



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Relación entre clima organizacional y motivación laboral en Sedalib S.A- Trujillo
2016.

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

AUTORA

Sarmiento Pairazamán, Dulce Marina

ASESORES

Dra. Calvanapon Alva, Flor Alicia

Dra. Álvarez Silva, Ximena

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

TRUJILLO – PERÚ

2016

Página del Jurado

Dra. Calvanapon Alva, Flor Alicia
Presidente

Mg. Baltodano Nontol, Luz Alicia
Secretaria

Ing. Quiroz Veliz, Luis Enrique
Vocal

Dedicatoria

A mis padres Moisés y Esperanza, a quien le debo mi formación personal y profesional con gratitud, respeto y admiración. A mis hermanos Diana y Enzo por su apoyo y confianza.

Agradecimiento

A Dios por darme la sabiduría y fuerzas para salir adelante, a mis padres Moisés y Esperanza quien depositan su confianza en mi persona y por formarme una persona de bien y perseverante, mis hermanos Diana, Enzo quien incondicionalmente me muestran su apoyo para salir a delante y mis asesoras por las enseñanzas brindabas.

Declaración de Autenticidad

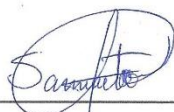
Yo, Dulce Marina, Sarmiento Pairazamán, con DNI N° 70693655, a afecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta 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.

Así mismo autorizo a la universidad Cesar Vallejo publicar la presente investigación si así lo cree conveniente.

Trujillo, Diciembre de 2016



Dulce Marina Sarmiento Pairazamán
DNI: 70693655

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Relación entre clima organizacional y motivación laboral en Sedlib S.A- Trujillo 2016” 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.

La autora

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración de autenticidad	¡Error! Marcador no definido.
Presentación.....	vii
Índice	viii
Resumen.....	ix
Abstrat.....	x
I. Introducción.....	11
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos.....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	14
1.3.2 Clima Organizacional.....	14
1.3.2. Motivacion laboral.....	16
1.3.3. Relación entre las variables	21
1.4. Formulación del problema.....	21
1.5. Justificación del estudio	21
1.6. Hipótesis.....	22
1.7. Objetivos.....	22
1.7.1. General.....	22
1.7.2. Específicos.....	22
II. Método.....	23
2.1. Tipos de investigación	24
2.2. Diseño de investigación	24
2.3. Variables y operacionalización.....	25
2.4. Población y muestra.....	27
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 27	
2.6. Métodos de análisis de datos	28
III. Resultados	29
IV. Discusión.....	40
V. Conclusiones.....	44
VI. Recomendaciones.....	48

Resumen

La presente investigación se consumó con el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Sedalib S.A. El tipo de investigación utilizada es correlacional, no experimental. Los sujetos de estudio fueron 80 trabajadores administrativos, que cumplían como mínimo 1 año laboral en la empresa y teniendo como un sueldo de s/1500.00. Se les aplicó dos instrumentos, el primero de Clima Organizacional de Litwin y Stringer (1968) y para la Motivación Laboral de Ancona, Camacho y García (2012). Concluyendo que sí se obtuvieron resultados que demuestran la relación directa entre la Clima Organizacional y Motivación Laboral del personal administrativo de la empresa Sedalid S.A.

Palabras clave: Clima Organizacional, Motivación Laboral. correlacional.

Abstract

This research was accomplished with the objective of determining the relationship between organizational climate and work motivation of administrative employees of the company Sedalib S.A. The type of research used is correlational, not experimental. The study subjects were 80 administrative workers, who met at least 1 business year in the company and taking as a salary s / 1500.00. Two instruments were applied, the first Organizational Climate of Litwin and Stringer (1968) and work motivation of Ancona, Camacho and Garcia (2012). Concluding that if results demonstrating the direct relationship between organizational climate and Labor Motivation administrative staff of the company were obtained Sedalid S.A.

Keywords: Organizational Climate, Motivation Labor. correlational.

I. INTRODUCCIÓN

Introducción

1.1. Realidad problemática

Según el Plan Estratégico 2013 – 2021. La empresa Sedalib S.A presenta los siguientes problemas o debilidades:

Deteriorada imagen corporativa, débil enfoque de gestión hacia el cliente.

Inexistencia de un sistema integrado de gestión empresarial.

Limitada gestión integral del recurso agua.

Débil gestión de recuperación de la cartera morosa.

Mal clima organizacional y baja motivación del personal.

Débil cultura organizacional.

Limitada gestión y desarrollo del talento.

Infraestructura sanitaria insuficiente e inadecuada.

Inexistente investigación científica, desarrollo tecnológico e innovación.

El problema que existe actualmente en Sedalib S.A en su sede Sapitos ubicada en la urbanización el Bosque en la ciudad de Trujillo, es el clima organizacional el cual se refleja a través de los colaboradores administrativos ya que ellos son quienes conviven diariamente. Por otro lado, los jefes de cada área de la empresa no plantean bien la funciones que debe cumplir cada colaborador dentro de ella y es por ello que surge el segundo problema que aqueja a la empresa: la motivación laboral, todo esto origina que el colaborador administrativo no se siente a gusto en su trabajo, por la misma atmósfera tensa que se percibe diariamente y finalmente todos estos problemas perjudican a la empresa.

1.2. Trabajos previos

(Chaparro, 2011) Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones.

El presente estudio, producto de una investigación realizada en el sector de las telecomunicaciones en Bogotá, se orienta a describir y comparar los factores motivacionales y su relación con el clima organizacional, en empleados de una empresa pública y una privada. El análisis de resultados se realizó con base en un comparativo general de promedios de los diferentes factores motivacionales y de las dimensiones del clima laboral en relación con algunas variables demográficas que sirvieron de punto de comparación, contraste o afinidad para describir y analizar la motivación laboral y el clima organizacional de las dos empresas. De esta investigación se concluye que el autor Chaparro concluyo que el clima organizacional se relaciona de manera directa con la motivación laboral obteniendo un coeficiente de correlación de 0.8912 aplicando la técnica de Pearson entre los empleados de una empresa pública y una privada en el sector de las telecomunicaciones. (p.14).

(Bustamante, 2012) El clima de comunicación, la motivación y la satisfacción laboral en un proceso de atención primaria en Colombia

En Familia es una apuesta del Programa de Salud de la Universidad de Antioquia en Colombia que trabaja la atención primaria, desde la promoción y la prevención, y que cuenta con un equipo de empleados de más de 15 disciplinas. Esta investigación explora la relación entre la comunicación interna (clima de comunicación) y los componentes de motivación y satisfacción laboral de sus empleados, como indicadores de la apuesta que hace el proceso con sus públicos internos por potenciar desde dentro el trabajo con las familias beneficiarias. Se realizó un estudio descriptivo de corte transversal con una muestra integrada por 66 empleados de los 91 contratados durante el primer semestre de 2010. Se utilizó un cuestionario diseñado por el investigador. Los resultados permiten anotar que la relación del clima organizacional con la motivación y satisfacción laboral es implícita, pues no tiende a discriminarse o sesgarse cada término, sino que se hace referencia a los tres de manera

integrada. Se destacan además los siguientes elementos: el papel de los líderes; la comunicación cara a cara; la integración; el estímulo y la formación; la identificación; y las repercusiones de la comunicación interna, la motivación y la satisfacción laboral en el trabajo externo (p.35).

Catapati, Coronel, & Culla, (2014) Necesidades de motivación y clima organizacional de filipinas puertos batangas autoridad portuaria de gestión de oficina: un análisis de correlación.

Consumaron un estudio cuyo objetivo es determinar si existe relación entre el clima organizacional y la motivación en las autoridades portuarias de filipinas, específicamente, el método de la correlación descriptiva implica la recolección de datos con el fin de probar la relación de dos variables, se va describir el perfil que tienen los encuestados como su edad, sexo, estado civil, naturaleza de trabajo, nivel de instrucción, sueldo mensual, tiempo trabajando en la institución, necesidades motivacionales, el clima organizacional. El estudio abarcó a 50 empleados de la PPA- PMO- Batangas, que es el número total de los empleados que trabajan dentro de la oficina. Los resultados demostraron que existe relación entre las dos variables estudiadas (p.31).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Clima organizacional.

Definiciones.

Según Chiavenato, (2005) define que:

El ambiente de la organización influyen en el comportamiento de los colaboradores ya que ellos perciben el entorno en cual están laborando (p.75).

Según Hodgetts y Altman (2010) define que:

Los colaboradores que dan servicios a una organización perciben el ambiente de su trabajo y es un factor principal que adopta para su conducta laboral (p.376).

Según (Rodríguez, 2011) nos dice que son conocimientos que brindan los trabajadores de las organizaciones en relación a sus labores que cumplen cotidianamente y como se da las relaciones entre todos los miembros de la organización (p.159).

Dimensiones de Clima organizacional.

Según Litwin y Stringer, (2005), menciona las siguientes dimensiones, las cuales son:

Estructura: Con esta dimensión podemos captar en cuanto los colaboradores de la están sujetos a las normas de la organización.

Responsabilidad: Podemos apreciar cuanto de libertad tienen los empleados al tomar la decisión en su trabajo en el cual realizan sus funciones cotidianas.

Recompensa: En esta dimensión vamos a ver en cuanto está satisfecho el colaborador mediante los reconocimientos que da la organización.

Desafío: En el transcurso que están empleando los colaboradores en la organización que metas se están proponiendo para ser eficaz en su trabajo.

Relaciones: En esta dimensión se ve como esta las interrelaciones entre todos los miembros de la organización si hay una eficiente comunicación.

Cooperación: Aquí vemos si hay trabajo de en equipo si entre todos hay apoyo mutuo para poder lograr objetivo como organización.

Estándares: Esta dimensión trata del modelo del rendimiento de los colaboradores.

Conflicto: En esta dimensión vamos a observar cómo se da la comunicación si es fluida o no para que de esta manera no existan rumores en la organización.

Identidad: En cuanto está identificado el colaborador con la organización. (p.136).

Características del clima organizacional.

Rodríguez, (2011 p.165) en su libro menciona las siguientes características, las cuales son:

El clima organizacional es permanente, las organizaciones dan cambio progresivo manteniendo consistencia de su clima organizacional.

Depende la actitud de los colaboradores para conservar un buen clima organizacional

La influencia del clima organizacional recae en los colaboradores en su compromiso con sus labores y como ellos se sienten identificados en la organización que laboran.

Las organizaciones se pueden dar cuenta que su clima organizacional está mal por la alta rotación o ausentismo que puede ocurrir esto significa que hay trabajadores desmotivados.

1.3.2. Motivación laboral

Definiciones.

Koontz y Weiheich (2004) indique que:

La motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares (p.497).

Según Lahey (2009) Nos indica que la motivación es nuestro estado interno quien conduce a nuestro pensamiento. (p.411).

Según Gordon (2013) Nos dice que la motivación es tener satisfecho al colaborador para que puedan cumplir sus metas en la organización con eficiencia (p.125).

Dimensiones de motivación laboral.

Según Chiavenato (2010), indica que son las siguientes:

Motivación intrínseca: aquí vemos como el trabajador este auto motivado para cumplir sus labores por si solo sin recibir nada a cambio.

Motivación extrínseca: aquí podemos que los trabajadores logran objetivos por que la organización lo proponen mediante incentivos su recompensa por lograr las metas.

Desmotivación: aquí vemos porque el trabajador no cumple sus funciones con gusto y como puede esto afectar a la organización (p.252).

Según Ancona, Camacho y García (2012), indica que son las siguientes:

Incentivo económico: si está satisfecho con las remuneraciones que recibe el trabajador.

Realización personal: cómo surge el trabajador a diario con sus tareas laborales.

Relaciones interpersonales: cómo se desarrolla con los demás trabajadores cuando realiza sus labores.

Estabilidad de vida: aquí se ve que tan satisfecho está el trabajador con su trabajo.

Tipos de motivación laboral.

Stoner (1996) manifiesta que hay tres tipos de motivación, los cuales son:

La tradicional, era donde solos los administradores decidían la forma de trabajar y motivaban al personal mediante incentivos salariales dependiendo a como era el desempeño del trabajador. Ellos tenían la mentalidad que solo los colaboradores trabajaban bien con incentivos porque era holgazanes.

El modelo de las relaciones humanas, que colaboradores se sentía aburridos con las cosas cotidianas o mecánicas que todo era igual siempre esto los tenia desmotivado en cambio por otro lado mientras ellos mantenían contacto con todos se sentían motivados para realizar su funciones.

Modelo de los recursos humanos, esta era vinculada directamente con un solo factor el dinero o las relaciones sociales (p.487).

Jerarquía de las necesidades de Maslow.

Robbins, (2000) menciona que las necesidades son:

Necesidades fisiológicas: aquí se encuentran todas las necesidades básicas del hombre para sobrevivir.

Necesidades de seguridad: aquí nos dice con el hombre debe buscar refugio ante el peligro o amenaza sea físico o emocional.

Necesidades de asociación o aceptación: aquí el individuo se acepta.

Necesidades de estima: aquí el individuo se respeta así mismo y busca su estatus y reconocimiento.

Necesidades de autorrealización: aquí el individuo alcanza todo lo propuesto su autosatisfacción hace que sus demás necesidades también estén satisfecha (p.490).

Teoría X y Y de Douglas McGregor (1960).

Robbins, (2000 p.492) indica:

Teoría X, dice que los empleados son flojos por naturaleza y teoría Y, que los empleados son creativos, responsables.

Según McGregor la teoría X está sustentada por tres supuestos

A los colaboradores no les gusta su trabajo y lo evitan cumplir.

Como lo les gusta su trabajo deben tomar medidas sancionadoras para que así puedan cumplir con los objetivos.

No les gusta que sean dirigidos demostrando por ambición en su trabajo.

La teoría Y está sustentada por seis supuestos

Aquí los colaboradores toman el trabajo como hobby no se les hace difícil laborar.

Aquí todos saben a dónde quieren llegar por que están relacionados con los objetivos de la organización.

Por las funciones que cumplen de manera satisfactorias reciben su recompensa.

Los colaboradores mientras estén laborando en condiciones adecuadas ellos aceptan responsabilidades.

Saben resolver los problemas mediante creatividad e ingenio dan soluciones instantáneas.

Los administradores son los encargados de velar por las condiciones que trabajen sus colaboradores para que así traigan beneficios a la empresa.

Teoría del establecimiento de metas.

Robbins, (2000) Nos dice

Que todo trabajador debe ser motivado mediante metas para cumplir con los objetivos y beneficiar a la empresa. Nos dice que la remuneración es el incentivo primordial y hace que tenga un gran desempeño laboral también encontramos otro tipo de incentivos como la toma de decisiones y el desarrollo organizacional.

A cada trabajador se debe de dar plazos y objetivos para cumplir sus funciones en cantidad y calidad.

Los jefes deben dar la importancia necesaria para instruir a los colaboradores para que logre con sus metas establecidas.

Todos los colaboradores que cumplen con una meta necesitan retroalimentación directa y pertinente (p. 180).

Elementos que favorecen la motivación.

Factores de higiene.

El salario y los beneficios: aquí a los colaboradores deben tener todos los beneficios como el salario básico, los incentivos económicos y las vacaciones.

La seguridad laboral o grado de confianza del trabajador sobre su continuidad en el empleo. Los colaboradores lo que más quieren es permanecer en su puesto laboral pero la estabilidad de empleo ha ido desarrollando de acuerdo a la necesidad el mercado.

Las posibilidades de promoción, de cara a conseguir un estatus laboral y social. Aquí los trabajadores quieren surgir de puesto dentro de la organización quieren ser reconocidos por sus aptitudes habilidades y actitudes con los que desarrolla las funciones.

Las condiciones de trabajo, los colaboradores prefieren horarios que le dé tiempo para compartir con su vida cotidiana, otra característica es el lugar y espacio donde laboran ellos lo valoran más cuando estas se mantienen en buen estado.

El estilo de supervisión, es la realización de tarea que deben cumplir los colaboradores para lograr los objetivos.

El ambiente social del trabajo, suele ser un aspecto muy valorado porque satisface necesidades sociales de afiliación y relación.

Factores motivadores.

La consecución de logros.

Si el trabajador se siente identificado con las funciones y lo realiza por sí mismo contemplando las tareas desde que inicia hasta su culminación y qué importancia tiene la tarea terminada para los demás.

La autonomía e independencia en el trabajo, esto permite que el trabajador tome sus propias decisiones en el trabajo le ayuda a tener su autorrealización.

La implicación de conocimientos y habilidades. Poner una tarea al trabajador le resulta motivador porque le ayuda a superar obstáculos.

Retroalimentación y reconocimiento, Que el trabajador debe recibir la información clara y concisa para que de esta manera los objetivos se han cumplidos.

Motivación y conducta.

Chiavenato, (2010). En su investigación señala que existen tres conductas:

El comportamiento es causado: Aquí influye alguna causa ya se sea interna o externa de la organización.

El comportamiento es motivado: Tiene algo de por medio puede ser necesidad o recompensa.

El comportamiento está orientado hacia objetivos: aquí se fijan objetivos y saben cómo poder llegar ahí.

1.3.3. Relación entre clima organizacional y motivación laboral

Chiavenato (2010) Explica que el clima organizacional está estrechamente relacionado a la motivación laboral. Afirma que la imposibilidad del individuo de satisfacer necesidades superiores como las de pertenencia, autoestima y autorrealización hace que se desmotive, y por consiguiente afecte el clima laboral (p, 87)

1.4. Formulación del problema

¿Qué relación existe entre clima organizacional y la motivación laboral en la empresa Sedalib S.A año 2016?

1.5. Justificación del estudio

Teniendo en cuenta los criterios de (Hernández, Fernandez & Baptista 2010) la actual investigación se justifica por:

Por conveniencia. La presente investigación servirá para tener un horizonte más detallado acerca del clima organizacional y su relación con la motivación laboral de la empresa Sedalib S.A.

Relevancia social.- Los favorecidos con esta investigación que se realizará serán todas las empresas que se dediquen al mismo rubro porque conocerán el beneficio que tiene la relación entre el clima organizacional y motivación laboral.

Implicaciones prácticas.- Además, los resultados de la investigación ayudarán a tener un mejor clima organizacional y la motivación del personal para que así los colaboradores desempeñen cada vez mejor su labor.

Valor teórico.- La investigación ayudará a formar una visión sobre la relación que existe entre clima organizacional y motivación laboral siendo beneficiadas en primera lugar las empresas que brindan el mismo servicio.

Utilidad metodológica.- Sirve como referencia a investigadores que realicen estudios similares en instituciones públicas, ya que se obtiene nuevos instrumentos de recolección de datos que ayudará a determinar la relación entre las variables (pp. 49-50).

1.6. Hipótesis

Existe relación directa entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral en empresa Sedalib S.A– Trujillo año 2016.

1.7. Objetivos

1.7.1. General.

Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral en la empresa Sedalib S.A – Trujillo año 2016.

1.7.2. Específicos.

Determinar la relación que existe entre estructura y motivación laboral en la empresa Sedalib S.A – Trujillo año 2016.

Determinar la relación que existe entre responsabilidad y motivación laboral en la empresa Sedalib S.A – Trujillo año 2016.

Determinar la relación que existe entre recompensa y motivación laboral en la empresa Sedalib S.A – Trujillo año 2016.

Determinar la relación que existe entre desafío y motivación laboral en la empresa Sedalib S.A – Trujillo año 2016.

Determinar la relación que existe entre relaciones y motivación laboral en la empresa Sedalib S.A – Trujillo año 2016.

Determinar la relación que existe entre cooperación y motivación laboral en la empresa Sedalib S.A – Trujillo año 2016.

Determinar la relación que existe entre estándares y motivación laboral en la empresa Sedalib S.A – Trujillo año 2016.

Determinar la relación que existe entre conflictos y motivación laboral en la empresa Sedalib S.A – Trujillo año 2016.

Determinar la relación que existe entre identidad y motivación laboral en la empresa Sedalib S.A – Trujillo año 2016.

II. MÉTODO

2.1. Tipos de investigación

Investigación descriptiva Correlacional. En este estudio se investigara de qué manera se relacionan las variables de clima organizacional y motivación laboral. La información será recolectada directamente de la empresa Sedalib S.A, sin que esta sea modificada o alterada, utilizando la encuesta Como técnica de investigación.

2.2. Diseño de investigación

Diseño no experimental, porque no se manipulo deliberadamente las variables. Se observó los fenómenos para luego analizarlos.

La investigación es transversal porque se realizó en un tiempo determinado, esta información es fue recopilada entre los meses de abril a diciembre del 2016 a los trabajadores administrativos de la empresa Sedalib S.A

2.3. Variables y operacionalización de variables

Variable 1: Clima Organizacional.

Variable 2: Motivación laboral.

Tabla 2.3.1: tabla de operacionalización de la variable clima organizacional

Tabla de operacionalización de las variables				
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de dimensión
Clima organizacional	Chiavenato (1992 p. 75) nos dice “el ambiente de la organización influyen en el comportamiento de los colaboradores ya que ellos perciben el entorno en cual están laborando”	Se ha definido través de la aplicación de un cuestionario adaptado de litwin y stringer (1968)	Estructura	Ordinal
			Responsabilidad	
			Recompensa	
			Desafío	
			Relaciones	
			Cooperación	
			Estándares	
			Conflictos	
			Identidad	

Tabla 3.3.2: tabla de operacionalizacion de la variable clima organizacional

Tabla de operacionalizacion de las variables				
variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de dimensión
Motivacion Laboral	Harold koontz y heinz weiheich (2004 p.497) la motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares.	Se ha definido a través de la aplicación de un cuestionario adaptado de ancona, camacho y garcía (2012)	incentivo económico	Ordinal
			Realización personal	
			Relaciones interpersonales	
			Estabilidad de vida	

2.4. Población y muestra

Población. Para medir la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de la empresa Sedalib S.A 2016, se tomara en cuenta los 80 colabores de la área administrativa que actualmente se encuentran laborando en la empresa, es por ello que si se conoce la población.

Muestra.- Para las variables de clima organizacional y motivación laboral es finita y por ello se conoce la población de 80 colaboradores administrativos que emplean en la empresa Sedalib S.A.

Criterios de inclusión y exclusión.

Inclusión

- Trabajadores administrativos
- Que tengan laborando como mínimo un año en Sedalib S.A
- Que el rango de su sueldo sea mayor e igual a s/.1500.00

Exclusión

- Trabajadores que están en la área de suministro y alcantarillado
- Trabajadores que tienen laborando menos de un año
- Que el rango de su sueldo sea menor de s/ 1500.00

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

Tabla 2.5.1: Técnica e instrumento.

VARIABLES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Clima organizacional	Encuesta	Cuestionario (anexo)
Motivación laboral	Encuesta	Cuestionario (anexo)

2.6. Métodos de análisis de datos

Para la obtención de los resultados de las variables Clima Organizacional y Motivación Laboral se aplicó el instrumento del cuestionario, en la cual se evaluó como los trabajadores perciben la atmosfera laboral.

Para saber cuál es la relación entre Clima Organizacional y Motivación Laboral se utilizó la correlación de Pearson, usando el programa Excel.

III. RESULTADOS

Resultado

3.1 Resultado del nivel de la variable clima organizacional

Tabla 3.1

Distribución de la media y desviación estándar de la variable clima organizacional.

Dimensión	Ítems	Media	Desviación Estándar	Nivel
Estructura	Tareas definidas	2.8	1.3	Regular
	Tareas organizadas	2.8	1.3	Regular
	Toma decisiones	2.7	1.3	Regular
	Políticas organizacionales	2.4	1.2	Malo
	Estructura organizacional	2.8	1.3	Regular
	Fluidez de tramite	1.5	1.1	Malo
	Trámites administrativos	1.8	1.2	Malo
	Productividad	1.9	1.2	Malo
	Reporte	2.7	1.3	Regular
	Procedimientos claros	3.3	1.3	Regular
responsabilidad	Juicios individuales	3.0	1.3	Regular
	Autonomía	3.4	1.4	Regular
	Planes generales	3.2	1.3	Regular
	Iniciativa propia	2.6	1.3	Regular
	Filosofía empresarial	2.6	1.3	Regular
	Reconocimiento de errores	3.5	1.4	Regular
Recompensa	Compromiso	3.1	1.3	Regular
	Promoción	1.8	1.2	Malo
	Incentivos	1.8	1.2	Malo
	Desempeño	2.1	1.2	Malo
	Ambiente laboral	3.0	1.3	Regular
	Reconocimiento	3.6	1.4	Bueno
	Sanción	3.1	1.3	Regular
Desafíos	Filosofía organizacional	2.2	1.2	Malo
	Riesgo	3.5	1.4	Regular
	Toma de decisiones	3.5	1.4	Regular
	Efectividad	3.5	1.4	Regular

	Innovación	3.5	1.4	Regular
Relaciones	Clima laboral	3.7	1.4	Bueno
	Armonía	2.1	1.2	Malo
	Comunicación	3.1	1.3	Regular
	Personalidad de los trabajadores	3.1	1.3	Regular
	Interrelación	3.1	1.3	Regular
Cooperación	Rendimiento laboral	3.5	1.4	Bueno
	Mejora continua	3.0	1.3	Regular
	Trabajo bajo presión	3.6	1.4	Bueno
	Productividad	3.6	1.4	Bueno
	Vínculos interpersonales	3.0	1.3	Regular
Estándares	Desempeño	3.9	1.4	Bueno
	Supervisión	3.7	1.4	Bueno
	Motivación	2.0	1.2	Malo
	Confianza	3.8	1.4	Bueno
	Apoyo	3.0	1.3	Regular
	Filosofía organizacional	3.7	1.4	Bueno
Conflicto	Autoritarismo	3.7	1.4	Bueno
	Dificultades	2.0	1.2	Malo
	Comunicación	3.0	1.3	Regular
	Libertad de expresión	3.8	1.4	Bueno
	Toma de decisiones	3.8	1.4	Bueno
Identidad	Compatibilidad	3.2	1.3	Regular
	Trabajo en equipo	3.2	1.3	Regular
	Lealtad	3.0	1.3	Regular
	Individualismo	3.1	1.3	Regular
Clima Organizacional	TOTAL	3.0	0.6	Regular

Nota: Se muestra el promedio de los indicadores de cada dimensión de la variable clima organizacional, la cual se encuentra en un nivel regular de 3.0.

3.2 Resultado del nivel de la variable motivación laboral

Tabla 3.2

Distribución de la media y desviación estándar de la variable motivación laboral

Dimensión	Ítems	Promedio	Desviación Estándar	Total
incentivo económico	<i>Remuneraciones</i>	3.6	1.4	<i>Bueno</i>
	<i>Necesidades básicas</i>	3.2	1.3	<i>Regular</i>
	<i>Avance salarial</i>	2.9	1.3	<i>Regular</i>
	<i>Responsabilidad</i>	3.6	1.4	<i>Bueno</i>
	<i>Prosperar económicamente</i>	2.8	1.3	<i>Regular</i>
realización personal	<i>Satisfacción</i>	3.2	1.3	<i>Regular</i>
	<i>Importancia del puesto</i>	3.7	1.4	<i>Bueno</i>
	<i>Bienestar personal</i>	3.2	1.3	<i>Regular</i>
	<i>Significado en la vida cotidiana</i>	3.2	1.3	<i>Regular</i>
	<i>Agrado del puesto</i>	3.2	1.3	<i>Regular</i>
realización interpersonal	<i>Amistad laboral</i>	3.7	1.4	<i>Bueno</i>
	<i>Convivencia laboral</i>	3.7	1.4	<i>Bueno</i>
	<i>Amistad extra laboral</i>	2.8	1.3	<i>Regular</i>
	<i>Relaciones cordiales</i>	3.2	1.3	<i>Regular</i>
	<i>Compañerismo</i>	3.2	1.3	<i>Regular</i>
estabilidad de vida	<i>Labor saludable</i>	3.7	1.4	<i>Bueno</i>
	<i>Retirado de los vicios</i>	3.8	1.4	<i>Bueno</i>
	<i>Productividad</i>	3.3	1.3	<i>Regular</i>
	<i>Rendimiento</i>	3.3	1.3	<i>Regular</i>
	<i>Jubilación</i>	1.3	1.1	<i>Malo</i>
Motivación Laboral	TOTAL	3.2	0.6	Regular

Nota: Se muestra el promedio de los indicadores de cada dimensión y de la variable motivación laboral, la cual se encuentra en un nivel regular de 3.2.

3.3 Relación que existe entre estructura y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Sedalib S.A, 2016

Tabla 3.3
Relación de estructura y motivación laboral

		Estructura	Motivación Laboral
Estructura	Correlación de Pearson	1	,870**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	,870**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

Fuente: encuesta aplicada

Nota: Existe relación altamente significativa $p=0.000<0.01$ entre el clima organizacional en su dimensión estructura y la motivación laboral esta relación es del 87%.

3.4 Relación que existe entre responsabilidad y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Sedalib S.A, 2016

Tabla 3.4

Relación de responsabilidad y motivación laboral

		Responsabilidad	Motivación Laboral
Responsabilidad	Correlación de Pearson	1	,865**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	,865**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

Fuente: encuesta aplicada

Nota: Existe relación altamente significativa $p=0.000<0.01$ entre el clima organizacional en su dimensión responsabilidad y la motivación laboral esta relación es del 86.5%.

3.5 Relación que existe entre recompensa y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Sedalib S.A, 2016

Tabla 3.5
Relación de recompensa y motivación laboral

		Recompensa	Motivación Laboral
Recompensa	Correlación de Pearson	1	,856**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	,856**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

Fuente: encuesta aplicada

Nota: Existe relación altamente significativa $p=0.000<0.01$ entre el clima organizacional en su dimensión recompensa y la motivación laboral esta relación es del 85.6%.

3.6 Relación que existe entre desafío y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Sedalib S.A, 2016

Tabla 3.6
Relación de desafío y motivación laboral

		Desafío	Motivación Laboral
Desafío	Correlación de Pearson	1	,848**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	,848**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

Fuente: encuesta aplicada

Nota: Existe relación altamente significativa $p=0.000<0.01$ entre el clima organizacional en su dimensión desafío y la motivación laboral esta relación es del 84.8%.

3.7 Relación que existe entre relaciones y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Sedalib S.A, 2016

Tabla 3.7
Relación de relaciones y motivación laboral

		Relaciones	Motivación Laboral
Relaciones	Correlación de Pearson	1	,913**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	,913**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

Fuente: encuesta aplicada

Nota: Existe relación altamente significativa $p=0.000<0.01$ entre el clima organizacional en su dimensión relaciones y la motivación laboral esta relación es del 91.3%.

3.8 Relación que existe entre cooperación y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Sedalib S.A, 2016

Tabla 3.8
Relación de cooperación y motivación laboral

		Cooperación	Motivación Laboral
Cooperación	Correlación de Pearson	1	,863**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	,863**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

Fuente: encuesta aplicada

Nota: Existe relación altamente significativa $p=0.000 < 0.01$ entre el clima organizacional en su dimensión cooperación y la motivación laboral esta relación es del 86.3%.

3.9 Relación que existe entre estándares y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Sedalib S.A, 2016

Tabla 3.9
Relación de estándares y motivación laboral

		Estándares	Motivación Laboral
Estándares	Correlación de Pearson	1	,851**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	,851**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

Fuente: encuesta aplicada

Nota: Existe relación altamente significativa $p=0.000<0.01$ entre el clima organizacional en su dimensión estándares y la motivación laboral esta relación es del 85.1%.

3.10 Relación que existe entre conflicto y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Sedalib S.A, 2016

Tabla 3.10
Relación de conflicto y motivación laboral

		Conflicto	Motivación Laboral
Conflicto	Correlación de Pearson	1	,835**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	,835**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

Fuente: encuesta aplicada

Nota: Existe relación altamente significativa $p=0.000 < 0.01$ entre el clima organizacional en su dimensión conflicto y la motivación laboral esta relación es del 83.5%.

3.11 Relación que existe entre identidad y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Sedalib S.A, 2016

Tabla 3.11

Relación de identidad y motivación laboral

		Identidad	Motivación Laboral
Identidad	Correlación de Pearson	1	,920**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	,920**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

Fuente: encuesta aplicada

Nota: Existe relación altamente significativa $p=0.000<0.01$ entre el clima organizacional en su dimensión identidad y la motivación laboral esta relación es del 92%.

3.12 Relación que existe entre clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Sedalib S.A, 2016

Tabla 3.12

Relación del clima organizacional y motivación laboral

		Clima Organizacional	Motivación Laboral
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,959**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	,959**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

Fuente: encuesta aplicada

Nota: Existe relación alta y directa $p=0.000 < 0.01$ entre el clima organizacional y la motivación laboral esta relación es del 95.9%.

3.13 contrastación de hipótesis

De acuerdo los datos alcanzados a través del coeficiente de correlación de Pearson demuestra que existe un nivel alta y directa relación entre las variables Clima Organizacional y Motivación Laboral, con un resultado de 0.959. Por lo consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Ho: No existe relación directa ente Clima Organizacional y Motivación Laboral en la empresa Sedalib S.A- Trujillo año 2016.

H1: Existe relación directa entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral en empresa Sedalib S.A– Trujillo año 2016.

IV. DISCUSSION

Discusión

Se encontró que trabajadores consideran el un buen clima organizacional en la empresa Sedalib S.A y esto conlleva que un 70% de los trabajadores se encuentre motivados contrastando con Chavenato (2010) que concluye que se comprobó que si existe relación entre clima organizacional y motivación laboral la correlación encontradas entre ambas variables fue de 0.959 mediante la técnica de Pearson esto significa que si se mejora la atmósfera laboral mejora la motivación del personal.

Al determinar la relación que existe entre estructura y la motivación laboral en el personal de la empresa Sedalib S.A año 2016 se aplicó la correlación de Pearson donde nos muestra el resultado que estructura tiene relación directa con la motivación laboral $R= 0.870$. Esto se puede comparar con la investigación de Chaparro (2011) donde su investigación cuyo propósito fue conocer la relación del clima organización y motivación laboral al sector de telecomunicaciones donde se utilizó el cuestionario donde su relación fue 0.50. Contrastando con Litwin y Stringer (2005) concluyen que la estructura de la empresa debe ser conocida por todos los trabajadores para que puedan desempeñarse manera eficiente en la empresa.

Al determinar la relación que existe entre responsabilidad y la motivación laboral en el personal de la empresa Sedalib S.A año 2016 se aplicó la correlación de Pearson donde nos muestra el resultado que responsabilidad tiene relación directa con la motivación laboral $R= 0.865$. Esto se puede comparar con la investigación de Chaparro (2011) donde su investigación cuyo propósito fue conocer la relación del clima organización y motivación laboral al sector de telecomunicaciones donde se utilizó el cuestionario donde su relación fue 0.630. Contrastando con Litwin y Stringer (2005) concluyen que es importante el tipo de supervisión que se realiza y los desafíos propios.

Al determinar la relación que existe entre recompensa y la motivación laboral en el personal de la empresa Sedalib S.A año 2016 se aplicó la correlación de Pearson donde nos muestra el resultado que recompensa tiene relación directa con la motivación laboral $R= 0.856$. Esto se puede comparar con la investigación de

Chaparro (2011) donde su investigación cuyo propósito fue conocer la relación del clima organización y motivación laboral al sector de telecomunicaciones donde se utilizó el cuestionario donde su relación fue 0.680. Contrastando con Litwin y Stringer (2005) concluyen que la remuneración debe ser de acuerdo a las responsabilidades del colaborador y brindar incentivos de esta manera motivan al colaborador.

Al determinar la relación que existe entre desafío y la motivación laboral en el personal de la empresa Sedalib S.A año 2016 se aplicó la correlación de Pearson y el diagrama de puntos donde nos muestra el resultado que desafío tiene relación directa con la motivación laboral $R= 0.848$. Esto se puede comparar con la investigación de Chaparro (2011) donde su investigación cuyo propósito fue conocer la relación del clima organización y motivación laboral al sector de telecomunicaciones donde se utilizó el cuestionario donde su relación fue 0.690. Contrastando con Litwin y Stringer (2005) concluyen que el factor desafío es muy importante porque mediante ello incurre un buen clima competitivo en la empresa.

Al determinar la relación que existe entre relaciones y la motivación laboral en el personal de la empresa Sedalib S.A año 2016 se aplicó la correlación de Pearson donde nos muestra el resultado que relaciones tiene relación directa con la motivación laboral $R= 0.913$. Esto se puede comparar con la investigación de Chaparro (2011) donde su investigación cuyo propósito fue conocer la relación del clima organización y motivación laboral al sector de telecomunicaciones donde se utilizó el cuestionario donde su relación fue 0.780. Contrastando con Litwin y Stringer (2005) concluyen que la dimensión relación es importante porque ayuda a la productividad en la empresa.

Al determinar la relación que existe entre cooperación y la motivación laboral en el personal de la empresa Sedalib S.A año 2016 se aplicó la correlación de Pearson donde nos muestra el resultado que cooperación tiene relación directa con la motivación laboral $R= 0.863$. Esto se puede comparar con la investigación de Chaparro (2011) donde su investigación cuyo propósito fue conocer la relación del clima organización y motivación laboral al sector de telecomunicaciones donde se utilizó el cuestionario donde su relación fue 0.65. Contrastando con Litwin y Stringer

(2005) concluyen que la cooperación enfoca al apoyo oportuno que se brindan entre si todos los colaboradores de la empresa.

Al determinar la relación que existe entre estándares y la motivación laboral en el personal de la empresa Sedalib S.A año 2016 se aplicó la correlación de Pearson donde nos muestra el resultado que estándares tiene relación directa con la motivación laboral $R= 0.851$. Esto se puede comparar con la investigación de Chaparro (2011) donde su investigación cuyo propósito fue conocer la relación del clima organización y motivación laboral al sector de telecomunicaciones donde se utilizó el cuestionario donde su relación fue 0.683. Contrastando con Litwin y Stringer (2005) concluyen que la dimensión de estándares es importante por los parámetros de rendimiento de los trabajadores de la empresa.

Al determinar la relación que existe entre conflicto y la motivación laboral en el personal de la empresa Sedalib S.A año 2016 se aplicó la correlación de Pearson donde nos muestra el resultado que conflicto tiene relación directa con la motivación laboral $R= 0.835$. Esto se puede comparar con la investigación de Chaparro (2011) donde su investigación cuyo propósito fue conocer la relación del clima organización y motivación laboral al sector de telecomunicaciones donde se utilizó el cuestionario donde su relación fue 0.520. Contrastando con Litwin y Stringer (2005) concluyen que todo trabajador debe saber manejar los conflictos con los colaboradores para que así se maneje un buen clima en la organización.

Al determinar la relación que existe entre identidad y la motivación laboral en el personal de la empresa Sedalib S.A año 2016 se aplicó la correlación de Pearson donde nos muestra el resultado que identidad tiene relación directa con la motivación laboral $R= 0.920$. Esto se puede comparar con la investigación de Chaparro (2006) donde su investigación cuyo propósito fue conocer la relación del clima organización y motivación laboral al sector de telecomunicaciones donde se utilizó el cuestionario donde su relación fue 0.760. Contrastando con Litwin y Stringer (2005) concluyen que la identidad es uno de los factores más importante para sentirnos parte de la empresa.

V. CONCLUSION

Conclusiones

1. Con la estudio se llegó a comprobar que el Clima Organizacional se relaciona directamente con la Motivación Laboral en la empresa Sedalib S.A. se puede determinar un coeficiente de correlación de 0.959 positivo, conseguimos observar que un promedio de 77% del personal administrativo están de acuerdo con atmosfera de la empresa. Haciendo que un promedio del 70% del personal de administrativo se sienta se siente motivado.
2. Con la estudio se llegó a comprobar que la estructura se relaciona directamente con la Motivación Laboral en la empresa Sedalib S.A. se puede determinar un coeficiente de correlación de 0.870 positivo, conseguimos observar que un promedio de 55% del personal administrativo están de acuerdo con la estructura establecida en la empresa. Haciendo que un promedio del 70% del personal de administrativo se siente motivado.
3. Con la estudio se llegó a comprobar que la responsabilidad se relaciona directamente con la Motivación Laboral en la empresa Sedalib S.A. se puede determinar un coeficiente de correlación de 0.865 positivo, conseguimos observar que un promedio de 82.5% del personal administrativo pueden tomar decisiones cotidianas de sus labores establecida en la empresa. Haciendo que un promedio del 70% del personal de administrativo se siente motivado.
4. Con la estudio se llegó a comprobar que la recompensa se relaciona directamente con la Motivación Laboral en la empresa Sedalib S.A. se puede determinar un coeficiente de correlación de 0.856 positivo, conseguimos observar que un promedio de 67.5% del personal administrativo están satisfecho con la recompensas establecida en la empresa. Haciendo que un promedio del 70% del personal de administrativo se siente motivado.

5. Con la estudio se llegó a comprobar que la desafío se relaciona directamente con la Motivación Laboral en la empresa Sedalib S.A. se puede determinar un coeficiente de correlación de 0.848 positivo, conseguimos observar que un promedio de 87.5% del personal administrativo están poniéndose metas establecida en la empresa. Haciendo que un promedio del 70% del personal de administrativo se siente motivado.
6. Con la estudio se llegó a comprobar que las relaciones se relaciona directamente con la Motivación Laboral en la empresa Sedalib S.A. se puede determinar un coeficiente de correlación de 0.913 positivo, conseguimos observar que un promedio de 77.5% del personal administrativo se interrelacionan entre todos los miembros de la empresa. Haciendo que un promedio del 70% del personal de administrativo se siente motivado.
7. Con la estudio se llegó a comprobar que la cooperación se relaciona directamente con la Motivación Laboral en la empresa Sedalib S.A. se puede determinar un coeficiente de correlación de 0.863 positivo, conseguimos observar que un promedio de 90% del personal administrativo trabajan en equipo existe el apoyo mutuo dentro de la empresa. Haciendo que un promedio del 70% del personal de administrativo se siente motivado.
8. Con la estudio se llegó a comprobar que los estándares se relaciona directamente con la Motivación Laboral en la empresa Sedalib S.A. se puede determinar un coeficiente de correlación de 0.851 positivo, conseguimos observar que un promedio de 81.25% del personal administrativo tiene un rendimiento alto en la empresa. Haciendo que un promedio del 70% del personal de administrativo se siente motivado.
9. Con la estudio se llegó a comprobar que el conflicto se relaciona directamente con la Motivación Laboral en la empresa Sedalib S.A. se puede determinar un coeficiente de correlación de 0.835 positivo, conseguimos observar que un promedio de 75% del personal administrativo no existe

conflictos dentro de la empresa. Haciendo que un promedio del 70% del personal de administrativo se siente motivado.

10. Con el estudio se llegó a comprobar que la identidad se relaciona directamente con la Motivación Laboral en la empresa Sedalib S.A. se puede determinar un coeficiente de correlación de 0.920 positivo, conseguimos observar que un promedio de 72.5% del personal administrativo se siente identificada con la empresa. Haciendo que un promedio del 70% del personal de administrativo se siente motivado

VI. RECOMENDACIÓN

V.I RECOMENDACIONES

1. Promover reuniones periódicas de jefe a colaboradores para orientar las disposiciones, trámites y reglas en el desarrollo de su trabajo de esta manera los trabajadores conocerán mejor como la empresa maneja la parte estructural.
2. Capacitar al personal con temas de empoderamiento para que se sienta diligentes en la toma de sus propias decisiones, sin estar en todo momento supervisado.
3. Incentivar al trabajador mediante distinciones, como trabajador del mes o por sus mismos logros, metas, bonos extras.
4. Impulsar que los colaboradores se proyecten metas en su trabajo cotidiano de esta manera puedan ser eficaz en sus labores.
5. Crear talleres con los colaboradores donde relacionen su vida laboral y personal y de esta manera poder interrelacionarse entre sí para lograr un ambiente de trabajo grato.
6. Promover el trabajo en equipo realizando las labores cotidianas de esta manera se genera el apoyo mutuo entre sí de esta manera puedan lograr los objetivos planteados.
7. Escuchar y aceptar las opiniones de los colaboradores y poder discrepar para solucionar los problemas tan pronto surjan.
8. Promover que todo trabajador se sienta identificado con la empresa mediante la filosofía y el uniforme y no solo sea utilizado en ocasiones especiales.

VII.REFERENCIA

VII REFERENCIAS

- Chiavenato, Idalberto. (2005 p.143). Administración de recursos humanos. (5ª Ed.) México: Mc Graw Hill, p. 143
- “Goal-setting-a motivacional technique that Works”, Latham, G. P. & Locke, E. A. (1979). Goal-Setting: A Motivational Technique that Works. *Organizational Dynamics*, 8, 68-80
- Hellriegel, Don y Slocum, John W. (2000). Administración. (7ª Ed.). México: Thomson, p. 460
- Litwin, G. y Stringer, R., *Motivation and organizational climate*, Harvard Business School, Boston, 1968
- Münch, L. (2011). Liderazgo y Dirección. *El liderazgo del siglo XXI*. México: Trillas. Págs. 85.
- Robbins, Stephen P. (2000) *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall: Pearson. Págs. 54-57.
- Robbins Stephen P. y Coulter, M. (2011). Administración. (6ª Ed.). México: Prentice Hall, p. 484
- Robbins P., Stephen, (2000) Comportamiento organizacional, Prentice Hall, México 1999 p: 180
- Scott, Lazenby (2008). How to motivate employees: What research is telling Us. *Public Management: Inform/Global*