



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“INFLUENCIA DEL ESTADO EMOCIONAL DE LOS COLABORADORES EN LA
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE ALFA PRODUCCIONES SAC, LOS
OLIVOS, LIMA- 2016”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

JARA VILLARREAL LILIAM CHIRLEY

ASESOR:

Dr. DIAZ SAUCEDO ANTONIO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

LIMA-PERÚ

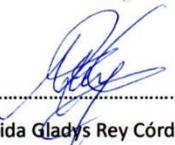
2016

Página del Jurado



.....
Dr. Antonio Díaz Saucedo
Presidente

.....
Dr. Narciso Fernández Saucedo
Secretario



.....
Dra. Nérida Gladys Rey Córdova
Vocal

DEDICATORIA

A mi madre Nohemi Villarreal Cuenca, a mi padre Elmer Jara Luis, a mi esposo Orlando Maza por el apoyo brindado en toda mi carrera profesional y en especial a mi hija Alizon por todo su amor.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi asesor Dr. Antonio Díaz Saucedo por su apoyo y asesoría del presente trabajo de investigación.

A la Universidad Cesar Vallejo por los 5 años de mi formación profesional.

DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo **Lilium Chirley Jara Villarreal** Con DNI N° **42298208**, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Administración, Escuela de Ciencias Empresariales, 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 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.

Lima, 30 de Noviembre del 2016



Lilium Chirley Jara Villarreal

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada: “INFLUENCIA DE LOS ESTADOS EMOCIONALES DE LOS COLABORADORES EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE ALFA PRODUCCIONES S.A.C., LOS OLIVOS - 2016”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

La Autora:

Liliam Chirley Jara Villarreal

ÍNDICE

	Pág.
CARATULA	i
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página de Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice General	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad Problemática	
1.2. Trabajos previos (antecedentes)	
1.3. Teorías relacionadas al tema	
1.4. Formulación del problema	
1.5. Justificación del estudio	
1.6. Hipótesis	
1.7. Objetivo	
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de la investigación	
2.2. Variables, operacionalización	
2.3. Población y muestra	
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Validez y confiabilidad	
2.5. Métodos de análisis de datos	
2.6. Aspectos éticos	
III. RESULTADOS	
IV. DISCUSIÓN	
V. CONCLUSIÓN	
VI. RECOMENDACIÓN	

VII. REFERENCIAS

VIII. ANEXO

- ✓ Instrumentos
- ✓ Validación de los instrumentos
- ✓ Matriz de consistencia

RESUMEN

La finalidad de la presente investigación científica fue analizar la "influencia del estado emocional de los colaboradores en la estructura organizacional de Alfa Producciones SAC, Los Olivos, Lima- 2016". Se realizó una investigación de nivel correlacional- causal, la técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento fue el cuestionario que estuvo conformado por 22 preguntas con una población de 50 colaboradores, siendo la muestra todos los colaboradores y el muestreo fue no probabilístico de tipo censal, la cual el nivel de confiabilidad del 95% y con un margen de error del 5%. La validación del instrumento fue sometido al juicio de expertos y la fiabilidad se calculó mediante el alfa de Cronbach en el SPSS 20, la cual fue una fiabilidad aceptable de 0,794. Para realizar el traslado de datos al SPSS y finalmente fueron procesados y se obtuvo como resultado que el estado emocional y la estructura organizacional tiene una relación positiva media entre las variables, en la empresa Alfa Producciones.

Palabras clave: estado emociona, estructura organizacional.

ABSTRACT

The purpose of the present scientific research was to analyze the "influence of the emotional state of the collaborators in the organizational structure of Alfa Producciones SAC, Los Olivos, Lima- 2016". A causal-correlational-level investigation was carried out, the technique used was the survey and as an instrument the questionnaire was composed of 22 questions with a population of 50 collaborators, being the sample all the collaborators and the sampling was non-probabilistic of census type, Which the reliability level of 95% and with a margin of error of 5%. The validation of the instrument was submitted to expert judgment and reliability was calculated using Cronbach's alpha in SPSS 20, which was an acceptable reliability of 0.794. In order to carry out the data transfer to the SPSS and finally they were processed and it was obtained as a result that the emotional state and the organizational structure has a positive average relation between the variables, in the company Alfa Productions.

Keywords: emotional state, organizational structure.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

I. Introducción

A lo largo de la historia el mundo ha sido testigo del nacimiento de muchas organizaciones, en rubros y presentaciones muy variadas pero todas con el firme propósito de alcanzar el éxito y convertirse en empresas reconocidas a nivel nacional e internacional. En toda empresa el trabajo individual y de equipo no es suficiente, debe estar acompañado del apoyo de estrategias del buen manejo de sus emociones y cumplir a cabalidad las disciplinas y las normas para evitar malos entendidos en la organización y lograr alcanzar competitividad en el mercado. En ese sentido, el objetivo de esta investigación es determinar si el estado emocional influye en la estructura organizacional, en la empresa ALFA PRODUCCIONES S.A.C., Los Olivos, Lima-2016. Los métodos que se han empleado son: Analítico, comparativo y explicativo; como las técnicas empleadas fueron: el acopio de datos, instrumentos para obtener datos, técnicas para el proceso de información y técnicas para el informe final de la tesis.

El estudio se encuentra dividido en capítulos; el primer capítulo contiene la problemática, trabajos previos realizados, teorías relacionadas al tema de investigación, la formulación y justificación del problema, además las hipótesis y objetivos de esta investigación, en el segundo capítulo : Interviene el diseño de investigación, la definición de las variables así como la operacionalización de variables, población y muestra, así como también, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad; el tercer capítulo se realiza los cuestionarios, analizaremos los datos a través del programa SPSS para obtener los resultados, los cuales serán medidos a través de pruebas estadísticas; el cuarto capítulo nos habla de la discusión del estudio; el quinto, sexto, y séptimo, son las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

1.1. Realidad Problemática

En los últimos años las empresas a tomado mayor valor a los talentos humanos, de los cuales la conducta, el bienestar son importantes para una mejor competitividad entre ellas, pero a la vez en las grandes organizaciones cómo es la estructura de los países se ve violentado por otros.

En el Perú, la delincuencia es cada vez más agresiva, sin embargo las empresas siguen existiendo, cada una con su propia ideología y normas de cómo hacer las cosas, percibiendo una oportunidad en este caos los cuales estamos atravesando, lo cual se puede mencionar a las nuevas organizaciones de seguridad que está generando empleo pero a la vez con mucho riesgo de muerte por la lucha que se genera.

Hago esa evidencia, por ser de importancia, ya que se refleja el comportamiento de los seres humanos que tiene como base a los estados emocionales, sin embargo con más relevancia las emociones negativas por tanta delincuencia que atraviesa nuestro país. Sin embargo, la lucha constante de las empresas por diferenciarse de unas a otras ha puesto en evidencia la importancia del factor humano, en efecto el buen trato y el entorno que se le ofrezca a este capital humano; es decir, su estado emocional y una buena estructura organizacional es base para el desenvolvimiento, la percepción, las actitudes, y comportamiento.

Por lo tanto, esta investigación tiene como objeto de estudio a la empresa Alfa Producciones S.A.C, conocida como una casa difusora que se encarga de emitir programas televisivos por el canal 8 con una señal cerrada emitido por Cable Perú. En la empresa los estados emocionales de los trabajadores se reflejan hacia una nueva perspectiva en donde podamos encontrar soluciones a problemas que ya han sido enfrentados infructuosamente hasta el momento, es decir continua las crisis emocionales de los trabajadores. Es por ello la presente investigación se formula cómo los estados emocionales de los colaboradores influyen en la estructura organizacional de ALFA PRODUCCIONES S.A.C., Los Olivos-Lima 2016.

1.2. Trabajos Previos

Después de haber revisado la biblioteca existente en nuestro medio y haber revisado algunas páginas web, encontrado la siguiente información que de cierto modo tiene relación con el objeto de estudio de esta investigación:

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Sosa (2007), con su tesis “**Influencia de las emociones en el desempeño laboral, Guatemala- 2007**” para optar el Grado de licenciada en Psicología realizada en la universidad de San Carlos de Guatemala. La presente investigación se realizó con el objetivo de conocer el grado de influencia que posee las emociones en el desempeño laboral y como estas pueden afectar varios aspectos de las organizaciones como lo son el clima laboral, los niveles de producción, trabajo en equipo, proceso de comunicación, índice de rotación y relaciones interpersonales, factores importantes tanto para el crecimiento de la empresa como para el de quienes la conforman. La metodología de la investigación fue experimental, la cual la aplicación del instrumento de recolección de datos se efectuó en cuatro empresas privadas del sector financiero, industria y administración/legal, ubicada una en la zona rural y tres en el área urbana del país, seleccionada una muestra de 63 personas. Se concluye que las emociones influyen dependiendo de cómo las maneja quien las experimenta, lo cual puede generar estabilidad, confianza y una actitud positiva si no se combina la percepción laboral con la personal. Es importante que en las organizaciones se reconozca el papel que juega el factor emocional en el incremento de los niveles de producción y se debe establecer relaciones efectivas que fortalezcan la comunicación y que promueven el liderazgo y la motivación, evitando la negatividad injustificado para lograr un buen equilibrio emocional que beneficia el desempeño laboral de los individuos en las organizaciones. Otra conclusión es el grado de influencia de las emociones en el desempeño laboral depende del manejo que los individuos posean de las mismas, el estudio de una muestra que en el caso de existir equilibrio emocional se manejan efectivamente los impulsos emocionales evitando que interfieran directamente en el ámbito laboral. Finalmente se concluye que en ocasiones las emociones influyen en el desempeño laboral, esto sucede cuando se generan bloques en el proceso de pensamiento y cuando no existe motivación en los individuos, los cuales se vuelven vulnerables a los

estímulos externos y se ven investidos de manera negativa y pesimista por las sensaciones creadas por la incorrecta canalización y represión de emociones.

Rubio (2009), con su tesis **“la estructura Organizacional en Centros de Investigación, Desarrollo e Innovación; una Aproximación a la Experiencia Internacional, México-2009”** para obtener el grado de Doctor en Administración de la Universidad Nacional Autónoma de Querétaro. La presente investigación tiene el objetivo de aportar conocimiento, en base en la experiencia internacional, sobre la estructura organizacional en centros de investigación, desarrollo e innovación analizados, con vocación multitemática. Para este fin fue necesario estudiar centros que tuvieron un cambio en su estructura organizacional y el impacto que hubo en su nivel de productividad. La metodología de la investigación fue con un enfoque multimodal, que implica un proceso de recolección de datos cuantitativos y cualitativos para dar respuesta al problema propuesto. Se concluye que los resultados de la investigación marca una clara tendencia hacia el abandono de estructuras organizacionales funcionales o asimiladas a estas; no hay convergencia sobre un tipo de estructura, las diferentes circunstancias de cada institución, tanto internas como externas, orientaron la adopción de estructuras distintas, inclusive con una mayoría que conserva la funcional para labores administrativas, en que resulta apropiada, y otra u otras para el desempeño de actividades de investigación y desarrollo, asimilándose así al modelo de estructura mixta.

1.2.2 Antecedentes Nacionales

Escobedo (2013), con su tesis **“Inteligencia Emocional de los trabajadores de la empresa transporte JUVIER S.A.C y Desempeño laboral, Huamachuco - 2013”** para la obtención del Título de Licenciada en Administración realizada en la Universidad Nacional de Trujillo. La presente investigación tuvo la finalidad determinar si la Inteligencia Emocional influye directamente en nivel de desempeño de los trabajadores

de la empresa transportes Juvier S.A.C. La metodología de la presente investigación de tipo descriptivo correlacional, para dar respuesta al planteamiento del problema, la población es de 20 trabajadores ya que es el total de trabajadores con que cuenta la empresa Transportes Juvier SAC, se aplicó la observación y el cuestionario/encuesta para recolección de la información, el cual conto de 20 interrogantes con tres alternativas de respuesta. Se concluye según los resultados obtenidos que la empresa ha mostrado que maneja y aplica en cada una de sus labores la Inteligencia Emocional en un grado de Limites Normal. Además, se ha determinado que las emociones ocupan un papel fundamental en nuestras relaciones ante situaciones que se presentan, es decir no podemos desentenderlas como mucha gente piensa. Es por eso no se puede mezclar lo laboral con la vida personal, pero no olviden que somos un solo ser y por ende no podemos desvincularnos como queramos.

Salas (2011), con su tesis “Influencia de la estructura Organizacional en el desempeño de los Trabajadores de la empresa Jet Cargo S.A.C en el periodo 2011” para optar el Título Licenciado en Administración realizada en la universidad Cesar Vallejo Lima – Perú. El objetivo de la presente investigación científica fue analizar cómo influye la estructura Organizacional en el desempeño de los trabajadores de la empresa Jet Cargo S.A.C en el periodo 2011. La metodología de la investigación fue aplicada de campo de nivel descriptivo, con una población de 30 personas donde su muestreo fue toda la población. En conclusión, se determina que la institución JET CARGO S.A.C; debe plantear un estructura Organizacional Formal. Donde tendrá vínculo directo con todas las áreas y funciones para el desempeño de los trabajadores.

1.3. Teorías Relacionadas (Marco Teórico)

El Marco Teórico que se presenta tienen la finalidad de establecer las diferentes definiciones, enfoques y teorías acerca de las dos variables de estudios: Los

estados emocionales de los colaboradores y la estructura organizacional, a través de los planteamientos de autores calificados en este campo.

1.3.1. Los Estados Emocionales

1.3.1.1 Definiciones

Los estados emocionales conocido también en las conversaciones coloquiales como estado anímico, según los especialistas lo definen como:

Davidoff (1980) indica que: “las emociones se constituyen mediante los mismos componentes subjetivos, fisiológicos y conductuales que expresan la percepción del individuo respecto a su estado mental, su cuerpo y la forma en que interactúa con el entorno” (p. 35).

Piqueros, Ramos, Martínez y Oblitas (2009) proponen que:

Las emociones son reacciones psicofisiológicas de las personas ante situaciones relevantes desde un punto de vista adaptativo, tales como aquellas que implican peligro, amenaza, daño, pérdida, éxito, novedad, etc. Estas reacciones son de carácter universal, bastante independientes de la cultura, producen cambios en la experiencia afectiva, fisiológica y expresiva (p.105).

Sin embargo Myers (2005) su punto de vista es que, “Describe como la variación en dos dimensiones, una excitación baja contra una excitación alta y un sentimiento agradable contra un sentimiento desagradable” (p. 155).

Las emociones que tradicionalmente se han considerado como básicas y universales son alegría, ira, tristeza, sorpresa, miedo y asco. La expresión de tales reacciones afectivas sería similar en todos los seres humanos y su reconocimiento debe ser universal (Chóliz y Barberá, 1994, p. 15).

1.3.1.2 Tipos De Emociones

1.3.1.2.1 Emociones Positivas

“El estudio científico de las emociones positivas ha sido considerado tradicionalmente una actividad frívola y como tal ha merecido poca atención por parte de los investigadores” (Fredrickson, citado por Vecina, 2006). Sin embargo en la actualidad se presta mucha atención e incluso por los médicos porque estas emociones hasta pueden ser curativas en especial la alegría que va acompañado de la risa.

Pero a la vez según Fredrickson, citado por Vecina (2006) “las funciones de las emociones positivas vendrían a complementar las funciones de las emociones negativas”.

1.3.1.2 Emociones Negativas

Las emociones negativas según (Watson y Clark 1992, citado por Piqueros, Ramos, Martínez y Oblitas 2009) indican que:

Un concepto relacionado es el de afectividad negativa, que puede ser atendida como un estado emocional transitorio o como una diferencia persistente en el nivel general de afectividad. La afectividad negativa es un rasgo que refleja tendencia a experimentar emociones negativas a través del tiempo y de situaciones.

1.3.1.3 Teoría de las emociones intergrupales

La teoría de las emociones fue propuesta por William James en 1884 y acentuada en el feedback.

Hogg y Vaughan (2010) indican que:

La teoría de las emociones intergrupales, sostiene que las emociones individuales se basan en evaluaciones de que la situación será nociva o beneficiosa para uno personalmente. Según el enfoque de la identidad social, la teoría de las emociones intergrupales llega más allá y sostiene que en los contextos grupales el yo es un yo colectivo, y por lo tanto las evaluaciones operan a nivel de si una situación “nos” producirá

daño o beneficio. Cuando las personas se identifican con un grupo, entran en juego emociones intergrupales.

El daño al endogrupo, que a menudo surge de las acciones de exogrupos, es evaluado como daño al propio yo y genera emociones negativas contra el exogrupo. La conducta que promueve el endogrupo, que surge de compañeros del grupo, generara emociones positivas sobre el endogrupo y sus miembros. Las emociones tienen a la acción de modo que las emociones de los exogrupos pueden producirse como discriminación y las emociones del endogrupo se traducen como solidaridad y cohesión. Mediante la teoría de las emociones intergrupales es posible predecir también que las emociones percibidas por los compañeros del endogrupo rápidamente son percibidas como propias, debido al lazo de identidad común que existe. (p 418-419)

1.3.2. Estructura Organizacional

1.3.2.1 Definiciones

Partiendo desde la perspectiva de la racionalidad depende de cada organización, ya que es independiente el criterio de manejo, las necesidades, los objetivos, los logros, etc.

Según Chiavenato (2006) dice, “cada empresa tiene una estructura organizacional en razón de sus objetivos, tamaño, etapa de operación, por la cual atraviesa e índole de los productos que fabrica o de los servicios que presta. No existen dos empresas idénticas” (p. 23).

El autor Dess, Lumpkin y Eisner (2011) mencionan que, “La estructura organizacional se refiere a las pautas formalizadas de la interacción que relacionan las tareas, la tecnología y el personal de una empresa” (p.79).

Dalf (2005), menciona que:

La estructura organizacional es quien designa las relaciones formales de mando, niveles jerárquicos, el tramo de control; identifica el agrupamiento de los individuos en departamentos, incluye el diseño de sistemas para asegurar la comunicación, coordinación e integración efectiva de las capacidades y habilidades de los colaboradores. La estructura organizacional es reflejada en el organigrama (p. 45).

Robbins y Coulter (2005) explica una definición similar:

Una estructura organizacional es la distribución formal de los empleos dentro de una organización. Cuando los gerentes desarrollan o cambian la estructura, participan en el diseño organizacional, proceso que involucra decisiones sobre seis elementos clave: especialización de trabajo, departamentalización, cadena de mando, amplitud de control, centralización y descentralización, y formalización”.

Sin embargo, para Rodríguez (2002), indica que: “La estructura organizacional se refiere a las relaciones formales e informales que mantienen las personas entre sí en una empresa. El flujo de trabajo hace referencia a la manera en que se organiza el trabajo a fin de alcanzar los objetivos organizacionales (producir bienes o servicios)”.

Es decir, la estructura organizativa hace referencia a las relaciones entre las personas que forman parte de la organización.

A.- Organización Formal

En ese sentido, Chiavenato (2001) expone que:

La organización formal se refiere, generalmente, al estándar de la organización determinando por la administración: el esquema de división de trabajo y el poder de control, las normas y reglamentos, el control de calidad etc.; la informal se refiere a las relaciones sociales que se desarrollan espontáneamente entre el personal o los trabajadores, además de las formales (no solo

trabajan en el mismo equipo, sino que también son amigos) (p. 51).

B.- Organización Informal

Chiavenato (2006) menciona a cerca del tema lo siguiente:

[...] El conjunto de interacciones y relaciones espontaneas que se establecen entre las personas se conoce como organización informal, [...]. La organización informal se reconoce en las actitudes y disposiciones basadas en la opinión, en el sentimiento y en la necesidad de “asociarse”, y no se modifica con rapidez ni procede de la lógica. Hace referencia a las conductas de los trabajadores, en ocasiones en los momentos libres de la empresa, es decir en los tiempos muertos de la organización (p. 115).

1.3.2.2 Tipos de Estructura Organizacional

a.- Estructura Simple

Según Dess et al (2011) mencionan en su libro que: “es la forma de organización más antigua y común. La mayoría de las organizaciones son muy pequeñas y tienen una sola o muy pocas líneas de productos, en las que el propietario y gerente toma casi todas las decisiones” (p.79).

Otra definición con respecto a la estructura simple nos menciona el autor Mintzberg (2012) que: “la estructura simple se caracteriza ante todo por la falta de elaboración. Generalmente, dispone de una tecno estructura mínima o incluso nula, de un reducido staff de apoyo, una división poco estricta del trabajo, una diferencia mínima entre unidades, y una pequeña jerarquía directiva” (p.28).

b.- Estructura Funcional

Según Dess et al (2011) mencionan en su libro que: “las estructuras funcionales se encuentran, por lo general, en las organizaciones donde hay un solo producto o servicio (o varios estrechamente relacionados), alto volumen de producción y cierta integración vertical” (p.80).

c.- Estructura Divisional

Según Dess et al (2011) mencionan en su libro que: “una estructura divisional abarca un conjunto de unidades relativamente autónomas gobernadas por una oficina corporativa central. Las divisiones de operación son relativamente autónomas gobernadas por una oficina corporativa central” (p.81).

d.- Estructura Matricial

Según Dess et al (2011) mencionan en su libro que: “se trata de una combinación de las estructuras funcionales y divisionales. Los departamentos funcionales casi siempre se combinan con grupos de productos con base en un proyecto” (p.82).

1.3.2.3 Teorías

1.3.2.3.1 Teoría Clásica

La teoría clásica partía de la organización como un todo y de su estructura para garantizar la eficiencia de todas las partes involucradas, fueran órganos (como divisiones, departamentos, etc.) o personas (como ocupantes de los puestos y los ejecutores de las tareas) (Chiavenato, 2014, p.17).

1.3.2.3.2 Teoría Estructuralista

Esta teoría es el origen de los estudios sobre las estructuras organizacionales fue planteada por Max Weber, Renate Mayntz y Ralfph Darendorf (precursores de la teoría estructuralista). Teoría de origen alemán, surgió en la década de 1950, “se centró más en la sociología organizacional” y fue creada para evaluar el mejor desempeño de la organización, sus objetivos y logros. Esta teoría habla principalmente sobre el estudio de la “organización como un conjunto de grupos interactuantes, que comparten interés, valores y que pueden interactuar” donde las organizaciones se manejan en un ambiente de interrelaciones con su medio (interno y externo) en busca de aumentar la eficacia y la eficiencia. También

cabe mencionar que esta teoría tiene hincapié en la estructura organizacional, donde las diseñas estructurales se dan función del tipo de organización (Chiavenato, 2006, p.65).

1.4. Formulación Del Problema

1.4.1. Problema General:

¿Cómo influyen los estados emocionales de los colaboradores en la estructura organizacional de ALFA PRODUCCIONES SAC, Los Olivos - 2016?

1.4.2. Problemas Específicos:

1. ¿Cómo influyen las emociones positivas de los colaboradores en la estructura organizacional de ALFA PRODUCCIONES S.A.C, Los Olivos -2016?
2. ¿Cómo influyen las emociones negativas de los colaboradores en la estructura organizacional de ALFA PRODUCCIONES S.A.C, Los Olivos -2016?

1.5. Justificación

1.5.1 En lo Científico

La presente investigación se fundamentó con el deseo de conocer con base científico porque contribuye con el desarrollo de las ciencias empresariales aportando ideas para poder determinar cómo es la influencia de los estados emocionales de los colaboradores en la estructura organizacional de Alfa Producciones S.A.C., además de poner en evidencia la efectividad de la investigación y ser fuente para futuras investigaciones.

1.5.2 En lo Económico

En lo económico es muy importante, ya que se dará a conocer más el sector servicio que se dedica a la creación de spot publicitario, de televisión por cable de la zona norte y que más personas sintonicen el canal, lo cual permite incrementar sus utilidades y beneficios para la empresa Alfa Producciones.

1.5.3 En lo Social

La presente investigación es muy importante para la sociedad como un aporte para los próximos profesionales, las empresas de servicio aportan a la sociedad con las oportunidades laborales.

1.5.4 En lo Personal

En lo personal se justifica por ser un requisito primordial para obtener el grado de Licenciada en Administración y ampliar mis conocimientos y experiencias con la empresa de servicio de televisión por cable Alfa Producciones.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Existe una influencia significativa entre los estados emocionales de los colaboradores y la estructura organizacional de Alfa producciones S.A.C, Los Olivos - 2016.

1.6.2. Hipótesis Específicos

1.- Existe una influencia significativa entre las emociones positivas de los colaboradores y la estructura organizacional de Alfa producciones S.A.C, Los Olivos - 2016.

2.- Existe una influencia significativa entre las emociones negativas de los colaboradores y la estructura organizacional de Alfa producciones S.A.C, Los Olivos - 2016.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivos Generales:

Determinar cómo influyen los estados emocionales de los colaboradores en la estructura organizacional de ALFA PRODUCCIONES SAC, Los Olivos - 2016.

1.7.2. Objetivos Específicos:

1. Determinar cómo influyen las emociones positivas de los colaboradores en la estructura organizacional de ALFA PRODUCCIONES S.A.C, Los Olivos -2016.
2. Determinar cómo influyen las emociones negativas de los colaboradores en la estructura organizacional de ALFA PRODUCCIONES S.A.C, Los Olivos -2016.

CAPÍTULO II

MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

2.1.1. Por su Paradigma

Investigación Cuantitativa, porque se usó datos numéricos (estadísticos) para la comprobación y veracidad del estudio científico.

2.1.2. Diseño de Investigación

La presente investigación es no experimental – transversal; es decir, no experimental puesto que no hubo manipulación de la variable independiente para observar sus efectos sobre la variable dependiente, y de corte transversal, porque los datos fue obtenido en un solo momento en un tiempo único.

2.1.3. Nivel de la Investigación

El nivel de la presente es Investigación Correlacional porque en el estudio se evaluó el grado de influencia de las variables (dependiente e independiente) y conocer su comportamiento. Es Correlacional, porque se estableció el nivel de asociación entre las variables para posteriormente haber realizado la interpretación respectiva, además es causal, ya que permite conocer la relación entre las variables buscando el efecto de las mismas.

2.1.4. Tipo de la Investigación

El tipo de esta investigación es aplicada, porque investiga para producir cambios en un determinado sector.

2.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Dimensión	Indicador	ITEMS		Instru mento	Escala de medición
			Posición	N° de Total		
Estados emocionales	Emociones positivas	Alegría	1-2	2	Cuestionario tipo Likert	Ordinal- Razón
	Emociones negativas	Enfado	3-4	2		Ordinal- Razón
		Tristeza	5-6	2		Ordinal- Razón
		Miedo	7-8	2		Ordinal- Razón
Estructura Organizacional	Estructura formal	Organización	9-10	2		Ordinal- Razón
		Departamentaliz ación	11-12	2		Ordinal- Razón
		Especialización	13-14	2		Ordinal- Razón
		Cadena de mando	15-16	2		Ordinal- Razón
	Estructura informal	Actitudes	17-18	2		Ordinal- Razón
		Opiniones	19-20	2		Ordinal- Razón
		Necesidades	21-22	2	Ordinal- Razón	
				22		

2.3. Población, Muestra y Muestreo

2.3.1. Población

La población de la presente investigación es de 50 colaboradores lo cual está constituida por todos los colaboradores de la empresa Alfa Producciones, a todos sin excepción.

2.3.2. Muestra

Conociendo que la población es pequeña se consideró tomar como muestra a toda la población. Por lo tanto la muestra es de 50 colaboradores de la empresa Alfa producciones S.A.C.

2.3.3. Tipo de muestra o muestreo

Por considerar la población como pequeña el muestreo fue no probabilístico de tipo censal; por lo cual se realizó un censo, es decir todos los colaboradores fueron encuestados.

2.4. Técnica e Instrumento de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad

2.4.1. Técnicas

Para la presente investigación la técnica utilizada fue la encuesta, la cual fue recoger la información en un solo momento las respuestas de los colaboradores de Alfa Producciones.

2.4.2. Instrumentos de Recolección de datos

El instrumento utilizado fue el **cuestionario** como recolección de datos. El cuestionario elaborado constan de 3 partes: el encabezado, zona de las preguntas y zona de las respuestas, lo cual se hizo tomando en cuenta el cuadro de operacionalización de variables. Después de haber elaborado el cuestionario, se buscó la validez.

2.4.3. Validación y Confiabilidad del Instrumento:

2.4.3.1. Validez

El cuestionario fue sometido a juicio de 3 expertos para evaluar la validez de su contenido, constructo y criterio de las variables.

- Dr. Antonio Díaz Saucedo
- Dr. Víctor pastor Talledo
- Dr. Iván Tantalean Tapia

Después de haber revisado las mejoras y recomendaciones al cuestionario dieron como Aplicable.

2.4.3.2. Confiabilidad

Tiene la finalidad de medir la fiabilidad de dicho cuestionario siendo desarrollada a través de la escala de Likert para demostrar cuya fiabilidad aplicada por juicio de expertos y el alfa de Cronbach.

A continuación se presenta los valores de los coeficientes (Ruiz 2002).

Coeficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Muy baja
0.20 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Regular
0.60 a 0.80	Aceptable
0.90 a 1.00	elevada

Fuente: Ruiz 2002

Se realizó la encuesta en la empresa Alfa producciones, para la comprobación de la viabilidad del instrumento a través del alfa de Cronbach como resultado es lo siguiente:

Tabla N° 1: Resumen del procesamiento de los casos

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	50	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla N° 2: Estadísticos de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,794	22

De acuerdo al análisis de fiabilidad podemos deducir que el instrumento de medición es Aceptable a un (0.794) %.

2.5. Método de análisis de datos

Para el manejo de todos los datos se utilizó el método estadístico, a través de las encuestas, se tabularon en el programa SPSS 20.

Las pruebas que se aplicaron fueron:

- Alfa de Cronbach
- Prueba de Normalidad
- Prueba de Kolmogorov-Smimov
- ANOVA
- Análisis por variable y dimensiones

2.6. Aspectos Éticos

Con respecto a los aspectos éticos es un compromiso de no realizar ningún tipo de plagio, es decir el respeto a la propiedad intelectual (fuentes bibliográficas), a la autoridad y ayudar a resolver los problemas existentes en la empresa Alfa Producciones y no con fines fuera de lo moral.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

3.1. Prueba de Normalidad

Para determinar el tipo de distribución, se plantea las siguientes hipótesis:

Ho= La distribución estadística de la muestra es normal

Hi= la distribución estadística de la muestra No es normal

TABLA 03: PRUEBA DE NORMALIDAD KOLMOGOROV- SMIRNOV

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		Estados emocionales	Estructura Organizacional
N		50	50
Parámetros normales ^{a,b}	Media	3,75	3,64
	Desviación típica	,539	,424
	Absoluta	,143	,093
Diferencias más extremas	Positiva	,082	,080
	Negativa	-,143	-,093
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,011	,660
Sig. asintót. (bilateral)		,258	,776

Regla de decisión:

Si **p** valor < 0,05
entonces se rechaza
Ho

Si **p** valor > 0,05
entonces se acepta
H0

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Interpretación: El valor de P obtenido para una de las variables es mayor a 0.05 por lo tanto se acepta **Ho** por consiguiente la distribución es Normal.

Sin embargo, cabe mencionar que la normalidad no es exigencia absoluta en su cumplimiento.

3.2. Contrastación de Hipótesis

Según Hernández (2014, p.305), indica que el coeficiente de correlación de Pearson se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en la muestra de dos variables [...] Nivel de medición de las variables: intervalo o de razón. Interpretación: el coeficiente r Pearson puede variar de -1.00 a +1.00, la cual se detalla a continuación:

RANGO	RELACIÓN
-1	Correlación negativa perfecta
-0.9	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.5	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.1	Correlación negativa muy débil
0	No existe Correlación alguna entre las variables
+0.1	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.5	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.9	Correlación positiva muy fuerte
+1	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández 2014

Hipótesis General: Existe una influencia significativa entre los estados emocionales de los colaboradores y la estructura organizacional de alfa producciones S.A.C, Los Olivos-2016.

Hipótesis de Correlación

Ho= No existe una influencia significativa entre los estados emocionales de los colaboradores y la estructura organizacional de alfa producciones S.A.C, Los Olivos-2016.

Hi = Si Existe una influencia significativa entre los estados emocionales de los colaboradores y la estructura organizacional de alfa producciones S.A.C, Los Olivos-2016.

Significación:

Sig. < 0.05 entonces se rechaza Ho.

Sig. > 0.05 entonces se acepta Ho.

Tabla N° 04: Análisis de Correlación Mediante la Prueba de Pearson- Estados Emocionales * Estructura Organizacional

Correlaciones			
		Estados emocionales	Estructura organizacional
Estados emocionales	Correlación de Pearson	1	,574**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Estructura organizacional	Correlación de Pearson	,574**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

FUENTE: elaborado a partir de los datos del instrumento

Tabla N° 05: Resumen del modelo según los Estados Emocionales * Estructura Organizacional

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,574 ^a	,330	,316	,351

a. Variables predictoras: (Constante), estados emocionales

FUENTE: elaborado a partir de los datos del instrumento

INTERPRETACIÓN: El resultado del coeficiente de correlación de Pearson es igual 0,574, de acuerdo a la tabla N°4 y R según la tabla N°5 puede tener una variación entre -1.00 a + 1.00, por lo que se determina que existe una correlación positiva media y de acuerdo a los resultados la significancia encontrada para ambas variables el p valor (sig. = 0.000) es menor que 0.05 entonces se rechaza la Hipótesis nula (Ho) y se acepta la Hipótesis Alterna (H1). El resultado del resumen del modelo en la tabla N°5 indica que el R Cuadrado, es decir la fuerza de variación de la estructura organizacional es de 33% ante los estados emocionales de los colaboradores de alfa producciones SAC, los olivos – 2016.

REGRESIÓN LINEAL

- **Hipótesis Nula (Ho):** Las varianzas no son iguales.
- **Hipótesis alterna (H1):** Las varianzas son iguales.

Regla de decisión

Si el valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si el valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho) y se acepta H1

**Tabla N° 06: ANOVA- Regresión lineal según los Estados Emocionales *
Estructura Organizacional**

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
	Regresión	2,903	1	2,903	23,609	,000 ^b
1	Residual	5,903	48	,123		
	Total	8,806	49			

a. Variable dependiente: estructura organizacional

b. Variables predictoras: (Constante), estados emocionales

FUENTE: elaborado a partir de los datos del instrumento

Interpretación: La matriz ANOVA, mide la variabilidad de las varianzas entre las variables estados emocionales y la estructura organizacional, nos indica que la significancia es menor que el 0.05 por lo que reafirma en aceptar la hipótesis alterna (H1).

**Tabla N° 07: Coeficiente- Regresión lineal según los Estados Emocionales *
Estructura Organizacional**

Coeficientes ^a						
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		t	Sig.
	B	Error típ.	Beta			
1	(Constante)	1,950	,352		5,543	,000
	Estados emocionales	,452	,093	,574	4,859	,000

a. Variable dependiente: estructura organizacional

FUENTE: elaborado a partir de los datos del instrumento

Interpretación:

1. Se elabora la ecuación econométrica con los coeficientes

$$Y = B_0 + B_1 X$$

2. La variación o cambio de la variable dependiente por efectos de la variable independiente el R cuadrado = 0.330, por lo tanto cambia por efectos del 33%.
3. El Beta es de 0.574 y (+) es decir Beta tiene una intensidad de 57.4% en la misma dirección de la variable independiente a la variable dependiente.
4. El aporte de la variable independiente es de 0.452 es decir aporta un 45.2% para cambiar a la variable dependiente.
5. La significancia es de $0.000 < 0.05$ entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 que es equivalente con la Hipótesis general: **existe una influencia significativa entre los estados emocionales de los colaboradores y la estructura organizacional de alfa producciones S.A.C, Los Olivos-2016.**

Remplazando:

$$Y = 1,950 + 0.452 (X)$$

Y = Variable dependiente (Estructura Organizacional)

X = Variable independiente (Estados Emocionales)

$$\text{Estructura Organizacional} = 1,950 + 0.452 (\text{Estados Emocionales})$$

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 01

H₀ No existe una influencia significativa entre las emociones positivas de los colaboradores y la estructura organizacional de alfa producciones S.A.C, Los Olivos-2016.

H₁ Si Existe una influencia significativa entre las emociones positivas de los colaboradores y la estructura organizacional de alfa producciones S.A.C, Los Olivos-2016.

Hipótesis de correlación

Significación:

Sig. < 0.05 entonces se rechaza Ho.

Sig. > 0.05 entonces se acepta Ho.

**Tabla N° 08: Análisis De Correlación Mediante la Prueba de Pearson
Emociones Positivas * Estructura Organizacional**

Correlaciones			
		Emociones positivas	Estructura organizacional
Emociones positivas	Correlación de Pearson	1	,293*
	Sig. (bilateral)		,039
	N	50	50
Estructura organizacional	Correlación de Pearson	,293*	1
	Sig. (bilateral)	,039	
	N	50	50

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

FUENTE: elaborado a partir de los datos del instrumento

**Tabla N° 09: Resumen del modelo según las Emociones Positivas *
Estructura Organizacional**

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,293 ^a	,086	,067	,409

a. Variables predictoras: (Constante), emociones positivas

FUENTE: elaborado a partir de los datos del instrumento

INTERPRETACIÓN: El resultado del coeficiente de correlación de Pearson es igual 0,293, de acuerdo a la tabla N°8 y R según la tabla N°9 puede tener una variación entre -1.00 a + 1.00, por lo que se determina que existe una correlación

positiva débil y de acuerdo a los resultados la significancia encontrada para ambas variables el p valor (sig. = 0.039) es menor que 0.05 entonces se rechaza la Hipótesis nula (Ho) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H1). El resultado del resumen del modelo en la tabla N°9 indica que el R Cuadrado Corregido, es decir la fuerza de variación de la estructura organizacional es de 6.7% ante las emociones positivas de alfa producciones SAC, los olivos – 2016.

REGRESIÓN LINEAL

- **Hipótesis Nula (Ho):** Las varianzas no son iguales.
- **Hipótesis alternativa (H1):** Las varianzas son iguales.

Regla de decisión

Si el valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si el valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho) y se acepta H1

Tabla N° 10: ANOVA según las Emociones Positivas * Estructura Organizacional

ANOVA ^a						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	,757	1	,757	4,517	,039 ^b
	Residual	8,049	48	,168		
	Total	8,806	49			

a. Variable dependiente: estructura organizacional

b. Variables predictoras: (Constante), emociones positivas

FUENTE: elaborado a partir de los datos del instrumento

Interpretación: La matriz ANOVA, mide la variabilidad de las varianzas entre las emociones positivas y la estructura organizacional, nos indica que la significancia es menor que el 0.05 por lo que reafirma en aceptar la hipótesis alternativa (H1).

Tabla N° 11: Coeficiente- Regresión lineal según las Emociones Positivas *
Estructura Organizacional

		Coeficientes ^a				
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		
Modelo		B	Error típ.	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	2,982	,316		9,425	,000
	Emociones positivas	,155	,073	,293	2,125	,039

a. Variable dependiente: estructura organizacional

FUENTE: elaborado a partir de los datos del instrumento

Interpretación:

1. Se elabora la ecuación econométrica con los coeficientes

$$Y = B_0 + B_1X_1$$

2. La variación o cambio de la variable dependiente por efectos de la dimensión 1 de la variable independiente el R cuadrado Corregido = 0.067, por lo tanto cambia por efectos del 6.7%.
3. El Beta es de 0.293 y (+) es decir Beta tiene una intensidad de 29.3% en la misma dirección de la dimensión 1 de la variable independiente a la variable dependiente.
4. El aporte de la dimensión 1 de la variable independiente es de 0.155 es decir aporta un 15.5% para cambiar a la variable dependiente.
5. La significancia es de 0.039 < 0.05 entonces se rechaza la Ho y se acepta la H1 es decir que es equivalente con la Hipótesis Específica 1: existe una influencia significativa entre las emociones positivas de los colaboradores y la estructura organizacional de alfa producciones S.A.C, Los Olivos-2016.

Remplazando:

$$Y = 2,982 + 0.155 (X_1)$$

Y = Variable dependiente (Estructura Organizacional)

X1 = Dimensión 1 (emociones positivas) de la variable independiente

$$\text{Estructura Organizacional} = 2,982 + 0.155 (\text{Emociones positivas})$$

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 02:

Ho No existe una influencia significativa entre las emociones negativas de los colaboradores y la estructura organizacional de alfa producciones S.A.C, Los Olivos-2016.

Hi Si existe una influencia significativa entre las emociones negativas de los colaboradores y la estructura organizacional de alfa producciones S.A.C, Los Olivos-2016.

**Tabla N° 12: Análisis de Correlación Mediante la Prueba de Pearson
Emociones Negativas * Estructura Organizacional**

Correlaciones			
		Emociones negativas	Estructura organizacional
Emociones negativas	Correlación de Pearson	1	,611**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Estructura organizacional	Correlación de Pearson	,611**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

FUENTE: elaborado a partir de los datos del instrumento

**Tabla N° 13: Resumen de modelo según las Emociones Negativas *
Estructura Organizacional**

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,611 ^a	,373	,360	,339

a. Variables predictoras: (Constante), emocionesnegativas

INTERPRETACIÓN: El resultado del coeficiente de correlación de Pearson es igual 0,611, de acuerdo a la tabla N°12 y R según la tabla N°13 puede tener una variación entre -1.00 a + 1.00, por lo que se determina que existe una correlación

positiva media y de acuerdo a los resultados la significancia encontrada para ambas variables el p valor (sig. = 0.000) es menor que 0.05 entonces se rechaza la Hipótesis nula (Ho) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H1). El resultado del resumen del modelo en la tabla N°13 indica que la fuerza de variación de la estructura organizacional es de 36% ante las emociones negativas de alfa producciones SAC, los olivos – 2016.

REGRESIÓN LINEAL

- **Hipótesis Nula (Ho):** Las varianzas no son iguales.
- **Hipótesis alternativa (H1):** Las varianzas son iguales.

Regla de decisión

Si el valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si el valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho) y se acepta H1

**Tabla N° 14: ANOVA- regresión lineal según las Emociones Negativas *
Estructura Organizacional**

ANOVA ^a						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	3,282	1	3,282	28,523	,000 ^b
	Residual	5,524	48	,115		
	Total	8,806	49			

a. Variable dependiente: estructuraorganizacional

b. Variables predictoras: (Constante), emocionesnegativas

FUENTE: elaborado a partir de los datos del instrumento

Interpretación: La matriz ANOVA, mide la variabilidad de las varianzas entre las emociones negativas y la estructura organizacional, nos indica que la significancia es menor que el 0.05 por lo que reafirma en aceptar la hipótesis alternativa (H1).

Tabla N° 15: Coeficiente según las Emociones Negativas * Estructura Organizacional

		Coeficientes ^a				
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	1,953	,320		6,102	,000
	Emociones negativas	,473	,089	,611	5,341	,000

a. Variable dependiente: estructura organizacional

FUENTE: elaborado a partir de los datos del instrumento

Interpretación:

1. Se elabora la ecuación econométrica con los coeficientes

$$Y = B_0 + B_2X_2$$

2. La variación o cambio de la variable dependiente por efectos de la dimensión 2 de la variable independiente el R cuadrado Corregido = 0.360, por lo tanto cambia por efectos del 36%.
 3. El Beta es de 0.611 y (+) es decir Beta tiene una intensidad de 61.1% en la misma dirección de la dimensión 2 de la variable independiente a la variable dependiente.
 4. El aporte de la dimensión 2 de la variable independiente es de 0.473 es decir aporta un 47.3% para cambiar a la variable dependiente.
 5. La significancia es de 0.000 < 0.05 entonces se rechaza el Ho y se acepta la H1 es decir que es equivalente con la Hipótesis Específica 2: existe una influencia significativa entre las emociones negativas de los colaboradores y la estructura organizacional de alfa producciones S.A.C, Los Olivos-2016.
- Remplazando:

$$Y = 1,953 + 0.473 (X_2)$$

Y = Variable dependiente (Estructura Organizacional)

X₂ = Dimensión 2 (emociones negativas) de la variable independiente

$$\text{Estructura Organizacional} = 1,953 + 0.473 (\text{Emociones negativas})$$

ECUACIÓN MULTILINEAL

Tabla N° 16: Resumen de modelo según las dimensiones y la variable dependiente Estructura Organizacional

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,611 ^a	,373	,346	,343

a. Variables predictoras: (Constante), emociones negativas, emociones positivas

INTERPRETACIÓN: El resultado de acuerdo a la tabla N°16 se observa que la correlación (R) por dimensiones de la variable independiente (estado emocional) y la variable dependiente (estructura organizacional) es 0.611 que significa que la correlación es positiva media, la cual indica también en el cuadro que la variación de la estructura organizacional es de 34.8% de las dimensiones de la variable independiente estado emocional de alfa producciones.

Tabla N° 17: ANOVA según las dimensiones y la variable dependiente Estructura Organizacional

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	3,283	2	1,642	13,971	,000 ^b
	Residual	5,523	47	,118		
	Total	8,806	49			

a. Variable dependiente: estructura organizacional

b. Variables predictoras: (Constante), emociones negativas, emociones positivas

INTERPRETACIÓN: El resultado de acuerdo a la tabla N°17 del estadístico ANOVA indica que $F = 13,971$, quiere decir según la campana de gauss se encuentra a la derecha de $Z = 1.96$ entonces se rechaza H_0 , además se puede observar que la significancia es 0.000 menor que 0.05, lo que confirma que las varianzas de la muestra son iguales.

**Tabla N° 17: Coeficientes según las dimensiones y la variable dependiente
Estructura Organizacional**

Modelo	Coeficientes ^a				
	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		
	B	Error típ.	Beta	t	Sig.
(Constante)	1,964	,344		5,709	,000
1 Emociones positivas	,005	,075	,009	,060	,039
Emociones negativas	,478	,103	,617	4,636	,000

a. Variable dependiente: estructura organizacional

INTERPRETACIÓN:

1. Se elabora la ecuación multilínea con los coeficientes
2. La variación o cambio de la variable dependiente por efectos de las dimensiones de la variable independiente el R cuadrado Corregido = 0.346, por lo tanto cambia por efectos del 34.6%.
3. El Beta de la dimensión 1 es 0.009 y de la dimensión 2 es 0.617(+) es decir Beta tiene una intensidad de la dimensión 1 del 0.09% y la dimensión 2 de 61.7%.
4. El aporte de la dimensión 1 (emociones positivas) de la variable independiente es 0.005 es decir aporta un 0.5% para cambiar a la V.D.
El aporte de la dimensión 2 (emociones negativas) de la variable independiente es 0.478 es decir aporta un 47.8% para cambiar a la variable dependiente.
5. La significancia es menor que 0.05 de ambas dimensiones entonces se rechaza el Ho y se acepta la H1

Se reemplaza en la ecuación multilínea.

$$Y = 1,964 + 0.005(X1) + 0.478(X2)$$

Y = Variable dependiente (Estructura Organizacional)

X1 = Dimensión 1 (emociones positivas) de la variable independiente

X2 = Dimensión 2 (emociones negativas) de la variable independiente

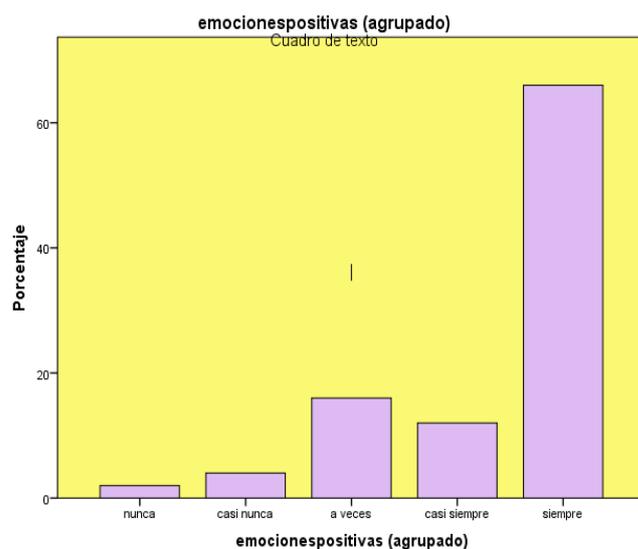
$$\text{Estructura Organizacional} = 1,964 + 0.005 (\text{Emociones Positivas}) + 0.473 (\text{Emociones negativas})$$

3.3. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVO

Tabla de frecuencia por dimensiones de la variable independiente: Estados emocionales

Tabla N° 19. Dimensión: Emociones Positivas (Agrupados)

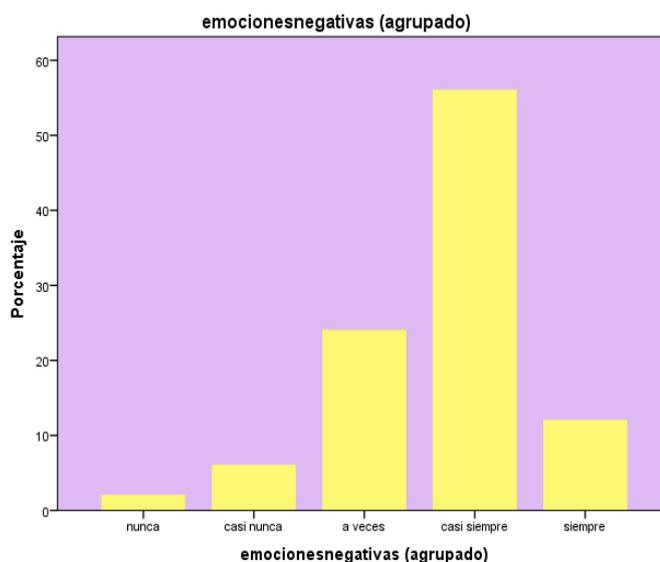
Emociones positivas (agrupado)					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válidos	nunca	1	2,0	2,0	2,0
	casi nunca	2	4,0	4,0	6,0
	a veces	8	16,0	16,0	22,0
	casi siempre	6	12,0	12,0	34,0
	siempre	33	66,0	66,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



Interpretación: El resultado de acuerdo a la tabla N°19, de la dimensión 1 de las emociones positivas de la V.I. (Estado Emocional). Se puede observar que de los 50 encuestados, el 66% opinan que siempre sienten alegrías y el 16% que a veces sienten alegría al laborar en Alfa Producciones.

Tabla N° 20. Dimensión 2: Emociones Negativas (Agrupados)

		Emociones negativas (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	nunca	1	2,0	2,0	2,0
	casi nunca	3	6,0	6,0	8,0
	a veces	12	24,0	24,0	32,0
	casi siempre	28	56,0	56,0	88,0
	siempre	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

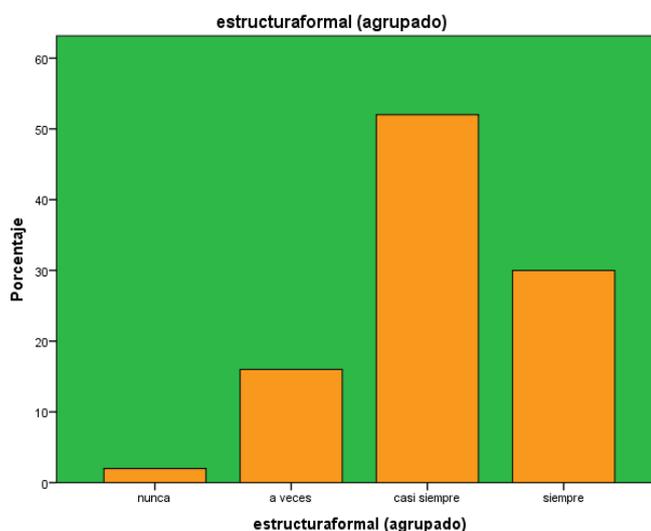


Interpretación: El resultado de acuerdo a la tabla N°20, de la dimensión 1 de las emociones negativa de la V.I. (Estado Emocional). Se puede observar que de los 50 encuestados, el 56% opinan que casi siempre se sienten tristes, enfadados, y con miedo y el 24% que a veces se sienten tristes, enfadados, y con miedo al laborar en Alfa Producciones.

Tabla de frecuencia por dimensiones de la variable dependiente: Estructura Organizacional

Tabla N° 21. Dimensión 1: Estructura Formal (Agrupados)

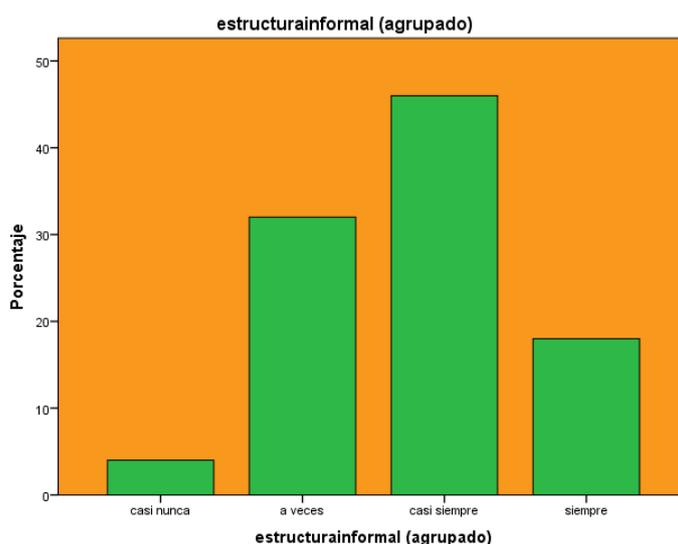
Estructura formal (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	nunca	1	2,0	2,0
	a veces	8	16,0	18,0
	casi siempre	26	52,0	70,0
	Siempre	15	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0



Interpretación: El resultado de acuerdo a la tabla N°21, de la dimensión 1 de las estructura formal de la V.D. (Estructura Organizacional). Se puede observar que de los 50 encuestados, el 52% opinan que casi siempre se considera que la estructura es formal y el 16% que a veces la estructura es formal al laborar en Alfa Producciones.

Tabla N° 22. Dimensión 2: Estructura informal (Agrupados)

estructurainformal (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	casi nunca	2	4,0	4,0
	a veces	16	32,0	36,0
Válidos	casi siempre	23	46,0	82,0
	siempre	9	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0



Interpretación: El resultado de acuerdo a la tabla N°22, de la dimensión 1 de las estructura formal de la V.D. (Estructura Organizacional). Se puede observar que de los 50 encuestados, el 46% opinan que casi siempre se considera que la estructura es informal y el 32% que a veces la estructura es informal al laborar en Alfa Producciones.

CAPÍTULO IV
DISCUSIÓN

4.1 POR OBJETIVOS

La presente investigación se focalizó en determinar cómo influyen los estados emocionales de los colaboradores en la estructura organizacional de Alfa Producciones SAC, Los Olivos-2016. Así como el primer objetivo específico que fue determinar cómo influyen las emociones positivas de los colaboradores en la estructura organizacional de Alfa Producciones SAC, Los Olivos-2016 y como segundo objetivo específico fue determinar cómo influyen las emociones negativas de los colaboradores en la estructura organizacional de Alfa Producciones SAC, Los Olivos-2016.

El objeto de estudio de la investigación tuvo relación con lo que sostiene **Sosa (2007), con su tesis “Influencia de las emociones en el desempeño laboral, Guatemala- 2007”**. Donde la presente investigación se realizó con el objetivo de determinar el grado de influencia que posee las emociones en el desempeño laboral y como estas pueden afectar varios aspectos de las organizaciones como lo son el clima laboral, los niveles de producción, trabajo en equipo, proceso de comunicación, índice de rotación y relaciones interpersonales, factores importantes tanto para el crecimiento de la empresa como para el de quienes la conforman.

4.2 POR HIPOTESIS

4.2.1 La hipótesis general establecida fue, existe una influencia significativa entre los estados emocionales de los colaboradores y la estructura organizacional de alfa producciones SAC, Los Olivos -2016. Según los resultados obtenidos, el coeficiente de Pearson el P valor =0.000 que es menor a 0.05, es decir que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1). Por lo tanto si existe una influencia significativa entre los estados emocionales de los colaboradores y la estructura organizacional de alfa producciones SAC, Los Olivos -2016.

4.2.2 La hipótesis específica establecida fue, c. Según los resultados obtenidos, el coeficiente de Pearson el P valor =0.039 que es menor a 0.05, es decir que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

Por lo tanto si existe una influencia significativa entre las emociones positivas de los colaboradores y la estructura organizacional de alfa producciones SAC, Los Olivos-2016.

4.2.3 La segunda hipótesis específica establecida fue, existe una influencia significativa entre las emociones negativas de los colaboradores y la estructura organizacional de alfa producciones SAC, Los Olivos-2016. Según los resultados obtenidos, el coeficiente de Pearson el P valor =0.000 que es menor a 0.05, es decir que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Por lo tanto si existe una influencia significativa entre las emociones negativas de los colaboradores y la estructura organizacional de alfa producciones SAC, Los Olivos-2016.

4.3 POR METODOLOGÍA

La presente investigación por su nivel es investigación correlacional-causal, ya que se buscó la asociación entre las variables y la relación entre las misma, es decir si existe una influencia significativa entre las emociones negativas de los colaboradores y la estructura organizacional de alfa producciones SAC, Los Olivos-2016.

Para la determinación de los resultados, se dio a través de la técnica de recolección de datos fue la encuesta, con una población de 50 colaboradores de la casa difusora de Alfa Producciones, la cual se realizó un censo a los 50 colaboradores. En el caso del antecedente en cuestión la metodología fue experimental y con una muestra de 63 personas, y otras mencionadas la metodología de nivel descriptivo correlacional, aplicada y multimodal.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que se han llegado por la presente investigación están en correlación con nuestros objetivos, hipótesis, marco teórico y la aplicación de instrumentos. Los resultados son los siguientes:

1. En la investigación se logró conocer que si existe una influencia significativa entre los estados emocionales de los colaboradores y la estructura organizacional de Alfa Producciones SAC, Los Olivos-2016, Esto se dio a conocer a través de la prueba de hipótesis la cual mostró un P valor igual a 0.000, además el resultado de correlación de Pearson (R) es igual 0.574.
2. Si existe una influencia significativa entre las emociones positivas de los colaboradores y la estructura organizacional de Alfa Producciones SAC, Los Olivos-2016. Esto se dio a conocer a través de la prueba de hipótesis la cual mostró un P valor igual a 0.039, además el resultado de correlación de Pearson (R) es igual 0.293. Además, según la tabla de frecuencia el 66% de los encuestados siempre se siente felices trabajando en alfa producciones, la cual repercute en la organización de forma positiva para la empresa.
3. Así mismo, Si existe una influencia significativa entre las emociones negativas de los colaboradores y la estructura organizacional de Alfa Producciones SAC, Los Olivos-2016. Esto se dio a conocer a través de la prueba de hipótesis la cual mostró un P valor igual a 0.000, además el resultado de correlación de Pearson (R) es igual 0.611. Además, según la tabla de frecuencia el 56% de los encuestados casi siempre se siente enfadados, tristes y con miedo al trabajando en alfa producciones, la cual repercute en la organización de forma negativa para la empresa.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

Finalizada la investigación en la empresa Alfa Producciones S.A.C del distrito de los Olivos en el 2016, se proponen algunas recomendaciones que serán de gran utilidad para mantener e incluso mejorar los estados emocionales de los colaboradores y la estructura organizacional.

1. La empresa Alfa Producciones S.A.C ya tiene una presencia consolidada en el distrito, existen algunos puntos en los que deben mejorar como es el caso de la percepción que tienen los colaboradores sobre la empresa, esto es, su estructura organizacional. Los últimos meses se ha observado un importante crecimiento en la rotación de personal, unos como personal nuevo a los cuales se les ha puesto un poco difícil el adaptarse a los lineamientos, requerimientos y políticas del casa difusora, considerando que el formato en mención es pequeño y que cuenta con un capital humano reducido, debido a la variedad de tareas que deben desempeñar sin ser exactamente las labores que figuran en su contrato.
2. Si bien la empresa cuenta con el equipo necesario para el desenvolvimiento de las tareas, este debería estar al alcance de los colaboradores para su mejor uso. A ello cabe añadir la propuesta de aumento en la frecuencia de los talleres de capacitación sobre los instrumentos y equipos (cámaras, swicher) así como las indicaciones debidas de su correcto funcionamiento.
3. Las emociones de los colaboradores es importante y por lo tanto afianzar en ello con una retroalimentación, las cuales son cruciales entre las diferentes áreas, la aplicación de una mejor estrategia para mejorar las relaciones interpersonales y fomentaría un mejor trabajo en equipo, además el líder estimulará el compromiso de los trabajadores al mostrar empatía y el saber escuchar.

VII. REFERENCIAS

Libros:

Chiavenato I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. (5.^a ed.) México: McGraw- Hill.

Chiavenato I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. (5.^a ed.) México: McGraw- Hill.

Chiavenato I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (8.^a ed.).México: Mc Graw Hill /Interamericana Editores.

Choliz M. y Barberá E. (1994). *Prácticas de la motivación y emoción*. Recuperado el 8 de octubre de: www.uv.es/=choliz

Choliz M (2005): *Psicología de la emoción: el proceso emocional*. Recuperado el 10 de octubre de: www.uv.es/=choliz

Dalf R. (2005). *Teoría y diseño organizacional*. (8.^a ed.).México DF: Thomson editores, S.A.

Davidoff L. (1980). *Introducción a la psicología*. (2^a. Ed.). México: McGraw-Hill

Dess G. y Lumpkin G. y Eisner A. (2011). *Administración Estratégica*. (5.^a ed.) México: McGraw-Hill.

Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación*. (5.^a ed.) México DF: McGraw-Hill

Mintzberg H. (2012). *La estructuración de las organizaciones* (8.^a ed.). España: Ariel

Myers J. (2005). *Psicología*. (7^a. Ed.). España: Medica Panamericana

Nuñez J. (2008). *Estructura Organizacional para la empresa mediana, fabricante de estructura metálica*. (Tesis para Maestría). Recuperado de: <http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020071160.PDF>

Oset J., López J. y Pedro N. (2007). *Feeling Management: estudio sobre los estados emocionales en las organizaciones*. Recuperado de: <http://blog.iese.edu/joseramonpin/files/2012/06/Feelings-Management.pdf>

Pitta A. (2004). *Estado emocional de estudiantes de enfermería: comparando las dos instituciones superiores tanto privado y público, Lisboa-2004*. (Tesis doctor). Recuperado de: http://fondosdigitales.us.es/media/thesis/468/Original_J_TD_CE-106.pdf

Piqueros J., Ramos V., Martínez A. y Oblitas L. (2009). *Emociones negativas y su impacto en la salud mental y física*. Recuperado el 30 de septiembre 2015, de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=134213131007>

Robbins S. y Coulter M. (2005). *Administración* (8.^a ed.) México: Pearson Education.

Rocco M. (2009). *Satisfacción Laboral y salario emocional: una aproximación teórica, Santiago – 2009*. (Tesis para Titulación). Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/cs-rocco_m/pdfAmont/cs-rocco_m.pdf

Rodríguez J. (2002). *Estudio de sistemas y procedimientos administrativas* (1.^a ed.) Thomson Learning.

Vecina M. (2006). *Emociones positivas*. Recuperado el 8 de octubre 2015, de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77827103>

Tesis en físico:

Salas A. (2011). *Influencia de la Estructura Organizacional en el desempeño de los trabajadores de la empresa JET CARGO S.A.C en el periodo 2011*. (Tesis de pre-grado, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 12 de octubre del 2015 a las horas 18:36).

Tesis en línea:

Escobedo M. (2013). *Inteligencia Emocional de los trabajadores de la empresa transporte JUVIER S.A.C y Desempeño laboral*. (Tesis Licenciado). Recuperado de:

http://dspace.unitru.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UNITRU/787/escobedo_maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sosa A. (2007). *Alineación estratégico: ajuste en la estructura organizacional y diseño de mapa de procesos en una ONG orientada a salud*. (Tesis grado de Ingeniero Industrial). Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/803/RIOS_RAMO_S_FRANKLIN_ALINEAMIENTO ESTRATEGICO SALUD.pdf?sequence=1

Rubio F. (2009). *La estructura Organizacional en Centros de Investigación, desarrollo e Innovación; una Aproximación a la Experiencia Internacional, México-2009*. (Tesis para Doctor). Recuperado de: <http://fca.uaq.mx/files/investigacion/doctorado/tesis/FelipeAlejandroRubioCastillo.pdf>

CAPÍTULO VIII
ANEXOS

ANEXO 01

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES:

Estimado(a) colaborador(a): a continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

Nunca =1	Casi Nunca =2	A Veces = 3	Casi Siempre =4	Siempre =5
-----------------	----------------------	--------------------	------------------------	-------------------

N°	ENUNCIADO/ PREGUNTAS	1	2	3	4	5
01	Me siento feliz trabajando en Alfa Producciones					
02	Me siento feliz cuando toman en cuenta mis sugerencias					
03	Cuando me enfado tomo decisiones rápidas y erradas					
04	Me enfado cuando mis opiniones no son escuchadas					
05	Cuando estoy triste pierdo la concentración					
06	Cuando estoy triste disminuye mis deseos de trabajar					
07	Me da miedo cuando mi jefe está de mal humor					
08	Me da miedo cuando cometo errores en mi puesto de trabajo					
09	Considero que el organigrama es fácil de entender					
10	Considero que dan una buena inducción según sus funciones					
11	Considero que conozco los departamentos que existe					
12	Considero que poseo las habilidades según el área al que pertenezco					
13	Considero que las capacitaciones mejoran mi desempeño					
14	Considero que las capacitaciones están relacionadas con mis actividades laborales					
15	Considero que conozco la cadena de mando que existe en la organización					
16	Considero que conozco a mi jefe inmediato superior					
17	Considero que existe disciplina en el área de labores					
18	Considero que existe armonía en el lugar de labores					
19	Considero que mis opiniones son tomados en cuenta					
20	Considero que mis opiniones son asertivas					
21	Considero que se respeta la hora del refrigerio					
22	Considero que los servicios higiénicos son accesibles					

FUENTE: Liliam Jara Villarreal

Gracias por su colaboración



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“INFLUENCIA DEL ESTADO EMOCIONAL DE LOS COLABORADORES EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE ALFA PRODUCCIONES SAC, LOS OLIVOS, LIMA- 2016”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN



AUTORA:

JARA VILLARREAL LILIAM CHIRLEY

ASESOR:

Dr. DIAZ SAUCEDO ANTONIO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

LIMA-PERÚ

2016

Yo, Antonio DIAZ SAUCEDO, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima Norte (precisar filial o sede), revisor(a) de la tesis titulada

"INFLUENCIA DEL ESTADO EMOCIONAL DE LOS COLABORADORES EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE ALFA PRODUCCIONES SAC, LOS OLIVOS, LIMA-2016" del (de la) estudiante LILIAM CHIRLEY JARA VILLARREAL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



Lima, 13 de octubre del 2018



.....
Dr. Antonio DIAZ SAUCEDO
DNI: 07162975

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

feedback studio | influencia del estado emocional de los colaboradores en la es

25 /20

Resumen de coincidencias X

25 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.upeu.edu.pe	1 %
2	cybertesis.unmsm.edu...	1 %
3	www.pluraheraldo.net	1 %
4	www.iesppubfqc.edu.pe	1 %
5	Entregado a Universida...	1 %
6	dspace.usc.es	1 %

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INFLUENCIA DEL ESTADO EMOCIONAL DE LOS COLABORADORES EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE ALMA PRODUCCIONES SAC. LOS OLIVOS, LIMA- 2016

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:
JARA VILLARREAL LILIAM CHRILEY

ASESOR:
D. DIAZ SAUCEDO ANTONIO

LINEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

UCV INVESTIGACIÓN DE F&EP ADMINISTRACIÓN LIMA

High Resolution

Text-only Report

Página: 1 de 63

Número de palabras: 10421

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: ESTADOS EMOCIONALES

PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo los Estados Emocionales de los Colaboradores Influyen en la Estructura Organizacional de Alfa Producciones S.A.C, Los Olivos - 2015?

Responsable: Liliam Jara Villarreal

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia?		Claridad?		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSION 1: Emociones Positivas ¿Consideras que estas contento cuando vez que existe posibles ganancias de éxito en la empresa?							
2	¿Consideras que estas calmado cuando existe conflictos?							
3	¿Consideras que cuando estas contento incrementas el trabajo en equipo?							
4	¿Consideras que por la alegría ante una situación te motiva seguir con tus labores?							
5	¿Consideras que cuando estas estresado tiendes a incrementar tu concentración?							
	DIMENSION 2: Emociones Negativas							
6	¿Consideras que te frustras cuando las sugerencias no son tomadas en cuenta?	SI	No	SI	No	SI	No	
7	¿Consideras que te da vergüenza cuando te llaman la atención frente a los demás?							
8	¿Consideras que te da miedo cuando tu jefe está de mal humor?							
9	¿Consideras que por la tristeza ante la pérdida de un ser querido se ve afectado tu trabajo?							
10	¿Consideras que te enfadas con facilidad cuando no solucionan los problemas en la empresa?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, DNI: Yvessa Conde Beltrán DNI: 09964483

Especialidad del validador: Magister en Educación

27 de ^{Nov} de del 2015.


Firma del Experto Informante.

1- Pertinencia: El ítem corresponde al concepto laboral formulado.
2- Relevancia: El ítem es apropiado para representar la construcción o la dimensión específica del constructo.
3- Claridad: Se entienda sin ambigüedad. Algunos el enunciado del ítem es correcto, asado, y directo.
Nota: Si el ítem, se dice si el ítem o si entre los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo los Estados Emocionales de los Colaboradores Influyen en la Estructura Organizacional de Alfa Producciones S.A.C, Los Olivos - 2015?

Responsable: Liliam Jara Villarreal

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Estructura Formal								
1	¿Consideras que el organigrama de la empresa es fácil de entender?							
2	¿Consideras que el día de ingreso a laborar le dieron una buena inducción de sus funciones?							
3	¿Consideras que están agrupados según el departamento o área al que pertenecen?							
4	¿Consideras que posees las capacidades y habilidades necesarias para realizar las funciones de su puesto?							
5	¿Consideras que la capacitación está relacionada con sus actividades?							
6	¿Consideras que podrías identificar el cargo de la mayoría?							
DIMENSIÓN 2 Estructura Informal								
7	¿Consideras que la exigencia de puntualidad se da para todos?							
8	¿Consideras que en su departamento existe armonía y confraternidad?							
9	¿Consideras que tus opiniones son tomadas en cuenta?							
10	¿Consideras que la hora del refrigerio es respetado?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

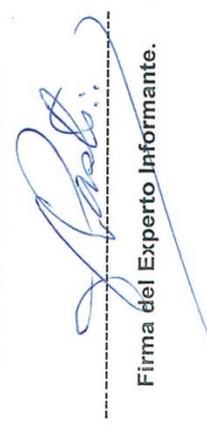
Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: *Dr. D. Víctor Víctor Talled* DNI: *07721049*

Especialidad del validador: *Ph.D. en Administración* *25* de *Nov.* del 20*15*

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: ESTADOS EMOCIONALES

PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo los Estados Emocionales de los Colaboradores Influyen en la Estructura Organizacional de Alfa Producciones S.A. Los Olivos - 2015?

Responsable: Liliam Jara Villarreal

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Emociones Positivas								
1	¿Consideras que estas contento cuando vez que existe posibilidades de éxito en la empresa?							
2	¿Consideras que estas calmado cuando existe conflictos?							
3	¿Consideras que cuando estas confiado incrementa el trabajo en equipo?							
4	¿Consideras que por la alegría ante una felicitación te motiva seguir con tus labores?							
5	¿Consideras que cuando estas estable tiendes a incrementar tu concentración?							
DIMENSIÓN 2 Emociones Negativas								
6	¿Consideras que te frustras cuando tus sugerencias no son tomadas en cuenta?	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Consideras que te da vergüenza cuando te llaman la atención frente a los demás?							
8	¿Consideras que te da miedo cuando tu jefe esta de mal humor?							
9	¿Consideras que por la tristeza ante la pérdida de un ser querido se ve afectado tu trabajo?							
10	¿Consideras que te enfadas con facilidad cuando no solucionan los problemas en la empresa?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es válido

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: F. Tantaleán Tajira DNI: 20070332

Especialidad del validador: 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

20 de Jul del 2015



Firma del Experto Informante.

PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo los Estados Emocionales de los Colaboradores Influyen en la Estructura Organizacional de Alfa Producciones S.A.C, Los Olivos - 2015?

Responsable: Liliam Jara Villarreal

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: Estructura Formal ¿Consideras que el organigrama de la empresa es fácil de entender?							
2	¿Consideras que el día de ingreso a laborar le dieron una buena inducción de sus funciones?							
3	¿Consideras que están agrupados según el departamento o área al que pertenecen?							
4	¿Consideras que posees las capacidades y habilidades necesarias para realizar las funciones de su puesto?							
5	¿Consideras que la capacitación está relacionada con sus actividades?							
6	¿Consideras que podrías identificar el cargo de la mayoría?							
	DIMENSIÓN 2 Estructura Informal	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Consideras que la exigencia de puntualidad se da para todos?							
8	¿Consideras que en su departamento existe armonía y confraternidad?							
9	¿Consideras que tus opiniones son tomadas en cuenta?							
10	¿Consideras que la hora del refrigerio es respetado?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es válido

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: E. Contaléan T. Jara DNI: 200768372

Especialidad del validador: ADMINISTRACION

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

Firma del Experto Informante.



30 de Julio del 2015