



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

Nivel de motivación de los trabajadores en el mejoramiento del clima
laboral de la Panificadora Maritza E.I.R.L, Barranca - 2017

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

AUTORA:

PIEDRA GONZALES, ROSA BRIGITTE NICOLE

ACESOR:

FERNÁNDEZ SAUCEDO, NARCISO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Lima – Perú

2017 – II

Dr. Dávila Arenaza, Víctor

Dr. Díaz Saucedo Antonio

Dr. Fernández Saucedo Narciso

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a mi pequeño hijo Bastian quien mi motor y motivo por el cual yo sigo adelante. A mis padres, Luis Pierda Quichis y Marcelina Gonzales Antunez, por depositar su confianza en mí persona y haberme apoyado desde el inicio de la carrera.

AGRADECIMIENTO

A mi madre por brindarme su apoyo moral y económico para el logro de este fin. Al profesor Narciso por sus enseñanzas, por su infinita paciencia y ayuda en la realización de la presente investigación, pero sobre todo por confiar en mí y por brindarme su amistad.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Piedra Gonzales, Rosa Brigitte Nicole con DNI N° 71512777, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se 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, 26 de Noviembre del 2017

Piedra Gonzales, Rosa Brigitte Nicole

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Nivel de motivación de los trabajadores para el mejoramiento del clima laboral de la Panificadora Maritza E.I.R.L, Barranca - 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

El Autor

INDICE

CONTENIDO

PÁGINA

CARATULA

Título Autor
Asesor
Línea de Investigación

PÀGINAS PRELIMUNARES

Página	del	jurado
II		
Dedicatoria		3
Agradecimiento		4
Declaración de autenticidad		5
Presentación		6
Índice		¡Error! Marcador no definido.
RESUMEN		8
ABSTRACT		
VIII		
I. INTRODUCCIÓN		
1.1. Realidad problemática		9
1.2. Trabajos previos		10
1.3. Teoría relacionadas al tema		13
1.4. Formulación del problema		22
1.5. Objetivos		23
1.6. Hipótesis		23
1.7. Justificación del estudio		24
II. MÉTODO		
2.1. Diseño de la investigación		25
2.2. Variables y Operacionalización		¡Error! Marcador no definido.
2.3. Población y Muestra		26
2.4. Técnicas e Instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad		27
2.5. Métodos de análisis de datos		29
2.6. Aspectos éticos		30
III. RESULTADOS		31
IV. DISCUSIÓN		
49		
V. CONCLUSIÓN		
52		
VI. RECOMENDACIONES		
53		
VII. REFERENCIAS		54
ANEXOS		56

RESUMEN

La presente investigación se titula Nivel de motivación de los trabajadores en el mejoramiento del clima laboral de la empresa Panificadora Maritza E.I.R.L, Barranca - 2017, con el objetivo de determinar la influencia de la motivación en el mejoramiento del clima laboral de los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L en la provincia de Barranca, en el año 2017.

Fue una Investigación correlacional que consistió en un diseño no experimental, de corte transversal, cuya población estuvo conformada por 22 trabajadores. Esta investigación se desarrolló utilizando como instrumento de recolección de datos un cuestionario el cual fue aplicado a los trabajadores de dicha empresa, para determinar el nivel de influencia entre la motivación y el clima laboral.

Palabras clave: Motivación, Clima laboral

Abstract

The present investigation is titled Level of motivation of the workers in the improvement of the labor climate of the company Panificadora Maritza EIRL, Barranca - 2017, with the objective of determining the influence of the motivation in the improvement of the labor climate of the workers of the Panificadora Maritza EIRL in the province of Barranca, in the year 2017. It was a correlational investigation that consisted of a non-experimental, cross-sectional design, whose population consisted of 22 workers. This research was developed using as a data collection instrument a questionnaire which was applied to the workers of said company, to determine the level of influence between motivation and work environment.

Keywords: Motivation, Labor climate

I. INTRODUCCION:

1. Realidad Problemática

A nivel global, en los últimos años se ha observado que los trabajadores se han sentido insatisfechos con el clima laboral que presentan en la empresas, convirtiéndose en un factor de preocupación para los gerentes, siendo el buen trato un aspecto muy importante, pues influye en el desempeño del colaborador al momento de trabajar; lo cual hace que la organización tenga una mejor función.

En nuestro país vemos que la cultura de tener un adecuado clima laboral no está bien difundida pues notamos que las personas ya no ven su trabajo como algo que les guste en cambio hoy sienten que van a ir a un lugar donde se sentirán presionados y estresados, la falta de un organizado clima laboral perjudica tanto al trabajador como a la empresa, pues no hay una buena comunicación entre los trabajadores de un mismo lugar.

Una empresa debe reflejar una excelente calidad en sus servicios, teniendo un ambiente laboral más productivo y eficiente de las personas que laboran. De tal modo, si deseamos brindar satisfacción a los clientes, debemos empezar por ofrecer un nivel de motivación a nuestros trabajadores. Para que esto se lleve a cabo, se tiene que empezar a analizar el clima laboral mediante aspectos de liderazgo, satisfacción laboral, comunicación y motivación.

En la provincia de Barranca se presenta también dicha situación, por lo cual se desarrolla esta investigación ya que los trabajadores no se sienten unidos y tampoco confían unos a otros, ellos deberían tomar en cuenta las diferentes herramientas que permitan analizar y percibir las conductas insatisfechas que pueden ser originadas por el estrés, la falta de remuneración, beneficios, entre otros que no ayudan a tener un escenario adecuado de trabajo monótono en el cumplimiento de los objetivos planteados.

1.2 TRABAJOS PREVIOS

1.2.1. A nivel nacional

Marroquín y Pérez (2011), realizaron la investigación “El clima Organizacional y su relación con desempeño laboral en los trabajadores de “Burger King” para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas en la universidad Ricardo Palma. La presente tesis tiene como objetivo el análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral la investigación es de tipo descriptivo-correlacional, la muestra son 35 trabajadores de Burger King del Centro Comercial San Miguel el instrumento utilizado para esta investigación son entrevistas a los empleados, cuestionarlos respecto a la satisfacción laboral, el modo más económico y confiable es la técnica de los cuestionarios escritos. Llegamos a la conclusión que a la mayoría de los colaboradores les es grato trabajar con sus compañeros, lo cual nos da a entender que existe un buen clima laboral y satisfacción en su desempeño laboral.

Pérez (2010), realizó la investigación “El clima laboral y su efecto en la calidad de atención al estudiante en el SENATI Chimbote” para optar el título de licenciado en Administración de empresas. La presente tesis tiene como objetivo el análisis del clima laboral mediante la aplicación del instrumento, considerando las dimensiones para el estudio, se obtuvo un resultado negativo; es decir que los trabajadores perciben que en la institución hay un mal clima laboral, el 73.75 % de los trabajadores perciben el clima laboral como malo, mientras el 26.3% como regular; es decir 5 trabajadores. La investigación de tipo descriptivo-correlacional. La muestra estudiada fue 19 trabajadores para clima laboral y 206 estudiantes para saber cuan satisfechos se sienten con la atención recibida, utilizándose la técnica del muestreo probabilístico para estudiantes y para la población se obtuvo la misma probabilidad siendo seleccionado para la aplicación de la encuesta. Se hizo uso del instrumento del cuestionario, el cual estuvo conformado por 38 preguntas para clima laboral y 21 preguntas para atención al cliente, teniendo cinco alternativas de respuestas. Se concluyó según los resultados obtenidos que no existe un clima laboral favorable, así como también la atención brindada es mala, puesto que

los estudiantes afirman estar satisfechos con la atención. Aprobando la hipótesis de la investigación.

Villar (2011) en la tesis “Relación entre la motivación y el clima organizacional de los trabajadores del C.E.P. Saco Oliveros – Covida, Lima”, su objetivo fue determinar la relación existente entre la motivación y el clima organizacional en los colaboradores del lugar de estudios mencionado. Con este fin elaboro una investigación de tipo descriptiva. Se realizó una encuesta a 50 trabajadores y se concluyó que el análisis de correlación de Pearson permitió aceptar la hipótesis general afirmando que existe una relación, de tal manera se confirma que los colaboradores del C.E.P. Saco Oliveros – Covida, Los Olivos, poseen una motivación elevada ya que se ve reflejada en el buen clima organizacional.

1.2.2. A nivel internacional

Pérez (2015), en su investigación “La motivación como estrategia de trabajo al interior de la policía nacional de Colombia”. Este estudio se centró en la búsqueda de mejorar el servicio que presta la Policía Nacional de Colombia, por ello se despliega la presente investigación que analiza como la motivación se encuentra entrelazada en el desempeño humano, en lo policial de igual manera es un aspecto fundamental en el actuar de los funcionarios para la ejecución de las políticas de seguridad y los objetivos planteados por sus directivos. Teniendo en cuenta la efectividad que el personal logra al sentirse motivados en la labor que cumplen, por lo cual se estudian las estrategias de gerenciamiento del talento humano, que la institución tiene establecidas y se efectúa un sondeo entre quienes intervienen con ella, para lograr así identificar que se encuentra fallando, las causas y como poder mejorar esta problemática que no solo afecta a la policía sino varias organizaciones a cada una de manera distinta, por lo cual se realiza esta investigación de búsqueda de aportar al mejoramiento de la motivación del personal, para que ellos logren un mejor desempeño de sus funciones y contribuir en la cadena de beneficios que esto trae como es un buen ambiente de trabajo, eficiencia en su labor, prestar un mejor servicio, aumentar la percepción de seguridad, mejorar la imagen de la institución y otras ,as que hacen parte de la cadena, dado que es el talento humano uno de los pilares más importantes en las organizaciones, por lo que

las estrategias del gerenciamiento del talento humano deben de ser manejadas con responsabilidad.

Pérez y Rojas (2013) investigaron en Venezuela sobre “El perfil de motivación para el trabajo de docentes”. El estudio centro sus objetivos en determinar el perfil de motivación para el trabajo de docentes en la tercera etapa de la escuela básica y media (diversificada y profesional) en instituciones educativas venezolanas. Se buscaron algunas reacciones entre las variables independientes, tipo de institución, cargo de desempeño del docente y sexo. Con la variable dependiente; perfil de motivación para el trabajo de docentes (condiciones motivacionales internas, medios preferidos para obtener las retribuciones deseadas y condiciones motivacionales externas). La muestra estuvo conformada por 56 docentes a quienes se les administro el cuestionario motivacional para el trabajo. Un análisis descriptivo e inferencial con el cálculo de las medidas, de cada una de los factores, determino el grado de significación mediante la aplicación de la t de student ($p < 0.05$). No se encontraron diferencias significativas en el perfil de motivación de cada una de las tres categorías; tipo de institución, cargo que ocupa y el sexo. No obstante, algunos factores psicosociales, como dedicación a la tarea, grupo de trabajo, reconocimiento y salario, presentaron diferencias significativas.

Sum (2015), en su tesis “La motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango-Guatemala”. Durante esta investigación se comprobó que el nivel de motivación que tienen los colaboradores es alto, para su desempeño en la organización, se realizó con 34 sujetos del personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La investigación es de tipo descriptivo y se utilizó una prueba psicométrica para medir el nivel de motivación y una escala de Likert para establecer el grado del desempeño laboral que tienen los colaboradores, los resultados obtenidos durante la investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teoría de la variable Clima laboral

Baguer (2009) interpreta que el clima laboral es el ambiente de personas en el cual ejecutan sus actividades laborales dentro de una empresa. Un buen clima se presenta cuando el colaborador desarrolla sus actividades laborales en un entorno adecuado y por tanto puede poner en práctica sus habilidades y conocimientos.

El Taylorismo

“El modelo administrativo de Fayol se basa en tres aspectos fundamentales: La división del trabajo, la aplicación de un proceso administrativo y la formulación de los criterios técnicos que deben orientar la función administrativa. Para Fayol, la función administrativa tiene por objeto solamente al cuerpo social, que obra sobre el personal de la organización: mientras que las otras funciones inciden sobre la materia prima y las máquinas. Fayol resumió el resultado de sus investigaciones en una serie de principios que toda empresa debía aplicar: la división del trabajo, la disciplina, la autoridad, la unidad y jerarquía del mando, la centralización, la justa remuneración, la estabilidad del personal, el trabajo en equipo, la iniciativa, el interés general, etc.” (Griffin, 2011).

Para tener resultados en la función administrativa de una empresa, todo debe ser equitativo y se debe tener una serie de principios.

Teoría de Likert.

“Likert en su teoría de clima organizacional menciona que el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Por lo tanto, la reacción está determinada por la percepción. Likert señala que hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización, las cuales influyen en la percepción individual del clima: *variables* causales llamadas también variables independientes, son las que están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados.

Dentro de estas variables se encuentran la estructura de la organización y su administración, reglas, decisiones, competencia y actitudes. Si las variables independientes se modifican, hacen que se modifiquen las otras variables; *variables intermedias* reflejan el estado interno y la salud de una empresa y constituyen los procesos organizacionales de una empresa. Entre ellas están la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones; y variables finales denominadas también dependientes son las que resultan del efecto de las variables independientes y de las intermedias, por lo que reflejan los logros obtenidos por la organización, entre ellas están la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas.” (Griffin, 2011).

El clima laboral se manifiesta como un ambiente que se va desarrollando dentro de una organización, por medio de los procesos que se llegan a efectuar mediante la motivación de los trabajadores, el cual alcanzan de manera eficiente sus resultados que desean. Según algunos autores lo conceptualizan como:

Bordas (2016), nos dice que: “El clima laboral se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y por tanto al desempeño de la organización”.

Según litwin y string (1968) manifiesta que: “El clima laboral es considerado como resultado de los “efectos subjetivos percibidos del sistema formal, el estilo formal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada”.

Rousseau (1988). Define al clima laboral como: “Las percepciones que los individuos desarrollan de la convivencia con otros individuos en el ambiente organizacional.”

Proponiendo otros conceptos tenemos al respecto que:

“El ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de

interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actividad determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo”(Méndez, 2006, p.108)

El Clima Organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc).Según Goncalves (2008).

En síntesis el clima laboral se define como componentes que dan bienestar a los colaboradores de una empresa, brindándoles un alto nivel de motivación y a la vez una buena cultura ya que de esa manera ellos pueden desempeñar muy bien su trabajo obteniendo así mayores beneficios ya sean económicos o personales.

1.3.1.1 Procesos en el clima laboral

Los procesos en el clima laboral posee dos formas de agentes como son: Los agentes internos quienes dan una relación de confianza entre los trabajadores y los representantes de una organización, y los agentes externos quienes dan a conocer la influencia de cada audiencia, ya sea para la organización como para el trabajador.

Brunet (1999) nos dice: "Todas las audiencias tienen un papel que jugar y, entre éstas, no pueden faltar los agentes externos, cada vez más relevantes en un entorno en el que la información fluye con mayor rapidez y la vinculación profesional está, hoy por hoy, muy relacionada con la oferta media del mercado. Así tenemos dos tipos de agentes: **Agentes Internos:** debe establecerse una relación de confianza entre los representantes de la empresa, que tienen la responsabilidad de establecer el marco de actuación de entre las necesidades empleados y los requerimientos del negocio expresado por la empresa; y los propios empleados, que son usuarios de las políticas y debemos implicarlos en los procesos de gestión. **Agentes Externos:** debemos

conocer con profundidad la influencia de las audiencias proscriptoras – familia, amigos, etc. -, quienes ejercen una influencia inestimable en el empleado; y el cliente, quien marca el ritmo de la actividad del negocio y ofrece feedback del resultado final de la gestión. Por último, no debemos obviar a las empresas del mercado con igualdad de condiciones, quienes constituyen referencias que hay que conocer y examinar”.

1.3.1.2 Dimensiones del clima laboral

Las dimensiones son indispensables porque nos ayudan con el estudio de un buen diagnóstico de la empresa.

Según Louffat (2010) “El clima laboral se encarga de evaluar el nivel de satisfacción o insatisfacción ante las condiciones laborales que ofrece la institución en momentos o periodos determinados”.

También es necesario establecer algunas dimensiones o categorías de análisis, que permitan establecer variables o rasgos específicos, los cuales nos indicarán un diagnóstico que refleje el sentimiento predominante dentro de la organización y están clasificadas de la siguiente manera:

Estructura: Esta dimensión cubre las directrices, las consignas y la políticas que puede emitir una organización y que afectan directamente la forma de lleva a cabo una tarea.

Liderazgo: la acción que cumple el líder ante un grupo.

Responsabilidad: Esta dimensión se refiere al Sentimiento de autonomía, es decir se siente su propio patrón.

Resultados y recompensas: Esa dimensión se basa en los aspectos monetarios y posibilidades de promoción

Comunicación: Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.

Relaciones: Se trata aquí del tipo de atmósfera social y de amistad que se observa dentro de la organización.

Estándares: el cuidado de la producción.

Conflictos: Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización

Obstáculos: barreras que impiden sobresalir.

Toma de decisiones: Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización así como el papel de los empleados en este proceso.

Control: entrada y salida de los colaboradores.

Riesgo: Percepción del nivel de reto y de riesgo tal y como se presentan en una situación de trabajo.

1.3.1.3. Factores que influyen en el clima laboral:

El Clima Laboral está dada por las influencias del medio ambiente que rodea a la empresa, los factores y las condiciones que se realizan dentro de la misma, quien son factores internos o factores externos.

Según Redinn(2004):“Los factores de influencia en el clima organizacional están conformado desde la cabeza de la organización y desde el pasado. Las influencias primarias son las siguientes, presentadas sin proponer un orden de importancia:

Estilos de los máximos directos: “Esta es la forma en que la gente directiva piensa que la organización debería ser manejada, reflejada en la forma que ellos actúan con los miembros de su equipo”. (Redinn, 2004).

Grupo dominante: “La alta administración de algunas organizaciones comprenden el grupo dominante, por ejemplo: Tipo de Marketing, actuarios, ingenieros, contadores, profesores, gentes del mismo estilo básico, etc. Una concentración de cualquier tipo de ellos en posiciones de poder puede influir en el Clima Organizacional” (Redinn, 2004).

Familia dominante: “La familia, así como el fundador en forma individual, puede ejercer una profunda influencia en el clima, particularmente pero no necesariamente, si la empresa es pequeña”. (Redinn, 2004).

Tecnología: “En cierto grado el Clima Organizacional depende de la tecnología pero en otro es independiente de ella. El grado preciso de influencia puede identificarse realizando una comparación con empresas del mismo sector o con otras que se encuentra en diferentes mercados”. (Redinn, 2004).

1.3.1.4 Importancia del clima laboral:

El clima organizacional es importante debido a que beneficia a las organizaciones porque da a conocer cómo el trabajador se siente dentro de la organización por medio de esto el gerente general puede diseñar estrategias para mejorar el ambiente, con ello se evaluaría la productividad, eficiencia y eficacia de la organización

Para Brunet (1987), la importancia del Clima Organizacional se explica en lo siguiente:

“En forma global, el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros que debido a su naturaleza, se transforman a su vez en elementos del clima. Así se vuelve importante para un administrador el ser capaz de analizar y diagnosticar el clima de su organización por tres razones: Evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuye al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización; Iniciar y sostener un cambio que indique al administrador los elementos específicos sobre los cuales debe regir sus intervenciones; Seguir el desarrollo de su organización y prever los problemas que puedan surgir.”

1.3.2 Teoría de la variable motivación

Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización, además es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante de hacen presentes (MINSA, 2006).

Teoría de Maslow

“Para Abraham Maslow no son solo las necesidades sociales son las que corren el peligro de verse frustradas en el trabajo, sino toda una jerarquía de necesidades que se organiza del siguiente modo: En el nivel más bajo del

escalafón se sitúan las necesidades fisiológicas. A continuación las necesidades de seguridad y las necesidades sociales. Y en el plano más elevado, la necesidad de realizarse. Maslow resalta la importancia de crear un ambiente organizacional en el cual el individuo puede satisfacer incluso sus necesidades más elevadas en la escala jerárquica.” (Griffin, 2011).

Teoría ERC

[...]Primero la teoría ERC sugiere que más de un nivel de necesidad puede ocasionar motivación al mismo tiempo, por ejemplo, sugiere que las personas pueden estar motivadas por un deseo de dinero (existencia), amistad (relación), y oportunidad de aprender nuevas habilidades(crecimiento) todo a la vez. Segundo la teoría ERC tiene lo que ha sido llamado un elemento de frustración-regresión. Así si las necesidades siguen sin satisfacerse, el individuo se frustrará, regresará a un nivel más bajo y comenzará a buscar otra vez más cosas.

La teoría de los dos factores

La teoría de los dos factores de la motivación, sugiere que la satisfacción laboral tiene dos dimensiones. Es probable que un gerente que intenta motivar a un empleado no tenga éxito al usar sólo factores higiénicos,, como remuneración y buenas condiciones de trabajo. Para motivar a los empleados y producir un alto nivel de satisfacción, los gerentes deben también ofrecer factores como responsabilidad y oportunidad de avance (factores de motivación).

Teoría de la Equidad

La teoría de la Equidad afirma que las personas están motivadas a buscar una equidad social en las recompensas que reciben por el desempeño. La equidad es la creencia de un individuo de que el tratamiento es justo en relación con el que recibe los demás. Con base a la teoría de la equidad, los resultados de un trabajo incluyen remuneración, reconocimiento, promociones, relaciones sociales y recompensas intrínsecas. Para obtener estas recompensas el individuo hace aportaciones al trabajo como tiempo, experiencia, esfuerzo, educación y lealtad. La teoría sugiere que las personas ven sus resultados y aportaciones como una razón y luego la compran con la

razón de alguien más. Esta otra “persona” puede ser alguien en su grupo de trabajo o algún tipo de por medio o compuesto del grupo.

El nivel de motivación se manifiesta de la manera en donde el colaborador persiste con intensidad su esfuerzo para poder realizar su objetivo, según algunos autores lo conceptualizan como:

Robbins y Coulter (2005) manifiesta que:

“La motivación se refiere al esfuerzo ejercido hacia cualquier objetivo, estos objetivos individuales deben ser condicionados y guiados, con un proceso responsable para que también al realizarse se logre con gran esfuerzo los objetivos de la organización. Entonces debemos buscar que el esfuerzo individual sea congruente con los objetivos de la organización”.

Locke y Latham (1990) nos dice que: “La motivación se define en cuatro procesos: Emoción, dirección, intensidad y persistencia de las acciones voluntarias que están orientadas hacia las metas, no se puede observar de manera directa y por lo tanto se debe comprobar como parte de una teoría más amplia donde las condiciones antecedentes están ligadas a las acciones conductuales.”

En síntesis la motivación representa un elemento fundamental para el éxito empresarial porque de ahí depende en gran medida el esfuerzo realizado hacia cualquier objetivo que cada trabajador se llega a trazar.

1.3.2.1 Elementos De La Motivación

En un sentido sistemático, la motivación está dada por tres elementos interdependientes:

Necesidades: “Son variables en el interior de cada persona y dependen de variables culturales; las cuales aparecen cuando existe un desequilibrio fisiológico o psicológico, es decir se presentan cuando el cuerpo esta privado de alimento y agua o cuando la persona esta privada de sus amigos”. (Chiavenato, 2004).

Impulsos: “Genera un comportamiento de búsqueda e investigación para encontrar objetivos o incentivos que una vez que se alcancen satisfacen las

necesidades y reducen la tensión es por ello que se dice que los impulsos son los medios que alivian las necesidades”. (Chiavenato, 2004).

Incentivos: “Es algo que puede aliviar una necesidad o reducir un impulso, su objetivo tiene a restaurar el equilibrio fisiológico o psicológico y reduce o elimina el impulso. Es por ello que se puede decir que estos tres elementos del proceso de motivación constituyen el punto de partida de las teorías de motivación”. (Chiavenato, 2004).

Los elementos de la motivación está definida por tres elementos que son: necesidades quienes son variables en el interior de cada persona; impulsos quienes son medios que alivian las necesidades; y los incentivos quienes alivian una necesidad o reducen un impulso.

1.3.2.2 Importancia de la motivación

“La motivación es importante ya que son una serie de etapas en que las necesidades e impulsos internos crean tensiones que son afectadas por el entorno que rodea al ser humano, como es la presencia de las metas y el dar a conocer los incentivos; que serán los responsables de satisfacer las necesidades de los trabajadores para que ellos realicen un mayor esfuerzo”. (Robbins y Coulter, 2005)

Los incentivos son una parte importante de la motivación, ya que satisface las necesidades de cada trabajador y de esa manera ellos pueden realizar un mayor esfuerzo al momento de laborar en una organización.

1.3.2.3 Tipos de motivación

“La motivación es un proceso que parte de un requerimiento fisiológico o psicológico una necesidad que activa un comportamiento o un impulso orientado hacia un objetivo o un incentivo. La clave entender el proceso de motivación reside en el significado de las necesidades, los impulsos y los incentivos y en las relaciones entre ellos los motivadores intrínsecos y los motivadores extrínsecos”. (Chiavenato ,2004).

Los motivadores intrínsecos:

Surgen de la propia persona y la llevan a desarrollar un deseo interno, una pasión o un interés por llevar a cabo un determinado

comportamiento. Son motivadores internos: la formación, el desarrollo personal y/o profesional, el reconocimiento de los méritos propios, la consecución de determinados objetivos personales y/o profesionales. (Pereda y Berrocal, 2005)

Es la que está directamente relacionada con la significación del trabajo, y por tanto, con todo aquello que estimula nuestra vida profesional dentro de la organización. (Congreso de Ingeniera, 2005)

Los motivadores extrínsecos:

Actúa cuando la persona lleva a cabo un comportamiento para conseguir recompensa ajena, exterior a ella. En general, el motivador extrínseco por excelencia, en el mundo laboral es el salario. (Pereda y Berrocal, 2005)

Es aquella que está relacionada directamente con lo que me dan desde fuera, las nuevas políticas de recursos humanos buscan fórmulas alternativas de remuneración, dónde el empleado encuentre una recompensa económica que se adapte a sus circunstancias personales, edad, estado civil, tamaño de la familia, preferencias , gustos, etc. (Congreso de Ingeniera, 2005).

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general:

¿Cómo influye la motivación en el mejoramiento del clima laboral de los trabajadores de la empresa panificadora Maritza E.I.R.L, en la provincia de Barranca, en el año 2017?

1.4.2 Problema específico

¿Cómo influye la motivación intrínseca en el mejoramiento del clima laboral en los trabajadores de la panificadora Maritza EIRL, en la provincia de Barranca, en el año 2017?

¿Cómo influye la motivación extrínseca en el mejoramiento clima laboral en los trabajadores de la panificadora Maritza EIRL, en la provincia de Barranca, en el año 2017?

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Determinar la influencia de la motivación en el mejoramiento del clima laboral de los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L en la provincia de Barranca, en el año 2017.

1.5.2 Objetivo específico

Conocer la influencia de la motivación intrínseca en el mejoramiento del clima laboral de los trabajadores de la panificadora Maritza EIRL, en la provincia de Barranca, en el año 2017.

Conocer la influencia de la motivación extrínseca en el mejoramiento del clima laboral de los trabajadores de la panificadora Maritza EIRL, en la provincia de Barranca, en el año 2017.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

La motivación influye significativamente en el mejoramiento del clima laboral de los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L, en la provincia de Barranca, en el año 2017.

1.6.2 Hipótesis Específica

La motivación intrínseca influye significativamente en el mejoramiento del clima laboral de los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L, en la provincia de Barranca, en el año 2017.

La motivación extrínseca influye significativamente en el mejoramiento del clima laboral de los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L, en la provincia de Barranca, en el año 2017.

1.7 Justificación

Determinar la influencia de la motivación en el mejoramiento del clima laboral de los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L, aportará las estrategias de la motivación para fortalecer el desempeño.

1.7.1. Justificación Teórica

La presente investigación buscó sustentar el estudio mediante pruebas confiables establecidas en la teoría Likert para la variable clima laboral, mientras que para la variable motivación se basó en la Teoría de la equidad, buscando determinar la influencia de la motivación en el mejoramiento del clima laboral de los trabajadores dicha empresa.

1.7.2. Justificación Metodológica

La presente investigación realizó una prueba de 22 trabajadores, la cual se evaluó mediante un cuestionario de 18 ítems, con relación a la motivación y el mejoramiento del clima laboral. Los datos obtenidos fueron analizados mediante un programa estadístico SPSS v: 24 con la finalidad de obtener resultados certeros con respecto a las variables.

1.7.3. Justificación Práctica

La presente investigación tuvo como finalidad Determinar y plantear las soluciones más factibles para la empresa Panificadora Maritza E.I.R.L con respecto a las problemáticas halladas con relación a la escala motivación para el mejoramiento del clima laboral, buscando así que los trabajadores puedan tener un crecimiento continuo dentro de la empresa.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de la Investigación:

Descriptiva– correlacional

En esta investigación el nivel fue descriptivo correlacional ya que se buscó detallar y determinar las características de las variables de estudio y conocer la relación que existe entre estas.

Tipo de investigación:

El tipo de estudio de esta investigación fue aplicado. Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.29) nos brinda la siguiente información: “El tipo de investigación aplicada es aquella que tiene el propósito de resolver problemas”. Es por eso que la investigación aplicada, suele ser más útil para las investigaciones enfocadas en resolver problemas de las organizaciones, porque permite aplicar los conocimientos para dar soluciones al problema estudiado.

Diseño de investigación:

El diseño de esta investigación fue de tipo No experimental de corte transversal porque se observaron situaciones existentes dentro de la panificadora y porque la variable independiente no fue manipulada ya que solo se buscó información y de corte transversal, porque la información se recogió en un solo momento

2.2 Variable y Operacionalizacion

2.2.1. Identificación de las Variables:

2.2.1.1. Variable 1: Nivel de Motivación

Definición Conceptual: Según Pereda y Berrocal (2005). Define a la motivación como un proceso en donde las personas guían sus actitudes para conseguir las metas o recompensas que tienen alta valencia para ella, estos autores diferencian dos grandes tipos de motivación: La motivación intrínseca y la motivación extrínseca.

Definición Operacional: La presente variable fue medida a partir de la ejecución de un cuestionario a los trabajadores que conforman la panificadora Maritza.

2.2.1.2 Variable 2: Clima laboral

Definición Conceptual: El clima laboral se encarga de evaluar el nivel de satisfacción o insatisfacción ante las condiciones laborales que ofrece la institución en momentos o periodos determinados”. Este autor clasifica sus dimensiones de la siguiente manera: Estructura, Liderazgo, Responsabilidad, Resultados y recompensas, Comunicación, Relaciones, Estándares, Conflictos, Obstáculos. (Louffat 2010).

Definición Operacional: La presente variable fue medida a partir de la ejecución de un cuestionario de los trabajadores que conforman la Panificadora Maritza.

2.2.3 Operacionalización de las variables:

Tabla 1

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Motivación	Motivación Intrínseca	- Reconocimiento	1	Ordinal
		- Logros	1	
		- Incentivos	2	
	Motivación extrínseca	- Seguridad	1	
		- Salario	1	
Clima laboral de los trabajadores	Responsabilidad	- Compromiso con su trabajo.	1	Ordinal
	Recompensa	- Premios o Incentivos	1	
	Comunicación	- Comunicación Interna	2	
	Relación con los compañeros	- Equipo de trabajo	1	
	Conflictos	- Conflictos Internos	3	
	Liderazgo	- Trabajo en equipo - Aporta decisiones	1	
	Toma de Decisiones	- Acuerdos entre los miembros	3	

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población y muestra

La población de esta investigación fue de 22 trabajadores de la Panificadora Maritza en la provincia de Barranca, dado a que se utilizó toda la población no se empleó formula estadística para sacar muestra.

“La población es el conjunto de individuos o cosas que tienen una o más propiedades en común, se encuentra en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo” (Vera, 2010, p.210).

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

2.4.1 Técnica

La técnica que fue utilizada en esta investigación fue la de la encuesta, quien ayudará a obtener información mediante las respuestas que han brindado de una empresa del rubro de panadería y pastelería en la provincia de Barranca.

El instrumento empleado por la recolección de datos en la investigación fue el cuestionario ya que permitió recoger información a través de respuestas escritas basadas a preguntas especialmente preparadas. El cuestionario estuvo conformado por 18 preguntas el cual permitió medir y analizar la relación existente entre la variable del nivel de motivación y el clima laboral en la panificadora Maritza, año 2017.

2.4.2 Validación

La validez de los instrumentos fue sometido a juicio de tres (3) expertos en la materia como se muestra en la tabla 2.4.2.1, los cuales se encargaron de revisar detalladamente cada ítem con relación a los temas de Motivación y clima laboral, con la finalidad de brindar un calificativo que corresponde al cuestionario.

Tabla 2: Validación de expertos

N°	EXPERTO	CALIFICACIÓN INSTRUMENTO	ESPECIALIDAD
Experto 1	Mg. Edith Rosales Domínguez	Si Cumple	Investigador
Experto 2	Dr. Pedro Costilla Castillo	Si Cumple	Investigador
Experto 3	Mg. Víctor Dávila Arenaza	Si Cumple	Investigador

2.4.3 Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se dio mediante una prueba piloto a 22 trabajadores. Como se muestra en la tabla 2.4.3.1 con relación a la motivación y el mejoramiento del clima laboral, la cual fue elaborada con el estadístico SPSS 24.

Tabla 3**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	22	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	22	100,0

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

La presente investigación buscó determinar la fiabilidad de las escalas de medidas empleadas mediante el estadístico Alfa de Cronbach, en base a una prueba piloto como se muestra en la tabla 3. De la misma forma Vara, A. (2010) sostiene que "El Alfa de Cronbach es una técnica que se usa sólo cuando se tiene instrumentos de constructos, es decir, instrumentos que miden conceptos, mediante varios ítems" (p.316). Así mismo Hernández, Fernández y Batista (2010) afirma que "el alfa de Cronbach, se utiliza para calcular el coeficiente de fiabilidad del instrumento de medición. El coeficiente puede estar entre 0 y 1, donde "0" significa una confiabilidad nula o despreciable y "1" representa una máxima confiabilidad siendo perfecta (muy alta)". (p.32)

Tabla 4:

ESCALA 1: RANGO RELACIÓN

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

Fuente: Hernández, S. 2010, p. 208

Después de encuestar a los 22 empleados de la empresa que conforman la Panificadora Maritza, se obtuvo un resultado de 0.848 en el coeficiente del Alfa de Cronbach, lo que dio a entender que existió una confiabilidad muy alta en el instrumento elaborado, la cual nos sirvió para la recolección de datos.

Tabla 5:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nde elementos
,848	18

2.5 Métodos de Análisis de datos

Una vez aplicado el instrumento (cuestionario) a los 22 trabajadores de la empresa Panificadora Maritza E.I.R.L, Barranca – 2017, se continuó a procesar los datos en el Software SPSS basado en los resultados obtenidos durante la encuesta presencial formulada a cada uno de los trabajadores mediante un cuestionario, para obtener de esta manera los resultados esperados y poder especificarlos en tabla mediante gráficas correspondientes a los porcentajes verdaderos que demostraron la relación existente entre la motivación y el clima laboral. De los trabajadores.

Los resultados obtenidos fueron exactos y verdaderos para evaluar la situación. De cada resultado obtenido se pretendió interpretar los porcentajes establecidos en cada gráfica correspondiente para determinar de una forma más exacta lo que se indicó de manera porcentual, y así se pudo interpretar con palabras concretas que especificaron el significado de los resultados hallados.

2.6 Aspectos Éticos

De acuerdo a los alineamientos de la universidad, esta tesis es original sin copia, lo cual ha sido autorizada por la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo. La participación de los participantes del estudio así como el llenado de la encuesta será voluntaria y anónima. Los datos de los participantes no serán divulgados en ningún caso en forma individual, y solo serán incorporados en la tesis en forma agrupada.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo de resultados

El análisis de resultados se da gracias a las 22 encuestas realizadas a los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L de Barranca, el resultado final de la investigación fue la siguiente

VARIABLE 1: MOTIVACIÓN

Tabla 6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	13,6	13,6	13,6
	NI NUNCA NI SIEMPRE	7	31,8	31,8	45,5
	CASI SIEMPRE	10	45,5	45,5	90,9
	SIEMPRE	2	9,1	9,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

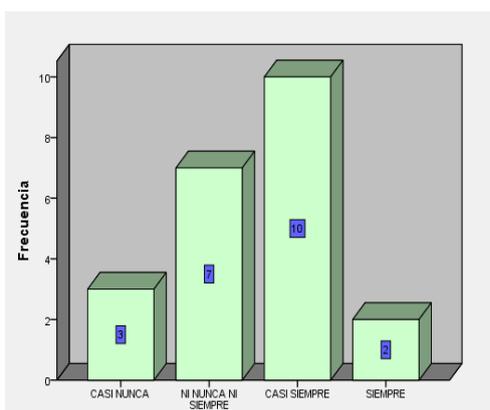


Figura 1: Gráfico de Barras

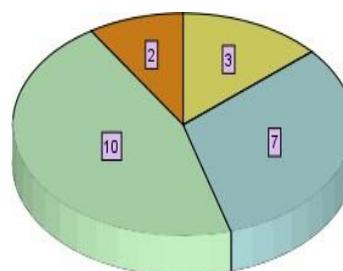


Figura 2: Diagrama Porcentual

Interpretación:

Según la tabla 6, en las figuras 1 y 2 notamos que el 45.5% de los encuestados, representando a 10 personas de 22, respondieron que casi siempre motivan a los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L, Barranca – 2017. Así mismo se observa que el 31.8% de los encuestados, representando a 7 personas, respondieron ni nunca ni siempre, mientras que el 9.1%, representando a 2 personas indicaron que siempre se les brinda motivación en la Panificadora Maritza E.I.R.L, Barranca – 2017.

VARIABLE 2: CLIMALABORAL

Tabla 7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	4	18,2	18,2	18,2
	NI NUNCA NI SIEMPRE	15	68,2	68,2	86,4
	CASI SIEMPRE	3	13,6	13,6	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

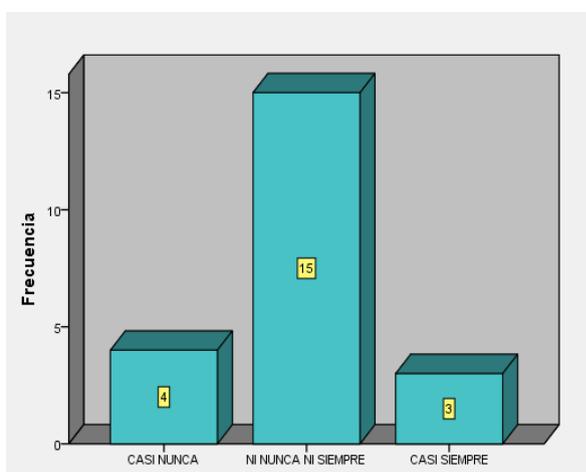


Figura 3: Gráfico de Barras

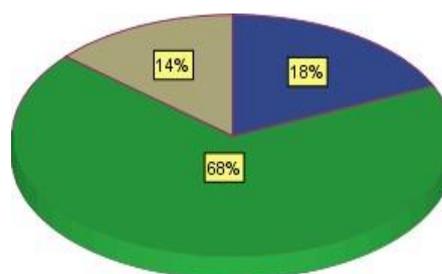


Figura 4: Diagrama Porcentual

Interpretación:

Según la tabla 7, en las figuras 3 y 4 notamos que el 68.2% de los encuestados, representando a 15 personas de 22, respondieron que ni nunca ni siempre le brindan un buen clima laboral a los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L, Barranca – 2017. Así mismo se observa que el 18.2% de los encuestados, representando a 4 personas, respondieron casi nunca, mientras que el 13.6% de los encuestados, representando a 3 personas, indicaron que casi siempre le brindan un buen clima laboral a los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L, Barranca – 2017.

TABLA 8

DIMENSION MOTIVACIÓN INTRÍNSECA (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	6	27,3	27,3	27,3
	NI NUNCA NI SIEMPRE	5	22,7	22,7	50,0
	CASI SIEMPRE	8	36,4	36,4	86,4
	SIEMPRE	3	13,6	13,6	100,0
Fuente: Elaboración propia		22	100,0	100,0	

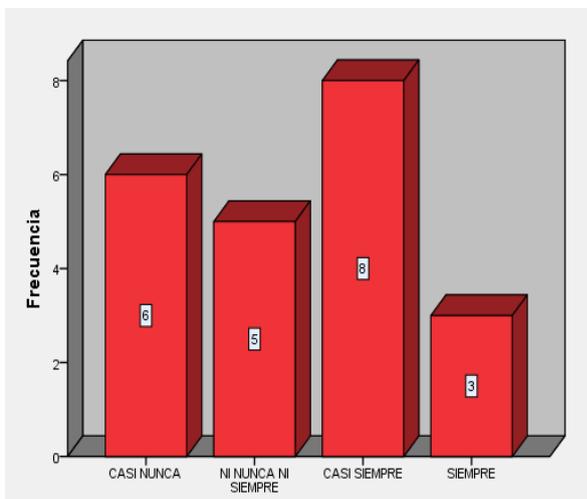


Figura 5: Gráfico de Barras

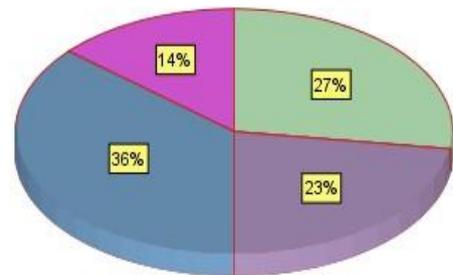


Figura 6: Diagrama Porcentual

Interpretación:

Según la tabla 8, en las figuras 5 y 6, notamos que el 36.4% de los encuestados, representando a 8 personas de 22, respondieron que casi siempre motivan intrínsecamente a los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L, Barranca – 2017. Así mismo se observa que el 27.3% de los encuestados, representando a 6 personas, respondieron casi nunca, mientras que el 13.6%, representando a 3 personas, indicaron que siempre se les brinda motivación intrínseca en la Panificadora Maritza E.I.R.L, Barranca – 2017.

Tabla 9

DIMENSION MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	9,1	9,1	9,1
	NI NUNCA NI SIEMPRE	5	22,7	22,7	31,8
	CASI SIEMPRE	8	36,4	36,4	68,2
	SIEMPRE	7	31,8	31,8	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

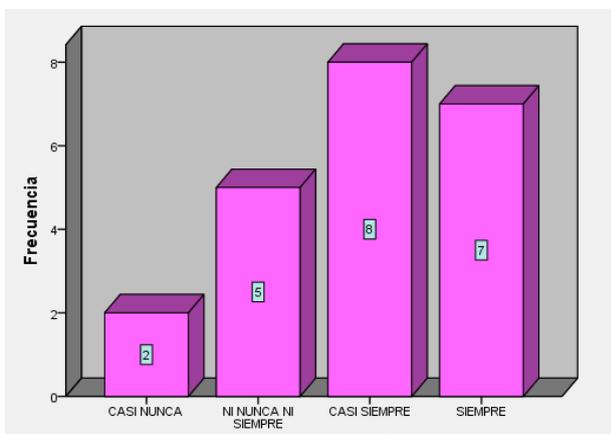


Figura 7: Gráfico de Barras

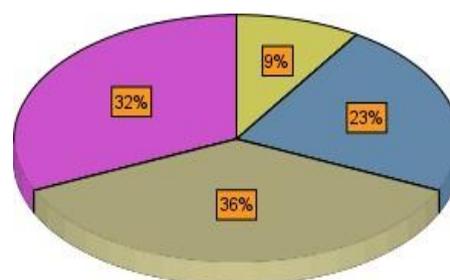


Figura 8: Diagrama Porcentual

Interpretación:

Según la tabla 9, en las figuras 7 y 8, notamos que el 36.4% de los encuestados, representando a 8 personas de 22, respondieron que casi siempre motivan extrínsecamente a los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L, Barranca – 2017. Así mismo se observa que el 31.8% de los encuestados, representando a 7 personas, respondieron siempre, mientras que el 9.1%, representando a 2 personas indicaron que siempre se les brinda motivación extrínseca en la Panificadora Maritza E.I.R.L, Barranca – 2017.

Tabla 10

DIMENSION RESPONSABILIDAD (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	6	27,3	27,3	27,3
	NI NUNCA NI SIEMPRE	8	36,4	36,4	63,6
	CASI SIEMPRE	8	36,4	36,4	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

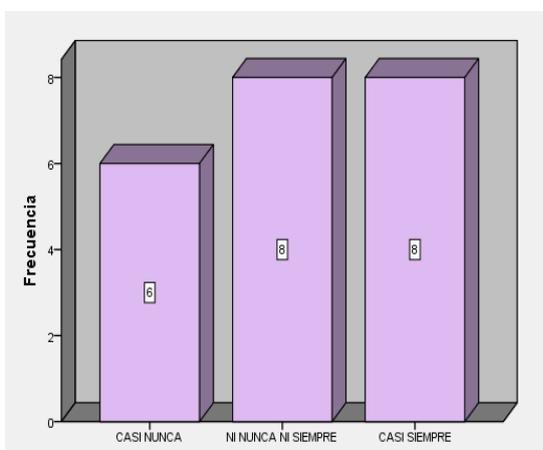


Figura9: Gráfico de Barras

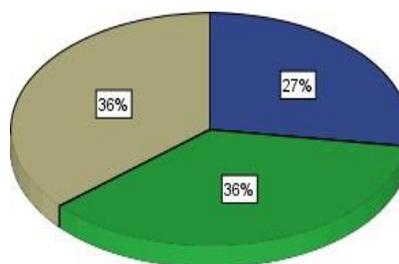


Figura 10: Diagrama Porcentual

Interpretación:

Según la tabla 10, en las figuras 9 y 10, notamos que el 36.4% de los encuestados, representando a 8 personas de 22, respondieron que casi siempre los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L, Barranca son responsables con su trabajo que realizan. Así mismo se observa que el 36.4% de los encuestados, representando a 8 personas, respondieron ni nunca ni siempre, mientras que el 27.3% de los encuestados, representando a 6 personas, indicaron que casi nunca los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L, Barranca son responsables.

TABLA 11**DIMENSION RECOMPENSA (Agrupada)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	9,1	9,1	9,1
	NI NUNCA NI SIEMPRE	4	18,2	18,2	27,3
	CASI SIEMPRE	9	40,9	40,9	68,2
	SIEMPRE	7	31,8	31,8	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

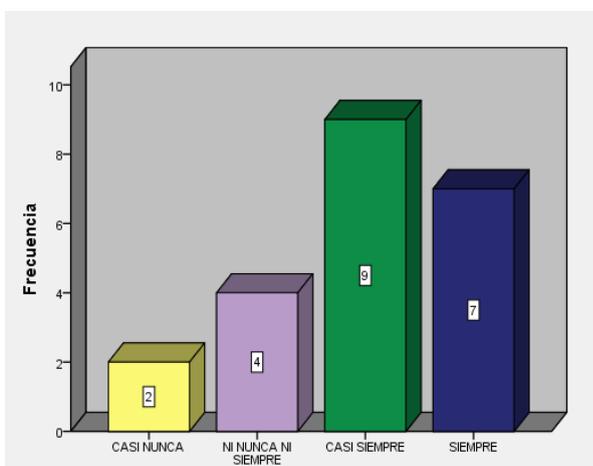


Figura 11: Gráfico de Barras

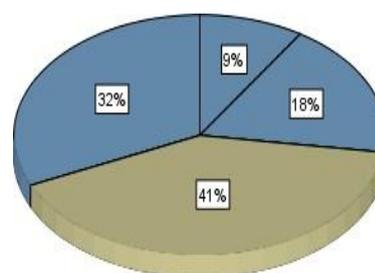


Figura 12: Diagrama Porcentual

Interpretación:

Según la tabla 11, en las figuras 11 y 12, notamos que el 40.9% de los encuestados, representando a 9 personas de 22, respondieron que casi siempre los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L, Barranca son recompensados por la labor que destacan. Así mismo se observa que el 31.8% de los encuestados, representando a 7 personas, respondieron siempre, mientras que el 9.1%, representando a 2 personas indicaron que casi nunca son recompensados por la labor que realizan en la Panificadora Maritza E.I.R.L, Barranca – 2017.

Tabla 12

DIMENSION COMUNICACIÓN (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	9,1	9,1	9,1
	NI NUNCA NI SIEMPRE	9	40,9	40,9	50,0
	CASI SIEMPRE	11	50,0	50,0	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

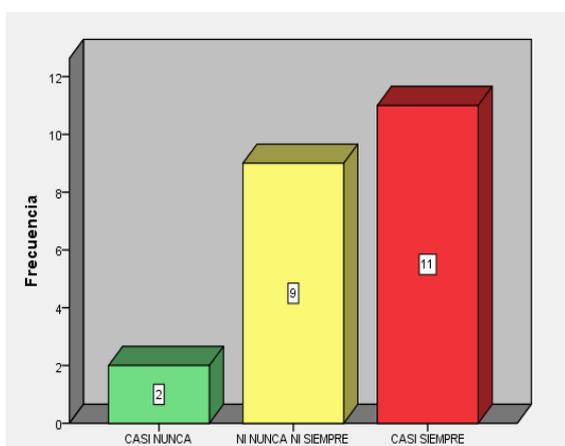


Figura 13: Gráfico de Barras

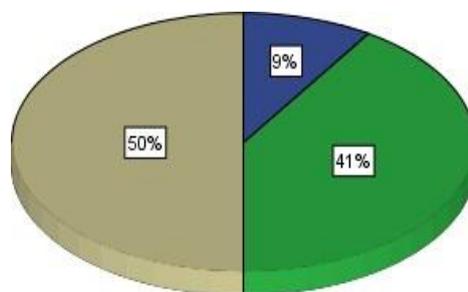


Figura 14: Diagrama Porcentual

Interpretación:

Según la tabla 12, en las figuras 13 y 14, notamos que el 50% de los encuestados, representando a 11 personas de 22, respondieron que casi siempre tienen una buena comunicación en la Panificadora Maritza E.I.R.L, Barranca – 2017. Así mismo se observa que el 40.9% de los encuestados, representando a 9 personas, respondieron ni nunca ni siempre, mientras que el 9.1% , representando a 2 personas de los encuestados, indicaron que casi nunca tienen una buena comunicación en la Panificadora Maritza E.I.R.L, Barranca – 2017.

Tabla 13

DIMENSION RELACION CON LOS COMPAÑEROS (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	4,5	4,5	4,5
	NI NUNCA NI SIEMPRE	7	31,8	31,8	36,4
	CASI SIEMPRE	6	27,3	27,3	63,6
	SIEMPRE	8	36,4	36,4	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

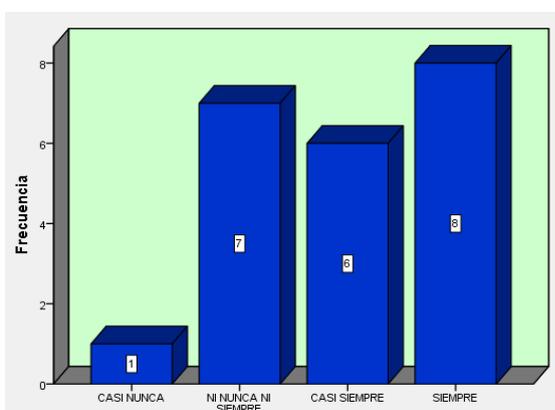


Figura 15: Gráfico de Barras

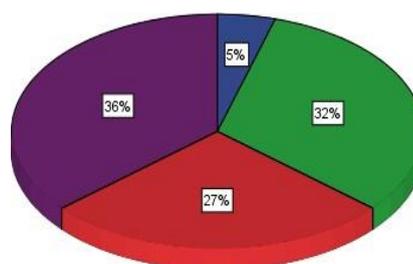


Figura 16: Diagrama Porcentual

Interpretación:

Según la tabla 13, en las figuras 15 y 16, notamos que el 36.4% de los encuestados, representando a 8 personas de 22, respondieron que siempre mantienen una buena relación con sus compañeros en la Panificadora Maritza E.I.R.L, Barranca – 2017. Así mismo se observa que el 31.8% de los encuestados, representando a 7 personas, respondieron ni nunca ni siempre, mientras que el 4.5% representando a 1 persona, indicó que casi nunca mantienen una buen relación con sus compañeros en la Panificadora Maritza E.I.R.L, Barranca – 2017.

Tabla 14

DIMENSION CONFLICTO (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	9,1	9,1	9,1
	NI NUNCA NI SIEMPRE	10	45,5	45,5	54,5
	CASI SIEMPRE	9	40,9	40,9	95,5
	SIEMPRE	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

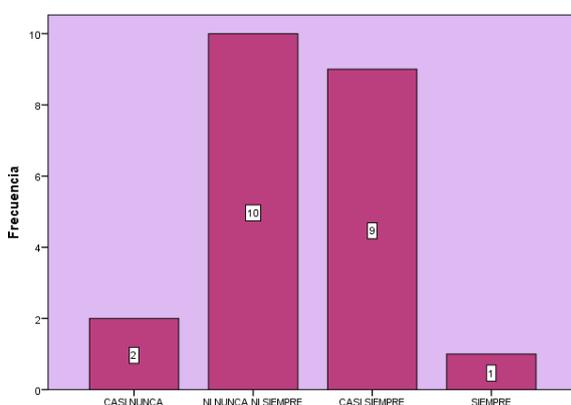


Figura 17: Gráfico de Barras

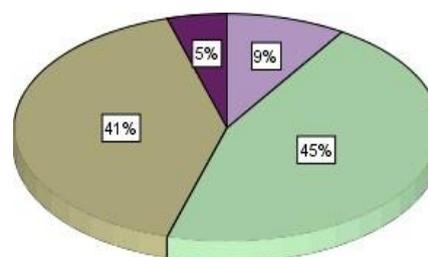


Figura 18: Diagrama Porcentual

Interpretación:

Según la tabla 14, en las figuras 17 y 18, notamos que el 45.5% de los encuestados, representando a 10 personas de 22, respondieron que ni nunca ni siempre tienen conflicto en la Panificadora Maritza E.I.R.L, Barranca – 2017. Así mismo se observa que el 40.9% de los encuestados, representando a 9 personas, respondieron casi siempre, mientras que el 4.5%, representando a 1 persona indicó que siempre tienen conflicto en la Panificadora Maritza E.I.R.L, Barranca – 2017.

Tabla 15

DIMENSION LIDERAZGO (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	4,5	4,5	4,5
	NI NUNCA NI SIEMPRE	8	36,4	36,4	40,9
	CASI SIEMPRE	12	54,5	54,5	95,5
	SIEMPRE	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

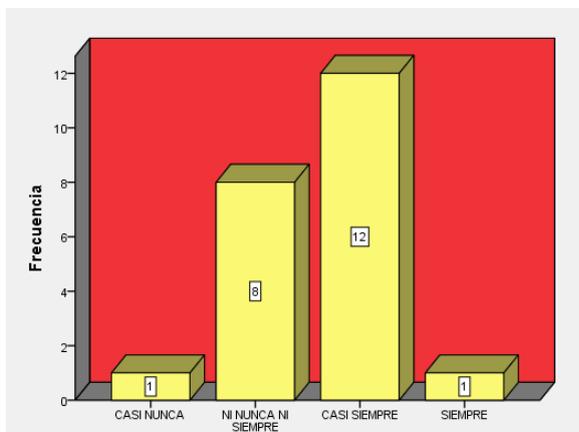


Figura 19: Gráfico de Barras

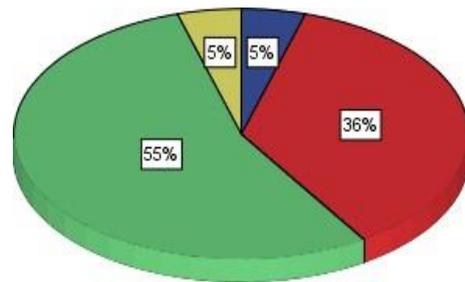


Figura 20: Diagrama Porcentual

Interpretación:

Según la tabla 15, en las figuras 19 y 20, notamos que el 54.5% de los encuestados, representando a 12 personas de 22, respondieron que casi siempre presentan liderazgo en la Panificadora Maritza E.I.R.L, Barranca – 2017. Así mismo se observa que el 36.4% de los encuestados, representando a 8 personas respondieron ni nunca ni siempre, mientras que el 4.5% representando a 1 persona indicó que siempre presentan liderazgo en la Panificadora Maritza E.I.R.L, Barranca – 2017.

3.2 Nivel de Influencia

Hipótesis General

HG: La motivación influye significativamente en el mejoramiento del clima laboral de los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L, en la provincia de Barranca, en el año 2017.

Ho: La motivación no influye significativamente en el mejoramiento del clima laboral de los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L, en la provincia de Barranca, en el año 2017.

Ha: La motivación si influye significativamente en el mejoramiento del clima laboral de los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L, en la provincia de Barranca, en el año 2017

Significancia : 5%

Nivel de aceptación: 95%

Z : 1.96

Tabla 16

CUADRO DE COEFICIENTE DE CORRELACION	
VALOR	SIGNIFICADO
-1	correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a 0,99	correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	correlación negativa muy baja
0	correlación nula
0,01 a 0,19	correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	correlación positiva baja
0,4 a 0,69	correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	correlación positiva alta
0,9 a 0,99	correlación positiva muy alta
1	correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez (2009)

Regla de decisión

- a) Sig. E < Sig. I (Rechazar la hipótesis nula)
- b) Sig. E > Sig. I (Aceptamos la hipótesis nula)

Tabla 17

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,554 ^a	,307	,272	,72491

a. Predictores: (Constante), CLIMALABORAL

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la R de Pearson que es de 0,554, quien en la tabla 16 indica que existe una correlación positiva moderada entre la variable Motivación y la variable Clima Laboral, además la R cuadrado (coeficiente determinación) que es de 0,307, indica que la variable independiente (Clima Laboral) aporta con el 30.7% en la mejora de la variable dependiente (Motivación).

Tabla 18

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	4,657	1	4,657	8,861	,007 ^b
	Residuo	10,510	20	,526		
	Total	15,167	21			

a. Variable dependiente: MOTIVACION

b. Predictores: (Constante), CLIMALABORAL

Interpretación: Observando la tabla 18 se tuvo que el valor F de Feasher es de 8,861, siendo mayor que Z=1.96, por lo que hay indicios para rechazar la H0. Además, se muestra que las variables de estudio tiene un nivel de significancia de 0.007 siendo menor a 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis

nula **H0**, y se acepta la hipótesis de investigación como verdadera: **La motivación si influye significativamente en el mejoramiento del clima laboral de los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L, en la provincia de Barranca, en el año 2017.**

Tabla 19

Coeficientes

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	Correlaciones		
		B	Error estándar	Beta			Orden cero	Parcial	Parte
1	(Constante)	-,261	1,217		-,214	,833			
	CLIMALABO RAL	,950	,319	,554	2,977	,007	,554	,554	,554

a. Variable dependiente: MOTIVACION

Interpretación:

1. La variación de la variable independiente (Clima laboral) es de – 0,261 con respecto a la variable dependiente (Motivación).
2. La ecuación de Regresión Lineal es:

$$\square = \square\square + \square\square .\square$$

$$\text{Motivación} = -0,261 + 0,950. (\text{Clima Laboral}).$$

3. De la tabla de coeficiente de observa Beta= -0,261 que mide una relación negativa baja cual significa que las variables están yendo en una dirección inversa, es decir el Clima Laboral y la Motivación son inversamente proporcional.
4. Con respecto a t= 2,977 es mayor que Z= 1.96, lo cual demuestra que se rechaza la H0 y se acepta la hipótesis planteada.

Hipótesis Específica 1

HG: La motivación intrínseca influye significativamente en el mejoramiento del clima laboral de los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L, en la provincia de Barranca, en el año 2017.

Ho: La motivación intrínseca no influye significativamente en el mejoramiento del clima laboral de los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L, en la provincia de Barranca, en el año 2017.

Ha: La motivación intrínseca si influye significativamente en el mejoramiento del clima laboral de los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L, en la provincia de Barranca, en el año 2017

Tabla 20

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.938 ^a	.880	.874	.30150

a. Predictores: (Constante), DIM1

Interpretación: Según la R de Pearson que es de 0,938, quien en la tabla 16 indica que existe una correlación positiva muy alta entre la variable Motivación y dimensión 1 Motivación intrínseca, además la R cuadrado (coeficiente determinación) que es de 0,880 indica que la dimensión (Motivación intrínseca) aporta con el 88% en la mejora de la variable dependiente (Motivación).

Tabla 21

		ANOVA ^a				
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	13.349	1	13.349	146.851	.000 ^b
	Residuo	1.818	20	.091		
	Total	15.167	21			

a. Variable dependiente: MOTIVACION

b. Predictores: (Constante), DIM1

Interpretación: Observando la tabla 21 se tuvo que el valor F de Feasher es de 146,851, siendo mayor que Z=1.96, por lo que hay indicios para rechazar la H0. Además, se muestra que las variables de estudio tiene un nivel de significancia de 0.000 siendo menor a 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula **H0**, y se acepta la hipótesis de investigación como verdadera: **La motivación intrínseca si influye significativamente en el mejoramiento del clima laboral de los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L, en la provincia de Barranca, en el año 2017**

Tabla 22

		Coeficientes ^a						
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados Beta	t	Sig.	Correlaciones		
	B	Error estándar				Orden cero	Parcial	Parte
1	(Constante)	.481	.244	1.971	.063			
	DIM1	.826	.068	12.118	.000	.938	.938	.938

a. Variable dependiente: MOTIVACION

Interpretación:

1. La variación de la dimensión 1 (Motivación intrínseca) es de 0.481 con respecto a la variable dependiente (Motivación).
2. La ecuación de Regresión Lineal es:

$$Y = a + bX + c$$

$$\text{Motivación} = 0.481 + 0,826. (\text{Motivación intrínseca}).$$

3. De la tabla de coeficiente de observa Beta= 0.481 que mide una relación positiva moderada, cual significa que las variables están yendo en una misma dirección, es decir la motivación intrínseca y la Motivación son directamente proporcional.
4. Con respecto a $t = 1.971$ es mayor que $Z = 1.96$, lo cual demuestra que se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis planteada.

Hipótesis Específica 2

HG: La motivación extrínseca influye significativamente en el mejoramiento del clima laboral de los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L, en la provincia de Barranca, en el año 2017.

Ho: La motivación extrínseca no influye significativamente en el mejoramiento del clima laboral de los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L, en la provincia de Barranca, en el año 2017.

Ha: La motivación extrínseca si influye significativamente en el mejoramiento del clima laboral de los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L, en la provincia de Barranca, en el año 2017

Tabla 23

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.741 ^a	.549	.527	.58478

a. Predictores: (Constante), DIM2

Interpretación: Según la R de Pearson que es de 0,741, quien en la tabla 16 indica que existe una correlación positiva alta entre la variable Motivación y la dimensión 2 Motivación extrínseca, además la R cuadrado (coeficiente determinación) que es de 0549, indica que la dimensión (Motivación extrínseca) aporta con el 54.9% en la mejora de la variable dependiente (Motivación).

Tabla 24

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	8.327	1	8.327	24.352	.000 ^b
	Residuo	6.839	20	.342		
	Total	15.167	21			

a. Variable dependiente: MOTIVACION

b. Predictores: (Constante), DIM2

Interpretación: Observando la tabla 24 se tuvo que el valor F de Feasher es de 24.352, siendo mayor que Z=1.96, por lo que hay indicios para rechazar la H0. Además, se muestra que las variables de estudio tiene un nivel de significancia de 0.000 siendo menor a 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula **H0**, y se acepta la hipótesis de investigación como verdadera: **La motivación extrínseca si influye significativamente en el mejoramiento del clima laboral de los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L, en la provincia de Barranca, en el año 2017.**

Tabla 25

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	Correlaciones		
		B	Error estándar	Beta			Orden cero	Parcial	Parte
1	(Constante)	1.378	.415		3.319	.003			
	DIM2	.632	.128	.741	4.935	.000	.741	.741	.741

a. Variable dependiente: MOTIVACION

Interpretación:

1. La variación de la dimensión 2 (Motivación extrínseca) es de 1.378 con respecto a la variable dependiente (Motivación).
2. La ecuación de Regresión Lineal es:

$$\square = \square\square + \square\square .\square$$

$$\text{Motivación} = 1.378 + 0.632. (\text{Motivación extrínseca}).$$

3. De la tabla de coeficiente de observa Beta= 1.378 que mide una relación positiva grande y perfecta, lo cual significa que las variables están yendo en una misma dirección, es decir la motivación extrínseca y la Motivación son directamente proporcional.
4. Con respecto a t= 3.319 es mayor que Z= 1.96, lo cual demuestra que se rechaza la H0 y se acepta la hipótesis planteada.

IV. DISCUSIÓN

Se tuvo como objetivo determinar la influencia de la motivación en el mejoramiento del clima laboral de los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L en la provincia de Barranca, en el año 2017. Mediante la prueba de R de Pearson se demostró que el nivel significancia fue menor a 0,05, además que ambas variables poseen una correlación de 0,554 lo que indica que es una relación positiva moderada. Lo cual Marroquín y Pérez (2011), en su tesis para obtener la licenciatura en Administración de Empresas, titulada “El clima Organizacional y su relación con desempeño laboral en los trabajadores de “Burger King” en la universidad Ricardo Palma, tiene como objetivo general “El análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral”. No se llega a coincidir con los resultados de la tesis de Marroquín y Pérez, debido a que a la mayoría de los colaboradores de dicha empresa les es grato trabajar con sus compañeros, lo cual nos da a entender que existe un buen clima laboral y satisfacción en su desempeño laboral, en cambio los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L no presentan un buen clima laboral debido a que no presentan una buena comunicación y es muy poco frecuente el estilo de liderazgo, por tal razón es que cada colaborador no siente que trabaja en un buen ambiente laboral.

Con respecto al segundo autor Pérez (2010), quien para obtener el título de licenciado realizó la investigación “El clima laboral y su efecto en la calidad de atención al estudiante en el SENATI Chimbote”, y teniendo como objetivo el análisis del clima laboral, para este trabajo de investigación se llega a coincidir con los resultados de la tesis de Pérez, en donde se determinó que no existe un clima laboral favorable, así como también la atención brindada es mala, debido a la falta de capacitaciones, a la mala comunicación y poco interés de los mismos trabajadores por aprender, lo mismo sucede con los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L ya que cada colaborador no siente que hay un buen trabajo en equipo, y no hay mucha comunicación, lo cual esto hace que los trabajadores se sientan que no están en un buen ambiente.

Con respecto al tercer autor Villar (2011) en la tesis “Relación entre la motivación y el clima organizacional de los trabajadores del C.E.P. Saco Oliveros – Covida, Lima”, su objetivo fue determinar la relación existente entre la motivación y el clima organizacional en los colaboradores del lugar de estudios mencionado, para este trabajo de investigación no se llega a coincidir con los resultados de la tesis de Villar, debido a que se determinó que los colaboradores del C.E.P. Saco Oliveros – Covida, Los Olivos, poseen una motivación elevada ya que se ve reflejada en el buen clima organizacional, y con respecto a los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R. presentan una motivación regular ya que casi siempre se les motiva tanto intrínseca como extrínsecamente, lo cual se observa en su clima laboral.

De tal manera Sum (2015), en su tesis “La motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango-Guatemala”, teniendo como objetivo general “Determinar la motivación y desempeño laboral en el personal administrativo” del lugar mencionado, para este trabajo de investigación no se llega a coincidir con los resultados de la tesis de Sum, lo cual se comprobó que el nivel de motivación que tienen los colaboradores es alto, para su desempeño en la organización y con respecto a los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R. presentan una motivación regular ya que casi siempre se les motiva.

Por otro lado Pérez (2015), en su investigación “La motivación como estrategia de trabajo al interior de la policía nacional de Colombia”. Tiene como objetivo mejorar el servicio que presta la Policía Nacional de Colombia, para este trabajo de investigación se llega a coincidir con los resultados de la tesis de Pérez, donde se determinó que existen varios factores para lograr el mejoramiento de la motivación del personal entre ellos tenemos un buen ambiente de trabajo, eficiencia en su labor, prestar un mejor servicio, aumentar la percepción de seguridad, ya que en la Panificadora Maritza E.I.R. los colaboradores asumen un papel muy importante en la empresa, de tal manera pueden lograr tener un mejor desempeño en sus funciones con responsabilidad.

Por ultimo Pérez y Rojas (2013) en su investigación en Venezuela sobre “El perfil de motivación para el trabajo de docentes”. Tuvo como objetivos determinar el perfil de motivación para el trabajo de docentes en la tercera etapa de la escuela básica y media (diversificada y profesional) en instituciones educativas venezolanas, para este trabajo de investigación se llega a coincidir con los resultados de la tesis de Pérez y Rojas, donde se determinó que existen varios factores psicosociales para lograr el mejoramiento de la motivación del personal entre ellos tenemos dedicación a la tarea, grupo de trabajo, reconocimiento y salario, ya que en la Panificadora Maritza E.I.R. los colaboradores no se sienten satisfechos con las motivaciones que la empresa les brinda.

V. CONCLUSIONES

Contrastando los resultados de la investigación de campo, los objetivos planteados y la comprobación de hipótesis, se llegaron a obtener las siguientes conclusiones:

1. Se concluye que la motivación repercute significativamente en el mejoramiento del clima laboral, dado que se centra en el buen desempeño que los trabajadores realizan para el beneficio de la empresa.
2. Se concluye que la motivación intrínseca repercute significativamente en el mejoramiento del clima laboral, teniendo en cuenta las acciones que logran que los colaboradores se sientan motivados para de lograr los objetivos propuestos.
3. Se concluye que la motivación extrínseca repercute significativamente en el mejoramiento del clima laboral, teniendo en cuenta las tareas específicas que realiza el colaborador en la organización y cuan satisfecho se siente con su labor.

VI. RECOMENDACIONES

Luego del análisis de los resultados de esta investigación se propone las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda realizar reuniones con los colaboradores en referencia al compromiso que debe existir con la organización y al logro de objetivos propuestos, de manera que se mejore la eficiencia de estos.
2. Se recomienda realizar capacitaciones a los supervisores acerca de cómo motivar a su personal en referencia a delegación de tareas, reconocimientos por su esfuerzo y recomendaciones a las jefaturas para que reciban ascensos o bonos económicos dependiendo los logros a corto plazo que se cumplan.
3. Se recomienda a los supervisores realizar charlas para dar a conocer los objetivos de la organización a cada trabajador e indicarles su labor en esta, y de igual manera comunicar a la jefatura sobre los recursos necesarios que hagan falta para que se pueda laborar mejor en las áreas de trabajo

VII. REFERENCIAS

- Baguer, A. (2009). Dirección de personas. Un timón en la tormenta. (2da Ed.). Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación (3 ed.). Colombia: Pearson Education.
- Blanch, J.; Espuny, M.; Gala, C. y Martín, A. (2003). Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos. Barcelona: Editorial UOC.
- Bordas, M. (2016). Gestión Estratégica del clima laboral. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Carrasco, S. (2005). Metodología de la Investigación (1 ed.). Lima: San Marcos.
- Chiavenato I. (2004), Comportamiento Organizacional (la dinámica del éxito en las organizaciones).1°.ed. México: Thompson.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación (5 ed.). México: McGraw-Hill.
- Locke y latham. (1990), Una Introducción A La Teoría De La Gestión Del Rendimiento: teoría de la fijación de metas.2°.ed.Mexico: Pretince hall.
- Louffat, E. (2010). Administración: fundamentos del proceso administrativo (3ed.). Buenos Aires: CengageLearning Argentina.
- Malhotra, N. (2004). Investigación de Mercados Un Enfoque Aplicado (4 ed.). México: Pearson Educación.
- Ministerio de Salud. (2006). Gestión de Recursos Humanos. Curso de gestión en las redes de Establecimientos y servicios de salud. Perú: Módulo N°5.2006; 59-67;307-314.
- O.C Tanner Company (2009). Reconocimiento de logros profesionales: Herramienta poderosa para comprometer a los empleados: Ed Bagley
- Otárola, D. (1993). Diagnóstico de Clima Organizacional Mediante el Diseño y Análisis de una Encuesta para Medir Ambiente Laboral.

(Tesis) Facultad de Ciencias Humanas. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.

Pereda, s. y Berrocal, P (2005), Habilidades directivas necesarias para la gestión del cambio. México: Universidad Complutense de Madrid.

Pérez, A. y Rojas, P. (2013). Perfil de motivación por el trabajo de docentes. (Vol. Xv, N/ 1-2). Recuperado. [http://biblio. Una. Edu. Ve/ojs/index.php//IIE/article/view/126/117](http://biblio.Una.Edu.Ve/ojs/index.php//IIE/article/view/126/117)(visitado 12 Marzo 2012).

Pérez, R. (2015). La motivación como estrategia de trabajo al interior de la policía nacional de Colombia. Investigación para obtener el título especialista en alta gerencia. Universidad militar Nueva Granada, Colombia.

Robbins, P. y Coulter, M. (2005).Administración. (8^a. ed.)México: Pearson Educación.

Rodriguez, D. (2005). Diagnostico organizacional. (6 ed).México: alfa omega,233pp.

Silva, M. (1992). El clima en las organizaciones. Teoría, método e intervención. Barcelona: Editorial Promociones y Publicaciones Universitaria S.A

Sum, M. (2015), La motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de una empresa de alimentos. Zona 1 de Quetzaltenango-Guatemala.

Trespalacios, J., Vázquez, R., & Bello, L. (2005). Investigación de mercados: métodos de recogida y análisis de la información para la toma de decisiones. International Thomson Editores.

Vera, A. (2010). ¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesistas de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing (2 ed.). Lima: Universidad de San Martín de Porres

ANEXOS

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES:

Para llenar el presente cuestionario, recuerde que su respuesta es importante, por favor marque una sola respuesta con un aspa (X):

Variable independiente: Motivación

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	NI SIEMPRE NI NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA
1. <i>¿Cada vez que realiza un buen trabajo es reconocido por su esfuerzo por parte de su jefe?</i>					
2. <i>¿Considera que la empresa lo motiva brindándole las facilidades para que pueda ascender de puesto de trabajo?</i>					
3. <i>¿Se siente motivado por lograr sus objetivos en la panificadora?</i>					
4. <i>¿Los incentivos que brinda la empresa realmente lo motivan en su labor?</i>					
5. <i>¿Cree usted que la empresa le brinda los implementos de seguridad adecuados para su Trabajo?</i>					
6. <i>¿Considera que su jefe te brinda un buen salario?</i>					

Variable Dependiente: Clima laboral

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	NI SIEMPRE NI NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA
1. <i>¿Se siente comprometido con la labor que realiza en la panificadora?</i>					
2. <i>¿Se siente parte de un equipo de trabajo?</i>					
3. <i>¿Mantiene una buena relación con todos los compañeros del trabajo?</i>					
4. <i>¿Existe una buena comunicación con sus compañeros en la empresa?</i>					
5. <i>¿La comunicación existente entre el jefe inmediato es buena?</i>					
6. <i>¿Mantiene una actitud positiva constante en la empresa?</i>					
7. <i>¿Tiene habilidad para manejar situaciones y solucionar problemas en su área?</i>					
8. <i>¿Recibe premios por el buen desempeño que usted realiza?</i>					
9. <i>¿Busca soluciones ante un conflicto entre compañeros?</i>					
10. <i>¿El jefe brinda apoyo para superar los problemas que se presentan en la panadería?</i>					
11. <i>¿Considera que su jefe toma en cuenta tus opiniones?</i>					
12. <i>¿Considera que su jefe le reconoce por las buenas opiniones respecto a cómo realizar mejor su labor?</i>					

Muchas gracias por su apoyo

ANEXO II

DATOS SPSS24.sav 2.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 30 de 30 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	f
1	3	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	
2	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	
3	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	
4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	
5	4	2	5	2	4	1	5	5	5	5	4	5	5	1	5	
6	1	2	4	1	1	3	5	5	4	3	3	5	4	2	5	
7	2	2	2	2	1	1	3	2	4	3	5	4	3	2	4	
8	5	3	5	4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	3	3	
9	5	3	5	4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	3	3	
10	2	4	4	4	5	2	5	5	5	5	4	4	5	1	1	
11	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	
12	5	5	5	4	2	4	5	4	2	4	5	5	4	2	2	
13	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	
14	3	4	5	5	1	1	4	5	5	5	4	4	4	3	4	
15	2	2	1	3	3	2	3	4	4	2	3	5	5	4	3	
16	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	
17	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	
18	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	
19	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	
20	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	
21	3	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	
22	3	2	4	2	1	3	3	4	5	4	3	4	3	2	2	
23																
24																

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

ES 08:28 p.m.

DATOS SPSS24.sav 2.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númerico	8	0	Cada vez que r...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
2	P2	Númerico	8	0	Considera que l...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
3	P3	Númerico	8	0	Se siente motiv...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
4	P4	Númerico	8	0	Los incentivos ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
5	P5	Númerico	8	0	Cree usted que...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
6	P6	Númerico	8	0	Considera que ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
7	P7	Númerico	8	0	Se siente comp...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
8	P8	Númerico	8	0	Se siente parte...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
9	P9	Númerico	8	0	Mantiene una b...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
10	P10	Númerico	8	0	Existe una bue...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
11	P11	Númerico	8	0	La comunicació...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
12	P12	Númerico	8	0	Mantiene una a...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
13	P13	Númerico	8	0	Tiene habilidad ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
14	P14	Númerico	8	0	Recibe premios...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
15	P15	Númerico	8	0	Busca solucio...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
16	P16	Númerico	8	0	El jefe brinda a...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
17	P17	Númerico	8	0	Considera que ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
18	P18	Númerico	8	0	Considera que ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
19	MOTIVACION	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
20	V	Númerico	5	0	V2 (Agrupada)	{1, NUNCA}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
21	CLIMALAB...	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
22	DIM1	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
23	DIM	Númerico	5	0	DIM8 (Agrupada)	{1, NUNCA}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
24	DIM2	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
25	DIM3	Númerico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

ES 08:29 p.m.

ANEXO III

✓ **MATRIZ DE CONSISTENCIA: “NIVEL DE MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES EN EL MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL DE LA**

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones e Indicadores	Metodología
<p>✓ P.G. ¿De qué manera influye el nivel de motivación en el mejoramiento del clima laboral de los trabajadores de la empresa panificadora Maritza E.I.R.L, en la provincia de Barranca, en el año 2017?</p> <p>✓ P.E. ¿De qué manera influye el nivel de motivación intrínseca en el mejoramiento del clima laboral en los trabajadores de la panificadora Maritza E.I.R.L, en la provincia de Barranca, en el año 2017?</p> <p>✓ ¿De qué manera influye el nivel de motivación extrínseca en el mejoramiento del clima laboral en los trabajadores de la panificadora Maritza E.I.R.L, en la provincia de Barranca, en el año 2017?</p>	<p>✓ O.G. Determinar la influencia del nivel de motivación en el mejoramiento del clima laboral de los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L en la provincia de Barranca, en el año 2017</p> <p>✓ O.E. Determinar la influencia del nivel de motivación intrínseca en el mejoramiento del clima laboral de los trabajadores de la panificadora Maritza E.I.R.L, en la provincia de Barranca, en el año 2017.</p> <p>✓ Determinar la influencia del nivel de motivación extrínseca en el mejoramiento del clima laboral de los trabajadores de la panificadora Maritza E.I.R.L, en la provincia de Barranca, en el año 2017.</p>	<p>✓ H.G. El nivel de motivación influye de manera positiva en el mejoramiento del clima laboral de los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L, en la provincia de Barranca, en el año 2017.</p> <p>✓ H.E. La motivación intrínseca influye de manera positiva en el mejoramiento del clima laboral de los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L, en la provincia de Barranca, en el año 2017.</p> <p>✓ La motivación extrínseca influye de manera positiva en el mejoramiento del clima laboral de los trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L, en la provincia de Barranca, en el año 2017.</p>	<p>Variable 1: NIVEL DE MOTIVACIÓN</p> <p>Variable 2: CLIMA LABORAL</p>	<p><u>Motivación Intrínseca:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento - Logros - Incentivos <p><u>Motivación Extrínseca:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Seguridad - Salario <p><u>Responsabilidad:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso con su trabajo <p><u>Recompensa:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Premios - Incentivos <p><u>Comunicación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación Interna <p><u>Relación con los compañeros:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Equipo de trabajo <p><u>Conflictos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conflictos Internos <p><u>Liderazgo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo - Aporta decisiones 	<p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: Noexperimental–Transv</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicada</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Explicativo Causal</p> <p>POBLACIÓN: Los 22 trabajadores de la Panificadora Maritza E.I.R.L 2017</p> <p>MUESTRA: Consta de 30 trabajadores</p> <p>TÉCNICA DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN: Programa estadístico SPSS</p>

PANIFICADORA MARITZA E.I.R.L, BARRANCA, 2017”

ANEXO IV

Lima, 20 de junio de 2017

Estimado Sr. *EDITH GEORGINA ROSALES DOMINGUEZ*

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada "Nivel de motivación de los trabajadores en el mejoramiento del clima laboral de la Panificadora Maritza E.I.R.L en la provincia de Barranca, 2017".

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación (**esta última va en la carta solo si las hubiera**).
- b) Instrumentos de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar decir si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente

Nombre y firma del alumno.

ROSA BRIGITTE NICOLE PIEDRA JONCALIS



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

VARIABLES	DIMENSIONES	ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO			
		INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Clima Laboral	Responsabilidad	Compromiso	¿Se siente comprometido con la labor que realiza?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Recompensa	¿Recibe premios por el buen desempeño que usted realiza?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	<input checked="" type="checkbox"/>		
				¿Los incentivos que brinda la empresa realmente le motivan en su labor?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Comunicación	Comunicación Interna	¿Existe una comunicación efectiva en la empresa?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿La comunicación existente entre el supervisor o jefe inmediato es efectiva?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Relación con los compañeros	Equipo de Trabajo	¿Mantiene una buena relación con todos los compañeros del trabajo?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿Tiene habilidad para manejar situaciones y solucionar problemas en su área?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Conflicto	Conflicto interno	¿Busca soluciones ante un conflicto entre compañeros?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿Considera que tu supervisor le reconoce sus logros y es reconocido a como realizar mejor su labor?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Liderazgo	Trabajo en equipo	¿Sa siente parte de un trabajo en equipo?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	<input checked="" type="checkbox"/>			
¿El supervisor brinda apoyo para superar los problemas que se presentan en la plantación?			Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	<input checked="" type="checkbox"/>				
Nivel de motivación	Toma de decisiones	Acuerdos entre los miembros	¿Considera que tu supervisor toma en cuenta sus opiniones?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Motivación Intrínseca	Reconocimiento	¿Cada vez que realiza un buen trabajo es reconocido por su esfuerzo?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿Consideras que la empresa te motiva dándote facilidades para que puedas atender?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Motivación Extrínseca	Seguridad	¿Se siente satisfactoriamente motivado por lograr sus objetivos?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿Cree usted que la empresa le brinda los implementos de seguridad adecuados para su trabajo?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	<input checked="" type="checkbox"/>			
			Fecha 11/7/12					

Note: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Lima, 20 de junio de 2017

Estimado Sr. *Pedro Castillo Castillo* :

Aproveché la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada "Nivel de motivación de los trabajadores en el mejoramiento del clima laboral de la Panificadora Maritza E.I.R.L en la provincia de Barranca, 2017".

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación (**esta última va en la carta solo si las hubiera**).
- b) Instrumentos de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar decir si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente

Nombre y firma del alumno.

Rosa Brigitte Nicole Piedra Jozales



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Nivel de motivación de los trabajadores en el mejoramiento del clima laboral de la Panificadora Maritza E.I.R.L. en la provincia de Barranquilla, 2017		Apellidos y nombres del investigador: Piedra Gonzales, Rosa Brigitte Nicole		Apellidos y nombres del experto: <u>M. YESSICA COSAULA CASALGO</u>			
VARIABLES	DIMENSIONES	ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO		
		INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Clima Laboral	Responsabilidad	Compromiso	¿Si siente comprometido con la labor que realiza?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	✓		
			¿Recibe premios por el buen desempeño que usted realiza?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	✓		
			¿Los incentivos que brinda la empresa realmente lo motivan en su labor?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	✓		
	Recompensa	Incentivos	¿Existe una comunicación efectiva en la empresa?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	✓		
			¿La comunicación existente entre el supervisor o jefe inmediato es efectiva?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	✓		
	Comunicación	Comunicación Interna	¿Mantiene una actitud positiva constante en la empresa?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	✓		
			¿Mantiene una buena relación con todos los compañeros del trabajo?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	✓		
	Relación con los compañeros	Equipo de Trabajo	¿Tiene habilidad para manejar situaciones y solucionar problemas en su área?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	✓		
			¿Busca soluciones ante un conflicto entre compañeros?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	✓		
	Conflicto	Conflicto Interno	¿Consideras que tu supervisor te reconoce por tus logros respecto a como realizar mejor tu labor?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	✓		
			¿Se siente parte de un trabajo en equipo?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	✓		
	Liderazgo	Aporta decisiones	¿El supervisor brinda apoyo para superar los problemas que se presentan en la panadería?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	✓		
			¿Consideras que tu supervisor toma en cuenta tus opiniones?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	✓		
Toma de decisiones	Trabajo en equipo	¿Cada vez que realiza un buen trabajo es reconocido por su esfuerzo?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	✓			
		¿Consideras que la empresa te motiva dándole facilidades para que puedas ascender?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	✓			
Motivación Intrínseca	Reconocimiento	¿Se siente satisfactoriamente motivado por lograr sus objetivos?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	✓			
		¿Cree usted que la empresa le brinda los implementos de seguridad adecuados para su trabajo?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	✓			
Motivación Extrínseca	Seguridad	Fecha: <u>27/6/17</u>			✓		

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Lima, 20 de junio de 2017

Estimado Sr. *VICTOR DÍJILA ARENAZA*

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada "Nivel de motivación de los trabajadores en el mejoramiento del clima laboral de la Panificadora Maritza E.I.R.L. en la provincia de Barranca, 2017".

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación (**esta última va en la carta solo si las hubiera**).
- b) Instrumentos de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar decir si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente

Nombre y firma del alumno.

ROSA BRIGITTE NICOLE PIEDRO JONZACES



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Nivel de motivación de los trabajadores en el mejoramiento del clima laboral de la Panificadora Maritza E.I.R.L. en la provincia de Barranquilla, 2017		Apellidos y nombres del investigador: Piedra González, Rosa Brigitte Nicole		Apellidos y nombres del experto: <u>DAVIDA ALEGRA VICTOR</u>			
VARIABLES	DIMENSIONES	ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO		
		INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	
Clima Laboral	Responsabilidad	Compromiso	¿Se siente comprometido con la labor que realiza?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	✓		
		Recompensa	Premios	¿Recibe premios por el buen desempeño que usted realiza?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	✓	
			Incentivos	¿Los incentivos que brinda la empresa realmente lo motivan en su labor?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	✓	
	Comunicación	Comunicación Interna	Comunicación	¿Existe una comunicación efectiva en la empresa?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	✓	
			Interna	¿La comunicación existente entre el supervisor o jefe inmediato es efectiva?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	✓	
		Relación con los compañeros	Equipo de Trabajo	¿Mantiene una actitud positiva constante en la empresa?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	✓	
			Equipo de Trabajo	¿Mantiene una buena relación con todos los compañeros del trabajo?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	✓	
	Conflicto	Conflicto Interno	Conflicto	¿Tiene habilidad para manejar situaciones y solucionar problemas en su área?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	✓	
			Conflicto Interno	¿Busca soluciones ante un conflicto entre compañeros?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	✓	
		Aporta decisiones	¿Consideras que tu supervisor te reconoce por sus aportes respecto a cómo realizar mejor tu labor?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	✓		
Liderazgo	Trabajo en equipo	Trabajo en equipo	¿Se siente parte de un trabajo en equipo?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	✓		
	Trabajo en equipo	Trabajo en equipo	¿El supervisor brinda apoyo para superar los problemas que se presentan en la panadería?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	✓		
Nivel de motivación	Toma de decisiones	Acuerdos entre los miembros	¿Consideras que tu supervisor toma en cuenta sus opiniones?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	✓		
	Motivación Intrínseca	Reconocimiento	¿Cada vez que realiza un buen trabajo es reconocido por su esfuerzo?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	✓		
		Reconocimiento	¿Consideras que la empresa le motiva dándole facilidades para que puedas ascender?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	✓		
Motivación Extrínseca	Seguridad	Seguridad	¿Se siente satisfactoriamente motivado por lograr sus objetivos?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	✓		
		Seguridad	¿Cree usted que la empresa le brinda los implementos de seguridad adecuados para su trabajo?	Siempre, casi siempre, ni siempre ni nunca, nunca, casi nunca	✓		
			Fecha: <u>11/6/2017</u>				

Ampliar
indicadores

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

ANEXO V

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Acta de Aprobación de Originalidad de Proyecto de Tesis

Yo, Narciso, Fernández Saucedo Docente Investigación de la EAP de Administración y revisor de Desarrollo de Tesis del estudiante: **PIEDRA GONZALES ROSA BRIGITTE NICOLE** titulada: **“NIVEL DE MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES PARA EL MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL DE LA PANIFICADORA MARITZA E.I.R.L, BARRANCA - 2017”** constato que el índice de similitud de **20%** verificable en el reporte de originalidad del programa *turnitin*.

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

Lima, 04 de Diciembre del 2017

Dr. Narciso, Fernández Saucedo

Docente de investigación de la EAP de Administración



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

Nivel de motivación de los trabajadores en el mejoramiento del clima
laboral de la Panificadora Maritza E.I.R.L, Barranca - 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LINCENSIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

PIEDRA GONZALES, ROSA BRIGITTR NICOLE

ACESOR:

FERNÁNDEZ SAUCEDO, NARCISO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de talento humano

Lima - Perú

2017 - II

Filtros y configuración

Filtros

Excluir citas

Excluir bibliografía

Excluir fuentes que tengan menos de:

palabras

%

No excluir por tamaño

Configuración opcional

Resaltado multicolor

Activar Windows
Ir a Configuración
Aplicar cambios
Activar Windows.