



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Cultura organizacional y Motivación laboral del personal del grifo

“Continental” S.A.C Limoncarro, Pacasmayo, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Abanto Valiente, Sujey Natali. ([ORCID: 0000-0001-7916-4056](https://orcid.org/0000-0001-7916-4056))

Castañeda Alaya, Katia Nicole. ([ORCID: 0000-0003-0317-4658](https://orcid.org/0000-0003-0317-4658))

ASESORA:

Mg. Flores Lezama, Marilú Trinidad. ([ORCID: 0000-0002-0036-1776](https://orcid.org/0000-0002-0036-1776))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

CHEPÉN-PERÚ

2020

Dedicatoria

Agradecer a Dios por guiarnos y brindarnos salud para cumplir nuestros objetivos.

Nuestro trabajo de investigación se lo dedicamos a nuestros padres por la motivación constante, por el amor, la confianza y su apoyo incondicional.

Agradecimiento

Iniciamos agradeciendo a Dios por guiar nuestro camino para salir adelante y la fuerza para continuar cada día. Al mismo tiempo nuestro sincero agradecimiento a nuestra Asesora Flores Lezama, Marilú por todo el apoyo brindado y el compromiso con nuestra investigación.

Así mismo, agradecer a la empresa “CONTINENTAL” S.A.C por haber brindado el permiso necesario para llevar a cabo nuestra investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	1
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos	iii
Índice de tablas	iv
Índice de gráficos y figuras.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y Operacionalización	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV.RESULTADOS.....	18
V.DISCUSIÓN	26
VI.CONCLUSIONES	30
VII.RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Prueba de Normalidad.....	17
Tabla 2: Analisis de correlación de las variables, Cultura organizacional Motivación laboral.....	18
Tabla 3: Nivel de Cultura organizacional en la empresa.....	19
Tabla 4: Nivel de Motivación laboral del personal de la empresa.....	21
Tabla 5: Análisis de correlación entre la dimensión Involucramiento y la Motivación Laboral.....	22
Tabla 6: Análisis de correlación entre la dimensión Consistencia y la Motivación Laboral.....	23
Tabla 7: Análisis de correlación entre la dimensión Adaptabilidad y la Motivación Laboral.....	24
Tabla 8: Análisis de correlación entre la dimensión Misión y la Motivación Laboral.....	25

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figuras 1:Nivel de Cultura Organizacional del grifo "Continental" S.A.C. Limoncarro.....	20
Figuras 2:Nivel de Motivaciòn Laboral de los trabajadores del grifo "Continental" S.A.C. Limoncarro.....	21

Resumen

La presente investigación titulada Cultura organizacional y Motivación laboral del personal del grifo “Continental” S.A.C Limoncarro, Pacasmayo, 2020. Tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre Cultura organizacional y la Motivación laboral del personal del grifo “Continental” S.A.C. Limoncarro, Pacasmayo, 2020.

El tipo de investigación realizada es aplicada, se utilizó un diseño no experimental, enfoque cuantitativo, nivel correlacional simple, de acuerdo a las necesidades de la investigación, utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario el cual fue aplicado a toda la población del grifo conformada por 29 colaboradores, con el fin de recoger información para el estudio. La validez del contenido del instrumento se realizó por juicio de expertos y la confiabilidad por la técnica del Alfa de Cronbach.

Los resultados demostraron que un 72% de los trabajadores considera como buena la cultura organizacional y un 79% considera una buena motivación laboral con respecto a los trabajadores en sus labores. Con respecto al objetivo general se aprecia que existe una correlación positiva alta estadísticamente significativa ($r=0,800$; $p=0,000 < 0,05$), entre Cultura organizacional y Motivación laboral. Concluyendo que, si la organización plasma sus valores, actitudes, políticas en su cultura organizacional con mayor fuerza, sus colaboradores tendrán mayor motivación para realizar su trabajo.

Palabras claves: Cultura organizacional, motivación laboral, personal.

Abstract

The present research entitled Organizational Culture and Labor Motivation of the staff of the tap "Continental" S.A.C Limoncarro, Pacasmayo, 2020. Its main objective is to determine the relationship that exists between Organizational Culture and the Labor Motivation of the staff of the tap "Continental" S.A.C. Limoncarro, Pacasmayo, 2020.

The type of research carried out is applied, a non-experimental design, quantitative approach, simple correlational level was used, according to the needs of the research, using the survey technique and as an instrument a questionnaire which was applied to the entire population of the tap made up of 29 collaborators, in order to collect information for the study. The validity of the content of the instrument was made by expert judgment and the reliability by the Cronbach's Alpha technique.

The results showed that 72% of the workers consider the organizational culture as good and 79% consider a good work motivation with respect to the workers in their work. Regarding the general objective, it can be seen that there is a statistically significant high positive correlation ($r = 0.800$; $p = 0.000 < 0.05$), between Organizational culture and Work motivation. Concluding that, if the organization embodies its values, attitudes, policies in its organizational culture with greater force, its collaborators will have greater motivation to carry out their work.

Keywords: Organizational culture, work motivation, personal.