Métodos de Análisis de datos	31
2.6. Aspectos éticos	32
III. RESULTADOS	33
3.1. Tablas de Frecuencia	33
3.2. Prueba de Normalidad	37
3.3. Contrastación de Hipótesis	37
IV. DISCUSIÓN	42
V. CONCLUSIÓN	48
VI. RECOMENDACIONES	49
VII. REFERENCIAS	50
ANEXOS	53
Matriz de Consistencia	
Validación de Instrumentos	
Instrumento	

Resumen

Se realizó la investigación titulada “El clima laboral y su relación con la motivación de los colaboradores en la empresa ANYPSA S.A, en el distrito de Carabaylo, 2017” cuyo objetivo de estudio fue determinar la relación entre el Clima Laboral y la Motivación laboral, se realizó con una población de 60 que es el total de trabajadores de la Empresa ANYPSA S.A., con un margen de error de 5% y un nivel de confiabilidad del 95%. Los datos se recolectaron mediante la técnica de la encuesta usando como instrumento al cuestionario, conformado por 22 preguntas en la escala de Likert. La validación del instrumento se realizó mediante juicio de expertos y la Fiabilidad del mismo se calculó a través del coeficiente Alfa de Cronbach. Una vez recolectados los datos estos fueron procesados mediante el SPSS V. 20. Teniendo como resultado que el Clima Laboral y la Motivación Laboral tienen una relación fuerte, ANYPSA S.A.

Palabras Clave: *Clima Laboral, Motivación Laboral.*

Abstract

The research was conducted entitled "The work climate and its relation with the motivation of the collaborators in the company ANYPSA SA, in the district of Carabaylo, 2017" whose objective of study was to determine the relation between the Labor Climate and the Labor Motivation, performed with a population of 60 that is the total of workers of the Company ANYPSA SA, with a margin of error of 5% and a level of reliability of 95%. Data were collected using the survey technique using the questionnaire as an instrument, comprising 22 questions on the Likert scale. The validation of the instrument was made by expert judgment and the reliability of the instrument was calculated using the Cronbach Alpha coefficient. Once the data were collected, they were processed through SPSS V. 20. As a result, Labor Climate and Labor Motivation have a strong relationship, ANYPSA S.A.

Key Words: *Work Climate, Work Motivation.*

1. INTRODUCCIÓN

En el trabajo de investigación se buscó demostrar la relación entre el Clima Laboral y la Motivación Laboral en la empresa ANYPSA S.A., distrito de Carabayllo. Para llevar a cabo esta investigación se revisó antecedentes que estén relacionados al proyecto de tesis titulado: El clima laboral y su relación con la motivación de los colaboradores en la empresa ANYPSA S.A, en el distrito de Carabayllo, 2017.

1.1. Realidad Problemática

En la vida empresarial conviven muchos actores sociales con intereses propios, entre ellos, se encuentran los colaboradores, que es un nuevo concepto para entender a los trabajadores, quienes buscan un desarrollo laboral y se proyectan a un trabajo de calidad, con condiciones laborales adecuadas y con un ejercicio de sus derechos laborales.

Al cambiar la denominación de trabajadores a colaboradores debería significar un cambio en las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, esta relación se caracterizaría por un trato amable entre trabajadores y empleadores, implica también una visión compartida de los fines organizacionales, un ejercicio de derechos laborales y un clima laboral adecuado.

Pese a este cambio conceptual, que debería reflejarse en un cambio de relaciones entre empleadores y colaboradores, en la actualidad en algunas empresas, la mayoría de los colaboradores se encuentran sometidos a las políticas empresariales donde las normas son autoritarias, es decir, que no existe democracia al momento de brindar sus opiniones, el ambiente laboral es inadecuado, la relación entre los miembros de la organización es poco comfortable, ya que se carece de objetivos en común y trabajo en equipo.

A nivel internacional como ya se conoce Google ha venido liderando el ranking GPTW en los últimos años, gracias al gran compromiso que tienen hacia sus colaboradores para mantenerlos muy motivados en un excelente clima laboral, además de mantener un gran compromiso entre líderes y trabajadores lo que incrementa la productividad de manera exponencial.

A nivel nacional Interbank se posiciona como una empresa con excelente clima laboral liderando, en el 2016, el ranking en “Great Place To Work Perú”, reconocimiento que se le da a las mejores empresas a nivel nacional por la excelente gestión de personas, esto se logra gracias a tener colaboradores más motivados y con un eficiente desempeño laboral en un ambiente de trabajo grato.

La empresa Anypsa S.A. ubicada en el distrito de Carabayllo, se dedica a la fabricación y comercialización. Barnices, pinturas, lacas, esmaltes resina entre otros, se compromete a mejorar continuamente su desempeño y eficacia en la gestión de la calidad, evaluando y midiendo la calidad del servicio y producto en base a los indicadores de procesos implementados para la mejora continua de éste, cumpliendo con los requisitos legales vigentes, requisitos suscritos y con las normas internas de la empresa.

Se ha identificado, que la organización, si bien es cierto, cuenta con una excelente infraestructura; sin embargo, el personal no realiza sus actividades satisfactoriamente, ya que el clima laboral de la empresa es hostil y las relaciones del personal son indiferentes. Asimismo, existe una tensión constante en la relación de personal. En consecuencia, el personal no se encuentra motivado, ya que no es reconocido por su desempeño y productividad.

En este sentido se puede inferir que al no existir un adecuado clima laboral esto afectará a la motivación de las y los trabajadores de la empresa. Es esto lo que se busca corroborar mediante el presente trabajo de investigación.

El trabajo de investigación consiste en determinar la relación entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores en la empresa Anypsa S.A., distrito de Carabayllo, 2017.

1.2. Trabajos Previos

Los antecedentes sitúan en el desarrollo de la investigación, ya que tienen relación con la problemática, tal como se muestra a continuación:

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Bustamante, U. y Avendaño M. (2015) en su artículo titulado: “Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile” logró a través de su proyecto canalizar conceptualmente al clima laboral en algunos centros médicos en el país de Chile, dentro de ello logró identificar algunos aspectos relacionados a la identidad, motivación laboral y responsabilidad; la cual toma relevancia en el llamado clima organizacional, de ello hay que destacar factores de menor importancia tales como son material de trabajo, comunicación al interior de la empresa y la administración del conflicto. En conclusión, esta investigación corrobora que la responsabilidad y la motivación se relacionan del logro que realizan. Por consiguiente, un clima laboral hostil, tendrá como finalidad que los empleados trabajen de manera defensiva, en tanto a sus conductas y el desarrollo de sus funciones será inadecuado.

Manosalvas, C. y Manosalvas, L. (2015) en su investigación titulada: “El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación” examinaron en forma conjunta cómo se asemeja el clima organizacional y la satisfacción laboral al interior de un centro médico en Colombia, la búsqueda se manifestó a través del dispositivo de configuración de componentes primordiales y factores afirmativos de estudio. En conclusión, esta investigación demostró que en realidad existe una relación significativa entre estos dos componentes llamados clima organizacional y satisfacción laboral. Esto representa un antecedente de mucha importancia puesto que sustenta una relación significativa entre las variables del presente trabajo de investigación.

Según Arriaga, Y. (2009), en su tesis titulada: “Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral”, presentado a la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas en el año 2009, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración. En este

desarrollo de investigación se tiene como objetivo analizar cómo la motivación permite lograr un desempeño laboral factible de tal manera que beneficie los intereses de los colaboradores, así como de la empresa. Este trabajo de investigación es explicativo causal. En conclusión, se logró determinar que los trabajadores no están conformes con sus necesidades, ya que no están satisfechas al 100%, por lo tanto, se debe de mejorar dicho déficit, ya que los seres humanos según las teorías de la motivación, actúan por necesidades.

1.2.2 Antecedentes Nacionales

Según Oswaldo, N. y Lito, P. (2013) en su tesis para obtener el grado de maestría titulada: “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013”, en la investigación resaltan el adecuado clima organizacional, ya que es indispensable para lograr la satisfacción en el trabajo, este análisis conlleva como referencia para que alcance un alto prestigio en la entidad, así mismo mejorar los procesos de gestión. Esta investigación es descriptiva y correlacional. Se concluye, resaltando que existe una unión causa efecto verdadero y optimista entre las variables.

Según Barca, J. (2011), para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración, en la Universidad César Vallejo de la Facultad de Ciencias Empresariales en el año 2011, cuya investigación es titulada: “Influencia del Clima Organizacional con la Motivación Laboral de los trabajadores de la Financiera Crear de Los Olivos”, se tiene como objeto establecer el dominio que tiene dichas variables de cuya organización, el trabajo cuenta con un enfoque cuantitativo. En conclusión, los colaboradores no cuentan con un clima laboral agradable, es por ello que varios optan por la renunciar y laborar en otras entidades financieras, cabe resaltar que los supervisores no toman las medidas necesarias para cambiar esta irregularidad, y así satisfacer a sus trabajadores.

Gonzales, S. (2014) publica en la revista cuyo título es: “Gestión del Desempeño y motivación de los trabajadores de la empresa automotriz. Magna”, en la privada Universidad San Martín de Porres de la escuela de ciencias empresariales, se concluyó, que esta investigación si tiene relación entre las

variables dentro de la organización en el rubro mecánico, ya que los funcionarios tomaron medidas drásticas para la mejora de sus colaboradores y así mismo, elevando el índice en sus motivaciones, cabe resaltar que esta medida influyo en mayores logros de productividad y eficiencia.

1.3. Teorías relacionadas al Tema

1.3.1. Teorías Científicas

1.3.1.1. Teoría de los dos Factores de Herzberg

Gonzales (2005), menciona que los Factores Extrínsecos:

Este tipo satisface las necesidades primarias. Los colaboradores no se sienten realizados en su totalidad, ya que este factor no les motiva para la realización de sus necesidades, sin embargo, ayuda para quitar algunas inquietudes o preocupaciones de sus labores de las personas. Se halla en los incentivos, ambiente de trabajo, la seguridad, etc. (p.89).

Gonzales (2005), menciona que los Factores Intrínsecos o Motivadores:

Influyen totalmente en las personas teniendo como consecuencia que sus actividades se hagan eficientemente, así mismo el colaborador se siente satisfecho en el trabajo. Se pueden hallar en el logro, responsabilidad. (p.89).

1.3.1.2. Teoría X & Y de MC Gregor (1960)

Según MC Gregor (1960), nos dice que la Teoría X

Contienen una visión tradicionalista y pesimista del hombre y su relación con el trabajo. Esta teoría aclara que los trabajadores son flojos por naturaleza, trabajan básicamente por dinero, carecen de ambición, no se identifican con la organización, son resistentes al cambio y carecen de aptitudes para el trabajo complejo (p.122).

Según MC Gregor (1960), nos dice que la Teoría Y

Según esta teoría los trabajadores pueden disfrutar de su trabajo tanto

como del juego o el descanso, buscan en el trabajo gratificaciones de orden superior, son ambiciosos y están dispuestos a asumir nuevas responsabilidades, se identifican con la organización, son susceptibles al cambio y normalmente tienen más aptitudes que las demostradas en el trabajo cotidiano (p.122).

1.3.2. Teorías relacionadas con la variable Clima Laboral

A continuación, se presenta diversas definiciones sobre Clima Laboral:

Según Chiavenato (2007), menciona que,

La calidad de vida en el trabajo bajo los supuestos de desempeño y clima laboral. Es así, que ambos se encuentran relacionados, ya que un colaborador insatisfecho se ve afectado ante una inadecuada calidad en el trabajo y ello lleva como resultado: la mala voluntad en el trabajo, decaimiento en la productividad, y comportamiento erróneo dentro del ámbito laboral. En consecuencia, un clima laboral frustrado y hostil conllevará el incumplimiento de los roles, así también un decaimiento en la calidad de vida (p. 352).

Según Álvarez, citado por Palma (2000), manifiesta que,

Se interrelacionaron estas dos variables bajo los aspectos de satisfacción en el trabajo y desempeño laboral, creándose una relación coexistencial entre la organización con el consumidor, por ende, se necesita una calidad de servicio óptima la cual va a conseguir un funcionamiento laboral ideal (p. 12).

Chiavenato (2007), señala sobre el tema en cuestión:

El clima organizacional de esta forma está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes en la empresa. Cuando la motivación es alta entre los miembros, el clima organizacional aumenta y genera también una mejora en las relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración, etc. Sin embargo, cuando la motivación entre los miembros es baja, por distintos factores como la frustración o las

barreras que se presentan para la satisfacción de las necesidades, el clima organizacional tiende a bajar (p.58).

Kolb (2007), define, “al clima laboral como aquellas circunstancias que se tiene dentro del ámbito organizacional lo cual ante una mala organización va afectar el comportamiento personal de cada trabajador” (p. 59).

Chiavenato (2007), determina que,

El clima organizacional está basado en la relación existente entre los trabajadores de la institución, los cuales se ven satisfechos íntimamente a través de la motivación que la empresa les brinda. Es decir, a mayor motivación mejor clima laboral y a su vez mayor estimulación en la vida personal. Teniendo como consecuencia una correlación entre las variables mencionadas (p.59).

El clima organizacional se manifiesta por medio de algunos factores según nos menciona Litwin y Stinger (Conexión ESAN, 2015):

Estructura (1): Hace mención a los procedimientos a seguir en la empresa, pero básicamente se basa en lo que percibe el colaborador dentro de ella.

Responsabilidad (2): Se le denomina también 'empowerment', es la escala de independencia del colaborador mediante la forma que realiza sus labores. Pero al mismo tiempo se toma en cuenta la supervisión y el compromiso para dar mayores resultados.

Recompensa (3): Mediante el esfuerzo de los colaboradores, es decir si los colaboradores se esfuerzan la empresa los premiará por cumplir con sus metas y desempeño. Encontramos todo tipo de incentivo, el cual no solo es económico, pero tiene como fin mejorar el trabajo individual de cada colaborador.

Desafío (4): Básicamente es lo que percibe el colaborador para poder asumir retos en la empresa, teniendo en cuenta la pro y los contras, como así también los riesgos para lograr los objetivos.

Relaciones (5): Son las que se dan internamente como externamente de manera interna se da con las relaciones interpersonales entre los colaboradores y de manera externa se da con los consumidores.

Cooperación (6): Los trabajadores tiene la calidad de soporte en la institución basado en un trabajo en conjunto para un mismo fin.

Estándares (7): Basado en el rendir diario de los trabajadores, ante las diferentes tareas y retos que les son propuestos, para ello deben de utilizar sus conocimientos y tecinas aprendidas en sus universidades y a través de su experiencia.

Conflictos (8): Toda empresa en algún momento puede pasar por crisis, se considera, para ello la reacción a tomar por parte de los colaboradores dándole solución y mejoría para el futuro.

Identidad (9): Cualidad por la cual se identifica en colaborador con su institución sintiendo un sentimiento de apego, orgullo y así viéndose involucrado con ella (p. 145- 146).

Chiavenato (2009), menciona que, “el clima laboral afecta en el trabajo, es decir, se manifestará a través de cómo actúan los colaboradores, como interactúan entre ellos, como se da la atención a los consumidores, entre otros aspectos” (p.40).

1.3.3. Teorías relacionadas con la variable Motivación

Según Chiavenato (2007), menciona que,

Se encuentra en uno de los tres niveles de estudio de la administración de recursos humanos. Para la motivación se encuentra dentro de un nivel llamado individual, el cual reconoce al trabajador como microsistema al igual que otros factores de nivel individual como, por

ejemplo: la enseñanza la cual va influenciar en el ámbito laboral, está de manera grupal como también individual (p. 321).

Así mismo, el concepto amplio de motivación influye en el enfoque de la institución, es así que ella permite a los colaboradores trabajar bajo una exigencia optima y logrando cumplir sus metas personales y empresariales.

Para Santrock, citado por Naranjo (2009), “la motivación se encuentra unida a diferentes razones que dan permiso a que los colaboradores actúen de manera adecuada antes ciertas circunstancias. Es decir, motivados, vigorosos, entre otras cualidades” (p.153).

En palabras de Herrera, Ramirez, Roa y Herrra, citado por Naranjo (2009), es el mecanismo que da a entender toda la evolución de un proceso hasta llegar a una meta, pero estas basadas en una persistencia a las labores dentro de la empresa (p. 133).

Chiavenato (2009), nos dice que, “La motivación ocupa un rol importante, ya que facilita a los colaboradores motivados en ella a regirse bajo una tendencia o un comportamiento el cual les llevara a una satisfacción, la cual seda mediante” (p.54).

Jones y George (2010), manifiesta que, “sostienen que la motivación son las fuerzas psicológicas que determinan la conducta de un individuo en una empresa, con referente a su esfuerzo y a su persistencia ante los inconvenientes” (p.463).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la motivación de los

colaboradores en la empresa ANYPSA S.A., distrito de Carabayllo, 2017?

1.4.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la relación del clima laboral con la motivación nula de los colaboradores en la empresa ANYPSA S.A., distrito de Carabayllo, 2017?

¿Cuál es la relación del clima laboral con la regulación externa de los colaboradores en la empresa ANYPSA S.A., distrito de Carabayllo, 2017?

¿Cuál es la relación del clima laboral con la motivación intrínseca de los colaboradores en la empresa ANYPSA S.A., distrito de Carabayllo, 2017?

1.5. Justificación del Estudio

Es importante resaltar la importancia de los autores del libro Metodología de la investigación, en lo cual mencionan que:

“La Justificación de la investigación, debe indicar el porqué de la investigación exponiendo sus razones. Por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p.39).

La razón por la cual se decidió realizar el siguiente trabajo de investigación, es con el fin de dar a conocer la relación que tendría el clima laboral con la motivación laboral en la empresa ANYPSA S.A.

1.5.1. Social

Se analizó que desde hace algunos años en la empresa “ANYPSA S.A.”, existe un déficit en el clima laboral y en consecuencia una baja motivación, de esta manera la investigación permitiría saber que el eficiente clima laboral en la organización brinda una mejor motivación en los colaboradores, así mismo se dió a conocer los resultados obtenidos, y que estos sirvan como antecedentes para investigaciones futuras con carácter similar.

1.5.2. Económico

Mediante una gestión eficiente del Clima Laboral se reduciría los costos de mano de obra y tiempo; lo cual se puede cuantificar económicamente en un mayor índice en las ventas; aumentando con ello la rentabilidad de la empresa Anypsa S.A. Además, mejora la motivación de los trabajadores y con se mejoró el clima laboral por recomendación.

1.5.3. Pertinencia

Es por ello que la importancia de ésta investigación, es poner en conocimiento si el clima laboral tiene relación con la motivación de los colaboradores, con la intención de contribuir a evitar o por lo menos disminuir la problemática, y así mismo mejorar el clima laboral de la organización.

Este trabajo de investigación podrá ser tomado como referencia por las personas u organizaciones que deseen conocer u aprender más del tema para ello mi tesis podrá ser consultado para el desarrollo de nuevas investigaciones.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el clima laboral con la motivación de los colaboradores en la empresa ANYPSA S.A., distrito de Carabayllo, 2017.

1.6.2. Objetivos Específicos

Determinar la relación del clima laboral con la motivación nula de los colaboradores en la empresa ANYPSA, S.A., distrito de Carabayllo, 2017.

Determinar la relación del clima laboral con la regulación externa de los colaboradores de la empresa ANYPSA S.A., distrito de Carabayllo, 2017.

Determinar la relación del clima laboral con la motivación intrínseca de los colaboradores en la empresa ANYPSA S.A., distrito de Carabayllo, 2017.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre el Clima Laboral y la motivación de los Colaboradores en la empresa ANYPSA S.A, 2017.

1.7.2. Hipótesis Específicas

El clima laboral se relaciona con la motivación nula de los colaboradores en la empresa ANYPSA, S.A., distrito de Carabayllo, 2017.

El clima laboral se relaciona con la motivación intrínseca de los colaboradores en la empresa ANYPSA S.A., distrito de Carabayllo, 2017.

El clima laboral se relaciona con la regulación externa de los colaboradores de la empresa ANYPSA S.A., distrito de Carabayllo, 2017.

II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de Investigación.

2.1.1. Diseño de Investigación

El desarrollo de la investigación tuvo como diseño no experimental - transversal

El diseño fue no experimental, ya que la investigación se realizó sin manipular deliberadamente las variables, es decir no se hizo variar de forma intencional las variables para ver sus efectos sobre las otras variables. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.149).

El diseño fue de corte transversal, ya que su propósito fue describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, fue como tomar una fotografía de algo que sucedió (Hernández et al., 2010, p.151).

Se realizó un estudio no experimental de corte transversal, es decir no manipulamos los fenómenos de investigación.

En este diseño de investigación el investigador solo observa mas no genera un ámbito o situación de control determinada, y no manipula a los fenómenos como tampoco va influir en las variables. (Hernández et al., 2014, p.153)

2.1.2. Tipo De Investigación

La investigación fue de tipo aplicada.

Sabino (1992), citado por Huamanchumo y Rodríguez (2015), nos indica que la investigación aplicada, tiene como finalidad resultados inmediatos y directos (p. 73).

Para Namakforoosh (2005),” la investigación aplicada sirve para tomar decisiones y establecer políticas. La característica básica de la investigación aplicada es el énfasis en resolver problemas al igual que la investigación pura, sin embargo, la investigación aplicada tiene un mayor énfasis hacia la toma de decisiones importantes y a largo plazo” (p.44).

2.1.3. Nivel de Investigación

Es de nivel descriptivo - correlacional

El alcance de esta investigación es resultado de la observación de libros literales y mediante un planteamiento de investigación. Y además de todo ello tomando objetivos que se establecen (Hernández et al., 2014, p.89).

Debido a todo lo antes mencionado se realizó un estudio de tipo descriptivo, esto quiere decir que nos enfocamos en examinar varios componentes del fenómeno de estudio, a través de sus dimensiones, y ellas tendrán una medición numérica cuantitativa (Hernández et al., 2014, p.89).

El objetivo fundamental para estudio fue describir los fenómenos, situaciones, sucesos y contextos, de manera detallada. Y así llegar a describir y analizar todas aquellas características, perfiles y propiedades de los sujetos que se verán investigados (Hernández et al., 2014, p.92).

Por otro lado, Trataremos más detalladamente el estudio del nivel correlacional donde vamos a asociar determinados puntos tales como las variables las cuales nos apoyaran en predecir supuestos y cuantificar la investigación (Hernández et al., 2014, p.89).

Tiene como fin determinar todas aquellas relaciones existentes entre las variables que se estudiaron a través de una determinada población y muestra. Es así que se determinó el nivel de agrupación de las variables lo que se tiene que hacer en primer lugar es utilizar la medición posterior a ello utilizar los números es decir cuantificar, poner las hipótesis tanto la general como la específica. En el presente trabajo las dos evaluadas fueron el clima y la motivación laborales. (Hernández et al., 2014, p.93).

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variable X: Clima laboral

García (2012) deduce que:

Es el conjunto de situaciones de los colaboradores en el trabajo. El compromiso e identificación laboral, se manifiesta mediante la realización de los colaboradores y la responsabilidad por desarrollar cada una de sus funciones, a través de una supervisión constante por los altos ejecutivos, ofreciendo la organización adecuadas condiciones laborables el cual afectará notablemente el nivel de satisfacción en los colaboradores y en consecuencia de ello la productividad de la empresa, así mismo contribuyendo a la autorrealización de los trabajadores de manera eficiente (p.8).

A continuación, sus dimensiones:

Identificación y compromiso laboral: involucra al colaborador en cuanto a sus valores, para así lograr un desarrollo en la organización, el cual influye en el tiempo en el trabajo, índice de rotación de los trabajadores.

Supervisión: son las conclusiones dadas por el empleador durante el lapso de investigación del trabajo al colaborador. Incluyendo el soporte que reciben los trabajadores en su quehacer cotidiano; cuyo objetivo es identificar sus logros y dificultades.

Condiciones laborales: se refiere al reconocimiento de los colaboradores en relación a si la empresa cuenta con los implementos materiales, psicolaborables y económicos para conseguir el apropiado desempeño en sus funciones.

Autorrealización: es la evaluación que tiene el colaborador respecto si la organización favorece su elaboración profesional y personal.

2.2.2. Variable Y: Motivación laboral

Según Rivas y López (2012) deduce:

Son todas aquellas provocaciones o estímulos que van a influir en el trabajo por parte de los colaboradores. Es el impulso del trabajador para

determinar su actuación desde el punto de vista de: motivación nula, la regulación externa y motivación intrínseca. Por consiguiente, la motivación de cada colaborador se plasmará de acuerdo al desempeño que obtiene en la institución. (p.122).

Motivación nula: hace referencia a la escasez de motivación destinada a una labor determinada, implica los trabajos entregados según cronograma.

Regulación externa: se realizará en el trabajo con la finalidad de alcanzar algún tipo de beneficio laboral, estabilidad o por las remuneraciones.

Motivación intrínseca: viene a ser la genuina realización de una actividad porque es interesante o agradable, ya que el colaborador se siente satisfecho y comprometido con la organización.

2.2.3. Matriz Operacionalización de Variables

Fuente: Elaboración del Investigador

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas de medición
Clima Laboral	Es el conjunto de situaciones de los colaboradores en el trabajo. El compromiso e identificación laboral , se manifiesta mediante la realización de los colaboradores y la responsabilidad por desarrollar cada una de sus funciones, a través de una supervisión constante por los altos ejecutivos, ofreciendo la organización adecuadas condiciones laborables el cual afectará notablemente el nivel de satisfacción en los colaboradores y en consecuencia de ello la productividad de la empresa, así mismo contribuyendo a la autorrealización de los trabajadores de manera eficiente (García, 2012, p.8)	La variable Clima Laboral se medirá mediante cuatro dimensiones, aplicando un cuestionario en escala de likert. Luego se procesaran los datos en un análisis estadístico SPSS , para medir la confiabilidad.	Identificación y compromiso laboral	Tiempo en el trabajo.	1	razón ordinal
				Índice de rotación de los trabajadores.	2	
				Conocimiento de las Actividades de la empresa.	3	
			Supervisión	Identificación de logros	4	
				Identificación de dificultades	5	
				Conocimientos del supervisor	6	
			Condiciones laborales	Condiciones materiales	7	
				Condiciones económicas	8	
				Condiciones psicolaborales	9	
			Autorrealización	Desarrollo personal	10	
				Desarrollo profesional/técnico	11	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición
Motivación	Son todas aquellas provocaciones o estímulos que van a influir en el trabajo por parte de los colaboradores. Es el impulso del trabajador para determinar su actuación desde el punto de vista de: motivación nula , la regulación externa y motivación intrínseca . Por consiguiente, la motivación de cada colaborador se plasmará de acuerdo al desempeño que obtiene en la institución. (Rivas y López, 2012, p.122)	La variable Motivación Laboral se medirá mediante tres dimensiones, aplicando un cuestionario en escala de Likert. Luego se procesarán los datos en un análisis estadístico SPSS, para medir la confiabilidad.	Motivación nula	Asistencias / tardanzas.	13 -14 15-16	Razón - Ordinal
				Trabajos entregados según cronograma.		
			Regulación externa	Trabajo por salario.	17-18 19 20	
				Estabilidad laboral.		
				Beneficios laborables.		
			Motivación intrínseca	Satisfacción laboral	21 22	
Compromiso con la organización.						

Fuente: Elaboración del Investigador

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población

La presente investigación tomó como población, el total de colaboradores comprendidos dentro de la empresa ANYPSA S.A., que equivale a 60 personas.

Según Hernández et al. (2014) la población se definirá según su contenido, tiempo y lugar, conforme a aquellos objetivos investigados y a su práctica viabilidad. (p.174).

Según Lepkowski (citó en Hernández et al., 2014) la población se determina como lo siguiente: es el grupo de aquellos casos que difieren en disposiciones específicas, así mismo esta vendrá a ser una agrupación de carácter finito de determinados datos que tienen similares características. (p.174).

2.3.2. Muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010): “en las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra” (p.176).

Es decir, el tamaño de la muestra no fue determinado en base a una fórmula estadística, sino que su tamaño fue igual al de la población en estudio y, en consecuencia, la elección de los elementos no se dio en base a una técnica estadística, ya que estos fueron el total de la población en estudio.

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

2.4.1 Técnica de Recolección de Datos

La técnica que se utilizó en la investigación se denomina técnica de la encuesta, la cual ayudó a recoger información a través de las respuestas que otorgaron los colaboradores de la Empresa ANYPSA S.A del distrito de Carabayllo

Para fines de esta investigación la técnica fue la encuesta, Carrasco (2005),

define a la encuesta como: “Una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen a unidad de análisis del estudio investigativo”. (p.72).

Para esta investigación, la técnica está basada en preguntas de opción múltiple (5 opciones), en un número considerable de personas (70 colaboradores), efectuadas de forma indistinta, personal, la cual nos va permitir a evaluar sobre las variables de estudio.

2.4.2. Instrumento de Recolección de Datos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, con el fin de llevar a cabo la técnica de la encuesta en los colaboradores de la Empresa ANYPSA S.A.

Además, Carrasco (2005), indica que el cuestionario: “Es el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas”. (p.318).

2.4.3. Validez del instrumento

La validez se define como “el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (Hernández et al., 2010, p. 201).

Para Hernández et al. (2014) un instrumento debe cumplir los criterios básicos:

Confiabilidad: Es la capacidad de deducir resultados como secuencia de diversas aplicaciones referidas al instrumento.

Validez: Es la capacidad de medir el contenido, criterio de las variables realizadas (p. 95).

El proceso de validación se realizó a través de los criterios de expertos en la materia, los cuáles asimilarán y responderán las preguntas tomadas como consulta, por consiguiente, se averiguará la validez del instrumento que se ha propuesto, evaluados por los expertos. Los profesionales considerados son docentes de la Universidad César Vallejo que fueron autorizados para realizar dicha validación.

GRADO	APELLIDOS Y NOMBRES	OPINIÓN
DOCTOR	Costilla Castillo Pedro	Existe suficiencia
DOCTORA	Rosales Domínguez Edith	Existe suficiencia
DOCTOR	Rodríguez Figueroa Jorge	Existe suficiencia

2.4.4. Confiabilidad del Instrumento

Para establecer el grado de confiabilidad se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach para calcular el coeficiente de fiabilidad del instrumento de medición. El cual permitirá evaluar el grado de confiabilidad de firmeza interna en estos casos.

Según Carrasco (2005), nos brinda la siguiente escala:

Cuadro N°01

Coeficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Despreciable
-0.2 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy Alta

Variable Independiente: Clima Laboral

Tabla N°01

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	11

Interpretación: Conforme a la tabla de resultados la fiabilidad del análisis estadístico tiene un valor de 0.980 y en significancia con respecto a la tabla categórica, se determina que el instrumento de medición es de

consistencia interna con tendencia a una confiabilidad muy alta.

Variable Dependiente: Motivación

Tabla N°02

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,776	11

Interpretación: Conforme a la tabla de resultados la fiabilidad del análisis estadístico tiene un valor de 0.776 y en significancia con respecto a la tabla categórica, se determina que el instrumento es de consistencia interna con tendencia a una confiabilidad marcada.

2.5 Métodos de Análisis de Datos

Para medir el grado, en que los instrumentos producen resultados midiendo las variables en forma consistente, coherente, y objetiva, utilizaré el Coeficiente de Alfa de Cron Bach, para comprobar la fiabilidad.

- a) **Nivel explicativo:** se utilizó para observar el comportamiento de ambas variables, entre los cálculos estadísticos que se realizaron tenemos las tablas de frecuencia por cada dimensión y el gráfico de barras de igual modo, por cada dimensión.
- b) **Análisis ligado a la hipótesis:** se utilizó el análisis de fiabilidad por cada variable de estudio. Además, se realizó la Regresión Lineal para la contrastación de la hipótesis general y las hipótesis específicas. Todo esto se realizó en la plataforma del programa estadístico SPSS

22

2.6. Aspectos éticos

Los aspectos éticos tomados en consideración fueron los siguientes:

Confidencialidad. Se reserva la identidad de los colaboradores, por eso la encuesta es anónima y de uso exclusivo para fines académicos.

Veracidad. Las citas de los textos y documentos consultados, respetando la autoría, evitando plagios y copias.

Fidelidad de los datos. No se alterarán los datos obtenidos a través de la aplicación de los cuestionarios.

Según Huamanchumo y Rodríguez (2015) nos refiere las investigaciones científicas deben estar orientadas a estudiar los problemas sociales, económicos, financieros y empresariales en beneficio de la sociedad y de las organizaciones. Es decir, deben estar orientados a identificar las causas de los problemas y dar solución científica al problema a investigar. Ninguna investigación debe ir en contra de los preceptos éticos y morales (p. 199).

III. RESULTADOS

3.1. Tabla de Frecuencia

De acuerdo a las 60 encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa ANYPSA S.A, en el distrito de Carabayllo. Se concluyó que el resultado final de la investigación fue el siguiente:

Variable X: Clima Laboral

Identificación y Compromiso				
	Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni De Acuerdo Ni En Des Acuerdo	18	30,0	30,0	30,0
En Des Acuerdo	8	13,3	13,3	43,3
Totalmente En Des Acuerdo	34	56,7	56,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Interpretación: Podemos observar, conforme con los resultados, que el **57%** de la muestra, conformada por colaboradores, contestó totalmente en des acuerdo con respecto a la dimensión Identificación y Compromiso; un **13%** contestó en des acuerdo a la dimensión estudiada y un **30%** ni de acuerdo, ni en des acuerdo, en ANYPSA S.A, distrito de Carabayllo, año 2017.

Supervisión				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Ni De Acuerdo Ni En Des Acuerdo	20	33,3	33,3	33,3
En Des Acuerdo	28	46,7	46,7	80,0
Totalmente En Des Acuerdo	12	20,0	20,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Interpretación: Podemos observar, conforme con los resultados, que el **20%** de la muestra, conformada por colaboradores, contestó totalmente en des acuerdo con respecto a la dimensión Supervisión; un **47%** contestó en des acuerdo a la dimensión estudiada y un **33%** ni de acuerdo, ni en des acuerdo, en ANYPSA S.A, distrito de Carabayllo, año 2017.

Condiciones Laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De Acuerdo	9	15,0	15,0	15,0
	Ni De Acuerdo Ni En Des Acuerdo	7	11,7	11,7	26,7
	En Des Acuerdo	21	35,0	35,0	61,7
	Totalmente En Des Acuerdo	23	38,3	38,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Interpretación: Podemos observar, conforme con los resultados, que el **38%** de la muestra, conformada por colaboradores, contestó totalmente en des acuerdo con respecto a la dimensión Condiciones Laborales; un **15%** contestó en de acuerdo a la dimensión estudiada y un **12%** ni de acuerdo, ni en des acuerdo, en ANYPSA S.A, distrito de Carabayllo, año 2017.

Autorealización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni De Acuerdo Ni En Des Acuerdo	13	21,7	21,7	21,7
	En Des Acuerdo	33	55,0	55,0	76,7
	Totalmente En Des Acuerdo	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Interpretación: Podemos observar, conforme con los resultados, que el **23%** de la muestra, conformada por colaboradores, contestó totalmente en des acuerdo con respecto a la dimensión Autorrealización; un **55%** contestó en des acuerdo a la dimensión estudiada y un **22%** ni de acuerdo, ni en des acuerdo, en ANYPSA S.A, distrito de Carabayllo, año 2017.

Variable Y: Motivación

		Motivación Nula			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni De Acuerdo Ni En Des Acuerdo	5	8,3	8,3	8,3
	En Des Acuerdo	22	36,7	36,7	45,0
	Totalmente En Des Acuerdo	33	55,0	55,0	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Interpretación: Podemos observar, conforme con los resultados, que el **55%** de la muestra, conformada por colaboradores, contestó totalmente en des acuerdo con respecto a la dimensión Motivación Nula; un **37%** contestó en des acuerdo a la dimensión estudiada y un **8%** ni de acuerdo, ni en des acuerdo, en ANYPSA S.A, distrito de Carabaylo, año 2017.

		Regulación Externa			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni De Acuerdo Ni En Des Acuerdo	24	40,0	40,0	40,0
	En Des Acuerdo	18	30,0	30,0	70,0
	Totalmente En Des Acuerdo	18	30,0	30,0	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Interpretación: Podemos observar, conforme con los resultados, que el **30%** de la muestra, conformada por colaboradores, contestó totalmente en des acuerdo con respecto a la dimensión Regulación Externa; un **30%** contestó en des acuerdo a la dimensión estudiada y un **40%** ni de acuerdo, ni en des acuerdo, en ANYPSA S.A, distrito de Carabaylo, año 2017.

Regulación Intrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni De Acuerdo Ni En Des Acuerdo	7	11,7	11,7	11,7
	En Des Acuerdo	21	35,0	35,0	46,7
	Totalmente En Des Acuerdo	32	53,3	53,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Interpretación: Podemos observar, conforme con los resultados, que el **53%** de la muestra, conformada por colaboradores, contestó totalmente en des acuerdo con respecto a la dimensión Regulación Intrínseca; un **35%** contestó en des acuerdo a la dimensión estudiada y un **12%** ni de acuerdo, ni en des acuerdo, en ANYPSA S.A, distrito de Carabayllo, año 2017.

3.2. Prueba de Normalidad

La hipótesis de normalidad

Ho: La distribución si es normal

H1: La distribución no es normal

La prueba de normalidad se realizó a través del método Kolmogorov-Smirnov:

TABLA N°1: PRUEBA DE KOLMOGOROV – SMIRNOV

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Laboral	,427	60	,000	,617	60	,000
Motivación Laboral	,442	60	,000	,576	60	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación:

Mediante la Prueba de Normalidad Kolmogorov–Smirnov en la Tabla N°1, muestra las variables de estudio con una distribución menor a 0.05 que es el nivel de significancia, es decir “0.000 < 0.05”; por lo tanto, el presente estudio no tiene una distribución normal.

3.3. Contrastación de hipótesis

Según Carrasco (2005), nos brinda la siguiente escala:

Cuadro N°2

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
(-0,9 a -0,99)	Correlación negativa muy alta
(-0,7 a -0,89)	Correlación negativa alta
(-0,4 a -0,69)	Correlación negativa moderada
(-0,2 a -0,39)	Correlación negativa baja
(-0,01 a -0,19)	Correlación negativa muy baja
0	Nula
(0,0 a 0,19)	Correlación positiva muy baja
(0,2 a 0,39)	Correlación positiva baja
(0,4 a 0,69)	Correlación positiva moderada
(0,7 a 0,89)	Correlación positiva alta
(0,9 a 0,99)	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Hipótesis General:

Existe relación significativa entre el clima laboral y la motivación de los colaboradores en la empresa ANYPSA S.A., distrito de Carabayllo, 2017.

Hipótesis Nula (H0):

No existe relación significativa entre el clima laboral y la motivación de los colaboradores en la empresa ANYPSA S.A., distrito de Carabayllo, 2017.

Hipótesis de Investigación (H1):

Sí existe relación significativa entre el clima laboral y la motivación de los colaboradores en la empresa ANYPSA S.A., distrito de Carabayllo, 2017.

TABLA N°2: Tabla de Correlación según la variable x CLIMA LABORAL y la variable y MOTIVACIÓN LABORAL

			Correlaciones	
			Clima Laboral	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,785**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	,785**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación:

Según la Tabla N°2 de correlación Prueba de Spearman, muestra a las variables con un nivel de significancia (bilateral) de 0.000 menor a 0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Quiere decir que se acepta la hipótesis de investigación ya que, ambas variables poseen una correlación positiva de 0.785, lo cual indica que existe una relación positiva considerable entre el Clima Laboral y la Motivación Laboral en la empresa ANYPSA S.A, distrito de Carabayllo, 2017.

Hipótesis Específica 1:

Hipótesis Nula (H0): No existe relación entre el clima laboral y la motivación nula de los colaboradores en la empresa ANYPSA S.A., distrito de Carabaylo, 2017.

Hipótesis de Investigación (H1): Existe relación entre el clima laboral y la motivación nula de los colaboradores en la empresa ANYPSA S.A., distrito de Carabaylo, 2017.

TABLA N°3: Tabla de Correlación Tabla según la variable X CLIMA LABORAL y la variable Y MOTIVACIÓN NULA

			Correlaciones	
			Clima Laboral	Motivación Nula
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,331**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	60	60
	Motivación Nula	Coefficiente de correlación	,331**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	60	60

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

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación:

Según la Tabla N°3 de correlación Prueba de Spearman, muestra a las variables con un nivel de significancia (bilateral) de 0.000 menor a 0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Quiere decir que se acepta la hipótesis de investigación ya, que ambas variables poseen una correlación positiva de 0.331, lo cual indica que existe una relación positiva baja entre el Clima Laboral y la Motivación Nula en la empresa ANYPSA S.A, distrito de Carabaylo, 2017.

Hipótesis Específica 2:

Hipótesis Nula (H0): No existe diferencias entre el clima laboral con la regulación externa, según la percepción de los colaboradores de la empresa ANYPSA S.A., distrito de Carabayllo, 2017.

Hipótesis de Investigación (H1): Existe diferencias entre el clima laboral con la regulación externa, según la percepción de los colaboradores de la empresa ANYPSA S.A., distrito de Carabayllo, 2017.

TABLA N°4 Tabla de Correlación Tabla según la variable X CLIMA LABORAL y la variable Y REGULACIÓN EXTERNA

			Correlaciones	
			Clima Laboral	Regulación Externa
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,674**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Regulación Externa	Coeficiente de correlación	,674**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación:

Según la Tabla N°2 de correlación Prueba de Spearman, muestra a las variables con un nivel de significancia (bilateral) de 0.000 menor a 0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Quiere decir que se acepta la hipótesis de investigación ya que, ambas variables poseen una correlación positiva de 0.674, lo cual indica que existe una relación positiva entre el Clima Laboral y la Regulación Externa en la empresa ANYPSA S.A, distrito de Carabayllo, 2017.

Hipótesis Específica 3:

Hipótesis Nula (H0): No existe relación entre los niveles del clima laboral y la motivación intrínseca de los colaboradores en la empresa ANYPSA S.A., distrito de Carabaylo, 2017.

Hipótesis de Investigación (H1): Existe relación entre los niveles del clima laboral y la motivación intrínseca de los colaboradores en la empresa ANYPSA S.A., distrito de Carabaylo, 2017.

TABLA N°5 Tabla de Correlación Tabla según la variable X CLIMA LABORAL y la variable Y REGULACIÓN INTRÍNSECA

			Correlaciones	
			Clima Laboral	Regulación Intrínseca
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,675**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Regulación Intrínseca	Coeficiente de correlación	,675**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación:

Según la Tabla N°2 de correlación Prueba de Spearman, muestra a las variables con un nivel de significancia (bilateral) de 0.000 menor a 0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Quiere decir que se acepta la hipótesis de investigación ya que, ambas variables poseen una correlación positiva de 0.674, lo cual indica que existe una relación positiva entre el Clima Laboral y la Regulación Intrínseca en la empresa ANYPSA S.A, distrito de Carabaylo, 2017.

IV. DISCUSIÓN

Conforme con los resultados que se obtuvieron en esta investigación, entre la relación del Clima Laboral y la Motivación Laboral de la empresa ANYPSA S.A, en el distrito de Carabayllo, se llegó a determinar lo siguiente:

Hipótesis y Objetivo General

Se tuvo como objetivo general determinar la relación entre el Clima Laboral y la Motivación Laboral de la empresa ANYPSA S.A, en el distrito de Carabayllo, año 2017. Además de la apreciación de los colaboradores que en su mayoría señalan que existe relación entre las variables mencionadas, se pudo confirmar mediante la prueba Rho de Spearman demostrando que con un nivel de significancia (bilateral) de 0.000 menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula; Asimismo, ambas variables poseen una correlación positiva de 0.785, lo que por consiguiente se aceptó la hipótesis de investigación indicando que existe relación significativa entre Clima Laboral y la Motivación Laboral de la empresa ANYPSA S.A., año 2017.

Según Manosalvas, C. y Manosalvas, L. (2015) en su investigación titulada: “El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación” examinaron en forma conjunta cómo se asemeja el clima organizacional y la satisfacción laboral al interior de un centro médico en Colombia, la búsqueda se manifestó a través del dispositivo de configuración de componentes primordiales y factores afirmativos de estudio. En conclusión, esta investigación demostró que en realidad existe una relación significativa entre estos dos componentes llamados clima organizacional y satisfacción laboral.

García (2012), es el conjunto de situaciones de los colaboradores en el trabajo. El compromiso e identificación laboral, se manifiesta mediante la realización de los colaboradores y la responsabilidad por desarrollar cada una de sus funciones, a través de una supervisión constante por los altos ejecutivos, ofreciendo la organización adecuadas condiciones laborales el cual afectará notablemente el nivel de satisfacción en los colaboradores y en consecuencia de ello la

productividad de la empresa, así mismo contribuyendo a la autorrealización de los trabajadores de manera eficiente (p.8).

Con respecto a esta investigación y a partir de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Anypsa S.A.; se observó que en la empresa no se está aplicando políticas de motivación a los colaboradores, ni en desacuerdo y de acuerdo a las preguntas que se le realizaron, asimismo estas acciones son percibidas y aceptadas por los clientes, porque son ellos los que deciden el futuro del negocio; y ello se pudo apreciar dado que los productos ahora se entregan en el tiempo estipulado.

Hipótesis y Objetivo Especifico 1

Se tuvo como primer objetivo específico determinar la relación entre el clima laboral y la motivación nula de los colaboradores, en la empresa ANYPSA S.A., 2017. Además de la apreciación de los colaboradores que en su mayoría señalan que existe relación entre las variables mencionadas, se pudo confirmar mediante la prueba Rho de Spearman demostrando que con un nivel de significancia (bilateral) de 0.000 menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula; Asimismo, ambas variables poseen una correlación baja positiva relación negativa entre Clima Laboral y la Motivación Nula de la empresa ANYPSA S.A., año 2017.

Dichos resultados tienen coherencia con la tesis de **Barca (2011)**, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración, en la Universidad César Vallejo de la Facultad de Ciencias Empresariales en el año 2011, cuya investigación es titulada: **“Influencia del Clima Organizacional con la Motivación Laboral de los trabajadores de la Financiera Crear de Los Olivos”**, se tiene como objeto establecer el dominio que tiene dichas variables de cuya organización, el trabajo cuenta con un enfoque cuantitativo. En conclusión, los colaboradores no cuentan con un clima laboral agradable, es por ello que varios optan por la renunciar y laborar en otras entidades financieras, cabe resaltar que los supervisores no toman las medidas necesarias para cambiar esta irregularidad, y así satisfacer a sus trabajadores.

Asimismo, según **Arriaga (2009)**, en su tesis titulada: **“Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral”**, presentado a la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas en el año 2009, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración. En este desarrollo de investigación se tiene como objetivo analizar cómo la motivación permite lograr un desempeño laboral factible de tal manera que beneficie los intereses de los colaboradores, así como de la empresa. Este trabajo de investigación es explicativo causal. En conclusión, se logró determinar que los trabajadores no están conformes con sus necesidades, ya que no están satisfechas al 100%, por lo tanto, se debe de mejorar dicho déficit, ya que los seres humanos según las teorías de la motivación, actúan por necesidades.

Chiavenato (2007), determina que el clima organizacional está basado en la relación existente entre los trabajadores de la institución, los cuales se ven satisfechos íntimamente a través de la motivación que la empresa les brinda. Es decir, a mayor motivación mejor clima laboral y a su vez mayor estimulación en la vida personal. Teniendo como consecuencia una correlación entre las variables mencionadas (p.59).

Para Santrock, citado por Naranjo (2009), la motivación se encuentra unida a diferentes razones que dan permiso a que los colaboradores actúen de manera adecuada antes ciertas circunstancias. Es decir, motivados, vigorosos, entre otras cualidades. (p.153-154).

Con respecto a esta investigación y a partir de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Anypsa S.A.; se observó que en la empresa no se está aplicando políticas de motivación a los colaboradores, ni en desacuerdo y de acuerdo a las preguntas que se le realizaron, asimismo estas acciones son percibidas y aceptadas por los clientes, porque son ellos los que deciden el futuro del negocio; y ello se pudo apreciar dado que los productos ahora se entregan en el tiempo estipulado y es distribuido por secciones para la vista del fiel cliente.

Hipótesis y Objetivo Específico 2:

Se tuvo como segundo objetivo específico determinar la relación entre el clima laboral y la regulación externa de los colaboradores, en la empresa ANYPSA S.A., 2017. Además de la apreciación de los colaboradores que en su mayoría señalan que existe relación entre las variables mencionadas, se pudo confirmar mediante la prueba Rho de Spearman demostrando que con un nivel de significancia (bilateral) de 0.000 menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula; Asimismo, ambas variables poseen una correlación positiva de 0.674, lo que por consiguiente se aceptó la hipótesis de investigación indicando que existe relación significativa entre Clima Laboral y la Motivación Externa de la empresa ANYPSA S.A., año 2017.

Según Sánchez, M. (2011): en su investigación titulada: Motivación como Factor determinante en el Desempeño laboral del personal administrativo del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara “, Puerto Cabello, Estado Carabobo. Para obtener el grado de Especialista en Gerencia Publica, de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Mediante esta investigación en conclusión, se resaltó que existe un grado mayor de colaboradores insatisfechos dado por sus decrecientes remuneraciones, ya que es menos a las actividades que realizan conjuntamente, no reconocen sus beneficios sociales, no se le brindan capacitaciones constantemente, por lo tanto los trabajadores no desempeñan sus funciones de manera eficiente y eficaz.

La teoría del equilibrio organizacional para Chiavenato (2012), al estudiar los motivos por los cuales las personas cooperan, los conductistas visualizan la organización como un sistema que recibe contribuciones de los participantes bajo la forma de dedicación o trabajo y en cambio ofrece alientes e incentivos. Los conceptos básicos de esa teoría son los siguientes:

- Incentivos o alicientes. Son “pagos” hechos por la organización a sus participantes (como salarios, beneficios, premios de producción, gratificaciones, elogios, oportunidades de crecimiento y producción, reconocimiento, etcétera).

- Utilidad de los incentivos. Cada incentivo posee un valor de utilidad que varía de individuo a individuo: es la función utilidad, subjetiva para cada individuo en función de sus necesidades personales.
- Contribuciones. Son los “pagos” que cada participante efectúa a su organización (como trabajo, dedicación, esfuerzo y desempeño, asiduidad, puntualidad, lealtad, reconocimiento, etcétera).
- Utilidad de las contribuciones. Es el valor que el esfuerzo de un individuo tiene para la organización, con la finalidad de que éste alcance sus objetivos (p.304).

En la presente investigación se pudo observar que los colaboradores encuestados, mencionan que en la empresa regularmente no se utilizan adecuadamente los recursos en general para lograr los objetivos planteados en un tiempo determinado, asimismo consideran que logran las metas que se proponen dentro de la empresa, pero un factor en contra es que un gran número de ellos no ha participado en capacitaciones empresariales; pero en general una buena gestión influye de una manera significativa en la cadena de suministros de la empresa Anypsa S.A.

Hipótesis y Objetivo Especifico 3:

Se tuvo como tercer objetivo específico determinar la relación entre el clima laboral y la regulación intrínseca de los colaboradores, en la empresa ANYPSA S.A., 2017. Además de la apreciación de los colaboradores que en su mayoría señalan que existe relación entre las variables mencionadas, se pudo confirmar mediante la prueba Rho de Spearman demostrando que con un nivel de significancia (bilateral) de 0.000 menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula; Asimismo, ambas variables poseen una correlación positiva de 0.675, lo que por consiguiente se aceptó la hipótesis de investigación indicando que existe relación significativa entre Clima Laboral y la Intrínseca de la empresa ANYPSA S.A., año 2017.

Según Oswaldo, N y Lito P. (2013) en su tesis para obtener el grado de maestría titulada: “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores

del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013”, en la investigación resaltan el adecuado clima organizacional, ya que es indispensable para lograr la satisfacción en el trabajo, este análisis conlleva como referencia para que alcance un alto prestigio en la entidad, así mismo mejorar los procesos de gestión. Esta investigación es descriptiva y correlacional. Se concluye, resaltando que existe una unión causa efecto verdadero y optimista entre las variables.

Chiavenato (2007), señala sobre el tema en cuestión:

El clima organizacional de esta forma está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes en la empresa. Cuando la motivación es alta entre los miembros, el clima organizacional aumenta y genera también una mejora en las relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración, etc. Sin embargo, cuando la motivación entre los miembros es baja, por distintos factores como la frustración o las barreras que se presentan para la satisfacción de las necesidades, el clima organizacional tiende a bajar (p.58).

En la presente investigación se pudo observar que los colaboradores encuestados, mencionan que regularmente resaltan la marca de sus productos en distintos establecimiento generando la atención del público, asimismo consideran que han logrado que el cliente se sienta identificado y por ende muestre fidelidad hacia la empresa, además el número de clientes y/o consumidores satisface sus expectativas y realizan un seguimiento a las labores de su competencia; conllevando a que el control genere un impacto destacable en la cadena de suministros de la empresa Anypsa S.A.

V. CONCLUSIÓN

Conforme con los resultados de la investigación de campo, los objetivos planteados y la contrastación de hipótesis, se llegaron a obtener las siguientes conclusiones:

1. Se determinó que, existe una relación considerable entre el clima laboral y la motivación laboral en la empresa ANYPSA S.A, distrito de Carabayllo; por ende, podemos concluir que la Motivación de los colaboradores se ve afectada significativamente por el Clima laboral, dado que se mantiene un ambiente poco agradable en distintos aspectos laborales.

2. Se determinó que, existe una relación positiva baja entre el clima laboral y la motivación nula en la empresa ANYPSA S.A, distrito de Carabayllo; ya que los colaboradores al encontrarse en un ambiente hostil y poco agradable donde consideran que no existen políticas para impulsar la motivación, tiende a existir en ellos escasez de motivación y esto se refleja en las pérdidas de tiempo y el desarrollo en distintas actividades laborales.

3. Se determinó que, existe una relación considerable entre el clima laboral y la regulación externa en la empresa ANYPSA S.A, distrito de Carabayllo; por lo que concluimos que existe un lazo entre el clima y los beneficios que se le brinda a los colaboradores lo cual ayuda a mantenerlos motivados.

4. Se determinó que, existe una relación considerable entre el clima laboral y la regulación intrínseca en la empresa ANYPSA S.A, distrito de Carabayllo; ya que a partir de que los colaboradores no perciben que la empresa brinde condiciones agradables de trabajo para su desempeño, esto repercute en la caída del interés y la disposición de los colaboradores además de influir en la incertidumbre de que su producción contribuye al crecimiento de la organización, es decir conocer si su trabajo es importante o no para el crecimiento de la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

Se plantean las siguientes recomendaciones para mejorar aspectos de motivación y clima laboral en la empresa ANYPSA S.A, Carabayllo:

1. Se recomienda enfocarse en tratar de mantener un grato ambiente laboral que ayude a percibir a los colaboradores un atractivo clima y por consiguiente incrementen la motivación de ellos y mejoren aspectos básicos y esenciales en la empresa como la de sentirse identificados y respaldados por la misma, esto ayudaría a reforzar e incrementar tanto la productividad de los colaboradores como su motivación y desempeño laboral.
2. Se recomienda elaborar políticas de motivación y hacerlas públicas para que los colaboradores perciban el cambio de un clima hostil a un mejor clima, asimismo se debe realizar un mejor proceso de reconocimiento de logros en la empresa, de esta manera se podrá intensificar la motivación laboral de los colaboradores.
3. Se recomienda enriquecer los beneficios ofrecidos por la empresa ya que si bien es cierto no es un aspecto que le cause problema a ANYPSA en relación a la motivación de los colaboradores, es importante que ellos noten el interés por parte de la empresa y lo que se ofrece como retribución y así lograr una buena percepción y motivación de los colaboradores.
4. Se recomienda mejorar y evaluar constantemente las condiciones de trabajo de la empresa, a través de encuestas o entrevistas a los colaboradores para tener un control y poder realizar los cambios necesarios que se requieran, asimismo poder integrar a los colaboradores en equipos de trabajo para que puedan desempeñar de manera eficiente sus labores.

VII. REFERENCIAS

- Arriaga, Y. (2009). *Influencia de la Motivación en Desempeño Laboral*. (Tesis de Pre Grado).
Recuperada de:

<http://es.scribd.com/doc/229534925/Influencia-de-La-Motivacion-en-El-Desempeno-Laboral#scribd>

Barca., J. (2011). *Influencia del Clima Organizacional con la Motivacion Laboral de los trabajadores de la Financiera Crear de los Olivos*. (Tesis de Pre Gado.) Universidad Cesar Vallejo.

Bernal, C. (2010). *Metodología de Investigación*. (3ª. ed.). Bogotá: PEARSON EDUCACIÓN.

Bustamante, U. y Avendaño, M. (2015). *Caracterización del Clima Organizacional en Hospitales de alta complejidad en Chile / Characterization of Organizational Climate in High Complexity Hospitals in Chile*.

Recuperado de:
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592315000583>

Conexión ESAN (21 de julio del 2015). *Las nueve dimensiones del clima organizacional*. (Mensaje de un Blog). Universidad ESAN.

Recuperado de:
<http://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/07/nueve-dimensiones-clima-organizacional/>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. (8ª.ed.). Santa Fe de Bogotá: MC GRAW-HILL.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3ª.ed.). México D.F.: MC GRAW-HILL.

García, J., (2007). *Motivación: Haga lo que Hagan*.

Recuperado el 17 de abril del 2015 de:
<https://books.google.com.pe/books?id=q3oshEQMcxIC&pg=PA58&dq=tipos+de+motivacion&hl=es&sa=X&ei=Rh5EVZHtFYimgwSTy4GgAw&ved=0CD8Q6AEwBQ#v=onepage&q=tipos%20de%20motivaci>

[on&f=false](#)

García, V. (2012). *La Motivación Laboral, estudio descriptivo de algunas variables*. p. 8. (Trabajo de Fin de Curso). Universidad de Valladolid.

Recuperado de:

<http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>

Gonzales, S. (2014). *Gestión del Desempeño y Motivación de los trabajadores de una empresa automotriz*.

Recuperado de:

http://www.administracion.usmp.edu.pe/wpcontent/uploads/sites/9/2014/02/sme_v5n1_sgonzalez_Gesti%C3%B3n-del-desempe%C3%B1o-y-motivaci%C3%B3n-de-los-trabajadores-de-una-empresa-automotriz-2.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª. ed.). México D.F.: MC GRAW-HILL

Huamanchumo, V. y Rodríguez, F. (2015). *Metodología de la investigación en las Organizaciones*. (1ª.ed.). Perú: EDITORIAL SUMMIT.

Manosalvas, C., Nieves y Manosalvas, L. (2015). *El clima organizacional y la satisfacción laboral: Un análisis cuantitativo riguroso de su relación*. (Tesis de Maestría).

Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/pdf/3223/322339789001.pdf>

Naranjo Pereira, M. (2009). *Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. (Educación, vol.33, núm. 2, 2009, pp. 153-170). Universidad de Costa Rica San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica.

Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

- Oswaldo, N. y Lito, P. (2013.). "*Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonia peruana, periodo 2013*". (Tesis de Maestría).
Recuperada de:
<http://dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/363/1/maestr ia.pdf>
- Palma, S. (2000). *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias*. (Revista de Investigación en Psicología, vol. 3 (1), pp.12-21).
Recuperado de:
<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/4909/4764>
- Pymex. (30 de abril del 2014). *Anypsa: De vendedor de golosinas a dueño de una fábrica de pintura*.
Recuperado de:
<https://pymex.pe/pymes/historias-de-exito/de-vendedor-de-golosina-a-tener-su-propia-fabrica-de-pintura-la-historia-de-anypsa>
- Rivas, M. y López, M. (2012). *Psicología social y de las organizaciones CEDE*.
Recuperado de:
http://www.pir.es/temas_muestra_2011/11.SOCIAL.pdf
- Valderrama, S. (2002). *Pasos para la elaboración de proyectos y tesis de investigación científica*. (3ª.ed.).Perú: EDITORIAL SAN MARCOS.

IX. ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Título: El clima laboral y su relación con la motivación de los colaboradores en la empresa ANYPSA S.A., en el distrito de Carabayllo, 2017.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Dimensiones/ Indicadores	Metodología	Muestra	Técnicas
<p>General: ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la motivación de los colaboradores en la empresa ANYPSA S.A., distrito de Carabayllo, 2017?</p> <p>Específicos: ¿Cuál es la relación del clima laboral con la motivación nula de los colaboradores en la empresa Anypsa S.A., distrito de</p>	<p>General: Analizar la relación entre el clima laboral con la motivación de los colaboradores en la empresa ANYPSA S.A., distrito de Carabayllo, 2017.</p> <p>Específicos: Identificar el clima laboral en relación con la motivación</p>	<p>General: Existe relación significativa entre el clima laboral y la motivación de los colaboradores en la empresa ANYPSA S.A., distrito de Carabayllo, 2017.</p> <p>Específicos: El clima laboral se relaciona con la motivación nula de los colaboradores en la empresa ANYPSA S.A.,</p>	<p>Clima laboral: Es la agrupación de situaciones de los colaboradores en el ámbito laboral. Esta afecta notablemente el nivel de motivación y satisfacción en los trabajadores y en consecuencia de ello la productividad de la empresa, así mismo el cumplimiento de las metas. (García, 2012, p.8)</p>	<p>Identificación y Compromiso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo en el trabajo. • Índice de rotación de los trabajadores. • Conocimiento de las actividades de la organización. <p>Supervisión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificación de logros • Identificación de dificultades • Conocimiento de supervisor. 	<p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de Investigación: Descriptiva Correlacional</p> <p>Diseño de la Investigación: No experimental Transversal</p>	<p>Población: 60 colaboradores de la empresa ANYPSA S.A CARABAYLLO</p> <p>Tipo de Muestra o Muestreo: No Probabilístico.</p>	<p>De Muestreo Encuesta</p> <p>De recolección de datos Cuestionario a los colaboradores de la empresa ANYPSA S.A CARABAYLLO</p> <p>De Procesamiento de Datos: Uso del programa estadístico SPSS 22.</p>

<p>Carabayllo, 2017?</p> <p>¿Qué nivel del clima laboral se relaciona con la motivación intrínseca de los colaboradores en la empresa Anypsa S.A., distrito de Carabayllo 2017?</p> <p>¿Cuáles son las diferencias entre el clima laboral con la regulación externa, según la percepción de los colaboradores en la empresa Anypsa S.A., distrito de Carabayllo, 2017?</p>	<p>nula de los colaboradores en la empresa ANYPSA, S.A., distrito de Carabayllo, 2017.</p> <p>Explicar el nivel del clima laboral que se relacione con la motivación intrínseca de los colaboradores en la empresa ANYPSA S.A., distrito de Carabayllo, 2017.</p> <p>Explicar las diferencias entre el clima laboral con la regulación externa, según la percepción de los colaboradores de la empresa ANYPSA S.A., distrito de Carabayllo, 2017.</p>	<p>distrito de Carabayllo, 2017.</p> <p>Existen niveles en el clima laboral que se relacionen con la motivación intrínseca de los colaboradores en la Empresa ANYPSA S.A., distrito de Carabayllo, 2017.</p> <p>Existe diferencias entre el clima laboral con la regulación externa, según la percepción de los colaboradores de la empresa ANYPSA S.A., distrito de Carabayllo, 2017.</p>	<p>Motivación: Según Rivas y López (2012) deduce que son todas aquellas características o estímulos de los trabajadores que influyen en la organización. La motivación conlleva a que cada persona tenga un desempeño diferente según su nivel de confianza en el trabajo. (p.122).</p>	<p>Autorrealización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo personal. • Desarrollo profesional /técnico. <p>Motivación Nula</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asistencias/Tardanzas. • Trabajos entregados según cronogramas. <p>Motivación Externa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo por salario. • Estabilidad laboral. • Beneficios laborales. <p>Motivación Externa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción laboral. • Compromiso con la organización. 			
--	---	--	--	--	--	--	--

Anexo 02: Cuestionario para encuestar a todos los colaboradores que conforman la empresa ANYPSA S.A.

Instrumento de Medición

Mis saludos cordiales Sr. trabajador, el presente cuestionario servirá para elaborar una tesis acerca del **“El Clima Laboral y su relación con la motivación de los colaboradores en la empresa ANYPSA S.A., distrito de Carabaylo, 2017”**.

Quisiera pedirle en forma muy especial su colaboración para que conteste las preguntas, que no le llevarán mucho tiempo; cabe precisar que sus respuestas serán confidenciales. Las opiniones de todos los encuestados serán el sustento de la tesis para optar el Título de Licenciado en administración, pero nunca se comunicarán datos individuales.

Le pido que conteste con la mayor claridad posible respecto al tema, cabe precisar que no hay respuesta correcta ni incorrecta. Muchas gracias por su colaboración.

VARIABLES, DIMENSIONES E ITEMS	5 Totalmente en desacuerdo	4 En desacuerdo	3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	2 De Acuerdo	1 Totalmente Desacuerdo
VARIABLE I: Clima Laboral Dimensión: Identificación y Compromiso					
01.- ¿Considera usted en el tiempo que tiene trabajando sentirse identificado con la empresa Anypsa?					
02.- ¿Considera usted que en la empresa Anypsa se promueven las ideas creativas e innovadoras?					
Dimensión: Supervisión					
03.- ¿Considera usted que en la empresa Anypsa los jefes respectivos reconocen los logros del personal?					
04.- ¿Considera usted que en la empresa Anypsa ha recibido una orientación adecuada por parte de su jefe inmediato?					
05.- ¿Considera usted que en la empresa Anypsa los jefes inmediatos resaltan más los errores y minimizan los aciertos?					
Dimensión: Condiciones Laborales					
06.- ¿Considera usted que la empresa Anypsa realiza una adecuada capacitación e inducción para sus trabajadores?					
07.- ¿Considera usted que la empresa Anypsa cuenta con tecnología adecuada para lograr un buen trabajo?					
08.- ¿Considera usted que en la empresa Anypsa el área donde trabaja funciona como un buen equipo?					
Dimensión: Autorrealización					
09.- ¿Considera usted que en la empresa Anypsa las políticas referidas al horario del trabajo permiten su desarrollo personal?					
10.- ¿Considera usted que en la empresa Anypsa su trabajo está de acuerdo con los estudios que ha realizado o su capacitación previa?					
11.- ¿Considera usted que la empresa Anypsa tiene ventajas frente a otras empresas?					

VARIABLES, DIMENSIONES E ITEMS	5	4	3	2	1
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente Desacuerdo
VARIABLE II: Motivación Laboral	el				
Dimensión: Motivación Nula					
12.- ¿Considera usted que en la empresa Anypsa existen horas sin producción dónde los colaboradores pierden el tiempo?					
13.- ¿Considera usted que trabaja en la empresa Anypsa porque no tiene otro lugar donde laborar?					
14.- ¿Considera usted que en la empresa Anypsa los trabajadores no están distribuidos de acuerdo a su especialidad?					
15.- ¿Considera usted que en la empresa Anypsa no existe la política de motivación?					
Dimensión: Regulación Externa					
16.- ¿Considera usted que la remuneración que recibe es adecuada en la empresa Anypsa?					
17.- ¿Considera usted que en empresa Anypsa brinda todos los beneficios de acuerdo a ley?					
18.- ¿Considera usted que en la empresa Anypsa se existe estabilidad laboral?					
Dimensión: Regulación Intrínseca					
19.- ¿Considera usted que en la empresa Anypsa su actividad laboral es interesante?					
20.- ¿Considera usted que en la empresa Anypsa el trabajo que realiza es tal cual lo imaginó?					
21.- ¿Considera usted que su trabajo contribuye al crecimiento de la empresa Anypsa?					
22.- ¿Considera usted que en la empresa Anypsa brinda condiciones de trabajo (ambiente, clima laboral y derechos) para realizar un buen desempeño?					

Fuente: Ema Ruth Atoche Chávez.

Anexo 03: Validación de Expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Identificación y compromiso laboral							
1	En el tiempo que vengo trabajando me siento parte de la organización	/		/		/		
2	Siento que mi trabajo forma parte de toda una cadena que contribuye al buen desempeño de la organización.	/		/		/		
3	Se promueven las ideas creativas e innovadoras	/		/		/		
	Supervisión	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Los jefes reconocen los logros del personal.	/		/		/		
5	Son pocas las veces que he recibido una orientación adecuada por parte de mi supervisor.	/		/		/		
6	Siento que la supervisión se centra más en identificar los errores.	/		/		/		
	Condiciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se recibe capacitación adecuada para realizar el trabajo.	/		/		/		
8	Se cuenta con tecnología adecuada en el trabajo	/		/		/		
9	El grupo con que trabajo funciona como un buen equipo	/		/		/		
	Autorrealización	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Las actividades del trabajo permiten mi desarrollo personal	/		/		/		
11	Considero que mi trabajo está de acuerdo con los estudios que he realizado o mi capacitación previa.	/		/		/		
12	Trabajar en la organización tiene ventajas frente a otros lugares.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rodríguez Figueroa Jorge DNI: 10729462

Especialidad del validador: Dn. En Derecho y Ciencias Administrativas

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

16 de 11 del 2016

 DR. RODRÍGUEZ FIGUEROA JORGE
 ABOGADO / CALN N° 1048
 ADMINISTRADOR / CALN 3385

Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Motivación nula							
1	Siento que en mi trabajo pierdo el tiempo.	/		/		/		
2	Trabajo porque es una obligación de toda persona.	/		/		/		
3	No le encuentro sentido a éste trabajo.	/		/		/		
4	Utilizo los últimos días para entregar mis informes, encargos.	/		/		/		
	Regulación externa	Si	No	Si	No	Si	No	
5	No me gusta el trabajo pero considero la paga adecuada.	/		/		/		
6	Aquí tengo beneficios laborales.	/		/		/		
7	Trabajo por la estabilidad laboral.	/		/		/		
8	Trabajo porque es un deber de toda persona.	/		/		/		
	Regulación intrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Mi trabajo es interesante.	/		/		/		
10	El trabajo es tal y como lo imaginé.	/		/		/		
11	Considero que mi trabajo contribuye a la organización.	/		/		/		
12	Siento que trabajo en un ambiente adecuado.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rodríguez Figueroa Jorge DNI: 10789462

Especialidad del validador: Dr. en Derecho y Ciencias Administrativas

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

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

...de... del 20...


 DR. RODRÍGUEZ FIGUEROA JORGE
 ABOGADO / CAL. N.º 1048
 ADMINISTRADOR CLAP 3353
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Identificación y compromiso laboral En el tiempo que vengo trabajando me siento parte de la organización	✓		✓		✓		
2	Siento que mi trabajo forma parte de toda una cadena que contribuye al buen desempeño de la organización.	✓		✓		✓		
3	Se promueven las ideas creativas e innovadoras							
	Supervisión	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Los jefes reconocen los logros del personal.	✓		✓		✓		
5	Son pocas las veces que he recibido una orientación adecuada por parte de mi supervisor.	✓		✓		✓		
6	Siento que la supervisión se centra más en identificar los errores.	✓		✓		✓		
	Condiciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se recibe capacitación adecuada para realizar el trabajo.	✓		✓		✓		
8	Se cuenta con tecnología adecuada en el trabajo	✓		✓		✓		
9	El grupo con que trabajo funciona como un buen equipo	✓		✓		✓		
	Autorrealización	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Las actividades del trabajo permiten mi desarrollo personal	✓		✓		✓		
11	Considero que mi trabajo está de acuerdo con los estudios que he realizado o mi capacitación previa.	✓		✓		✓		
12	Trabajar en la organización tiene ventajas frente a otros lugares.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: COSTILLO CASTILLO PEDRO DNI: 09925834

Especialidad del validador: DA. EN ADMINISTRACIÓN

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

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

15 de 11 del 2016

 Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Motivación nula							
1	Siento que en mi trabajo pierdo el tiempo.	✓		✓		✓		
2	Trabajo porque es una obligación de toda persona.	✓		✓		✓		
3	No le encuentro sentido a éste trabajo.	✓		✓		✓		
4	Utilizo los últimos días para entregar mis informes, encargos.	✓		✓		✓		
	Regulación externa	Si	No	Si	No	Si	No	
5	No me gusta el trabajo pero considero la paga adecuada.	✓		✓		✓		
6	Aquí tengo beneficios laborales.	✓		✓		✓		
7	Trabajo por la estabilidad laboral.	✓		✓		✓		
8	Trabajo porque es un deber de toda persona.	✓		✓		✓		
	Regulación intrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Mi trabajo es interesante.	✓		✓		✓		
10	El trabajo es tal y como lo imaginé.	✓		✓		✓		
11	Considero que mi trabajo contribuye a la organización.	✓		✓		✓		
12	Siento que trabajo en un ambiente adecuado.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

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

Especialidad del validador: Dd. EN ADMINISTRACIÓN

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

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

15 de 12 del 2016

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Motivación nula							
1	Siento que en mi trabajo pierdo el tiempo.	✓		✓		✓		
2	Trabajo porque es una obligación de toda persona.	✓		✓		✓		
3	No le encuentro sentido a éste trabajo.	✓		✓		✓		
4	Utilizo los últimos días para entregar mis informes, encargos.	✓		✓		✓		
	Regulación externa	Si	No	Si	No	Si	No	
5	No me gusta el trabajo pero considero la paga adecuada.	✓		✓		✓		
6	Aquí tengo beneficios laborales.	✓		✓		✓		
7	Trabajo por la estabilidad laboral.	✓		✓		✓		
8	Trabajo porque es un deber de toda persona.	✓		✓		✓		
	Regulación intrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Mi trabajo es interesante.	✓		✓		✓		
10	El trabajo es tal y como lo imaginé.	✓		✓		✓		
11	Considero que mi trabajo contribuye a la organización.	✓		✓		✓		
12	Siento que trabajo en un ambiente adecuado.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Edilberto G. Rosales Domínguez DNI: 25703679

Especialidad del validador: Psicología

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

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

...16...de...11...del 20...16

Firma del Experto Informante.