UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

TRABAJO DE INVESTIGACION

MOTIVACIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AGRONEGOCIOS OMAR SRL JAÉN 2017.

PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN CONTABILIDAD

Autor:

Karín Lisset Cubas Sánchez

Asesor:

Mg. Vidaurre García Wilmer Enrique

Línea de Investigación: Costos y contabilidad aplicada

Pimentel – Perú

2018

INDICE

Resumen 4
Abstract 5
I. Introducción 6
1.1. Realidad Problemática. 7
1.2. Trabajos previos. 8
1.3. Teorías relacionadas al tema. 10
1.4. Formulación del Problema. 17
1.5. Justificación e importancia del estudio. 17
1.6. Hipótesis. 18
1.7. Objetivos. 18
1.8. Limitaciones 19
II. Material y métodos 20
2.1. Tipo y diseño de investigación. 20
2.2. Diseño de estudio 20
2.3. Población y muestra. 20
2.4. Método de investigación 21
2.5. Métodos estadísticos: 21
2.6. Variables, Operacionalización. 22
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. 24
2.8. Procedimientos de análisis de datos. 24
2.9. Método de análisis de datos 24
III. Resultados 25
3.1. Tablas y figuras 25
3.2. Discusión 30

3.3. Limitaciones 32

IV. Conclusiones..... 33

4.1. Conclusiones. 33

4.2. Referencias 34

ANEXOS.....**¡Error! Marcador no definido.**7

RESUMEN

El propósito de la presente investigación fue la de obtener información que relacione las variables de la Motivación Laboral y Clima Organizacional en los colaboradores de la empresa Agronegocios Omar SRL Jaén 2017, con el propósito mejorar el logro de los objetivos estratégicos de la empresa.

La muestra del presente estudio estuvo compuesta por 40 colaboradores. Para lograr los objetivos descritos se procedió a la aplicación de dos instrumentos para la recolección de los datos, los cuales están conformados por dos test. Uno es el cuestionario para medir la escala de motivación laboral, compuesto por 30 elementos y el otro sirve para medir el clima organizacional, compuesto por 30 elementos.

Finalmente se determinó que existe relación directa de grado fuerte entre el Clima Organizacional con de la empresa Agronegocios Omar SRL Jaén 2017 y por tanto, estos resultados ayudarán a mejorar de la empresa Agronegocios Omar SRL Jaén 2017 con ello mejorar el clima organizacional por medio de programas de capación a los colaboradores.

Palabras clave:

Clima organizacional, motivación laboral

ABSTRACT

The purpose of the present investigation was to obtain information that relates the variables of Labor Motivation and Institutional Climate in the workers of the company Agronegocios Omar SRL Jaén 2017, with the purpose to improve the achievement of the strategic objectives of the company.

The sample of the present study was composed of 40 workers. To achieve the objectives described, two instruments were applied for the data collection, which are made up of two tests. One is the questionnaire to measure the scale of labor motivation, composed of 30 elements and the other serves to measure the institutional climate, composed of 30 elements.

Finally it was determined that there is a direct relationship of strong degree between the Institutional Climate and the company Agronegocios Omar SRL Jaén 2017y Therefore, these results will help to improve the company Agronegocios Omar SRL Jaén 2017 with this to improve the institutional climate through of training programs for workers.

Keywords:

Institutional climate, labor motivation

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación es importante para determinar la motivación laboral y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Agronegocios Omar SRL Jaén 2017.

La presente investigación sitúa a las organizaciones en un lugar donde el clima organizaciones es de vital importancia para el desarrollo institucional el logro de sus objetivos estratégicos y sus etas trazadas en un determinado tiempo y nos enseña también que la relación de cada individuo con su entorno para la convivencia solo así se logrará un estilo armonioso en una determinada institución laboral al cual se le llama clima institucional; la situación interpersonal e intrapersonal demuestra la calidad de profesionales que se contrata en una determinada institución que de esta depende la convivencia y poder realizar un trabajo adecuado que se ajuste al objetivo trazados cono empresa saso contrario si no existe un buen clima laboral en una institución no se estaría cubriendo las expectativas. El clima se asocia a determinados procesos cognitivos y de comportamiento ético y humano y por otro lado, el medio laboral en que se encuentran los colaboradores quienes están expuestos a una variedad y diversidad de factores que provocan estrés, a corto o a largo plazo, lo cual trae como consecuencia alteraciones de la salud física o mental y cambios en el comportamiento; a ellos se unen los factores fuera del área de trabajo, o que agravan la situación.

Este estudio se ha realizado para medir el Clima organizacional y su relación con la motivación laboral en los colaboradores de la motivación laboral y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Agronegocios OMAR SRL Jaén 2017.

La presente investigación está estructura por: Primera parte Introducción: que esa compuesta por Realidad Problemática, Trabajos previos, Teorías relacionadas al tema, Formulación del Problema, Justificación e importancia del estudio, Hipótesis, Objetivos, Limitaciones.

Segunda parte de los materiales y métodos: Tipo y Diseño de Investigación, Población y muestra, Variables, Operacionalización, Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Procedimientos de análisis de datos y Tercer parte de los Resultados que contiene: Tablas y Figuras, Discusión y Limitaciones

1.1. Realidad Problemática.

Actualmente la motivación laboral y el clima organizacional es un punto clave para el buen funcionamiento de las organizaciones ya sea en la gestión privada o pública. La motivación se ha convertido en uno de los más grandes problemas dentro de las instituciones públicas ya que lo que se busca generar es más confianza de la sociedad en la labor gubernamental, pero para hacer esto posible es necesario conocer el nivel y las necesidades motivacionales predominantes divididos en tres: logro poder y afiliación (McClellan, R. 1989).

Chang (2010), en su estudio de la motivación laboral y el conocimiento de las necesidades predominantes según la teoría de las necesidades de McClellan en los médicos del hospital nacional Arzobispo Loayza muestra que la motivación es alta pero que la variable edad y tiempo de servicio influye en las necesidades motivacionales, ya que se encontró que 75% posen necesidad de logro en personas con más de 30 años laborando, 14% poseen necesidad de afiliación en personas con más de 60 años de edad y por ultimo 11% poseen necesidad de poder en personas entre 5 y 10 años de trabajo y con menos de 30 años de edad.

En el estudio de Díaz & Martínez (2010), referente a los factores motivacionales para un buen desempeño docente, se limita entre otros aspectos a que son los problemas de convivencia los que están incidiendo en la motivación de los docentes, la mayoría de los estudios coinciden en destacar la carencia de recursos que tienen los docentes para brindar una vida más digna en sus hogares, ellos ven las dificultades que presentan sus familias lo que refleja preocupación y desinterés por la tarea. Otra situación general para la desmotivación es la situación generada des antagonismo

entre estado- sociedad ante el docente, sin hacer distinción algunos estudios revelan, que los docentes son responsables de los resultados negativos del rendimiento escolar, situación que influencia desfavorablemente en la emoción docente.

En la empresa Agronegocios OMAR SRL Jaén 2017, la realidad se relaciona con los diversos contextos, podemos apreciar que a nivel de esta institución no se evidencia en los colaboradores actitud y aptitud por mejorar los indicadores y resultados de desempeño, existe cierto desinterés para la innovación organizacional, disposición para ampliar su jornada y dar un buen servicio.

1.2. Trabajos previos.

- **Internacionales**

Silva (2009), desarrolló la tesis **"**El clima organizacional en la gestión empresarial", en Granada – España. Concluye que "el estilo de gerencia, se presenta como la dimensión que tiene mayor correlación con el clima organizacional, siendo, además la que mejor resalta que otras dimensiones".

Quintero, africano y Feria (2008), desarrollaron la tesis Clima organizacional y desempeño laboral del personal, empresa vigilante asociados costa oriental del lago – VADECOL. "Investigación de tipo descriptivo cuantitativo en la modalidad de campo, con una población de 82 colaboradores y la muestra de 45 colaboradores, se utilizó la técnica de muestreo probabilística donde todas las unidades de población tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados".

Ortega y Piña (2005), desarrollaron la tesis Análisis de la Motivación en el personal Administrativo de la Empresa F.M.F. Construcciones C.A en la ciudad de Bogotá – Colombia. Utilizó "un estudio descriptivo cuantitativo con un cuestionario en base a la teoría de Víctor Vroom, mediante el método de análisis factorial obtuvo una adecuada validez de constructo. Su población estuvo conformada por 15 empleados que representan la población total".

Rivera (2000), desarrolló la tesis “el clima organizacional de unidades educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa.”, en el país de Chile.” La medición del Clima Organizacional se realizó utilizando el test Perfiles de una escuela de Likert, adaptado en Chile por el Dr. Álvaro Valenzuela, en 1987, para investigaciones educativas”.

Concluye: “que el Clima Organizacional del colegio Liceo José Santos Ossa obtuvo una puntuación de 5.6 y se clasifica en la teoría de Likert como Sistema Consultivo. Este es un sistema organizacional en que existe un mayor grado de descentralización y delegación de las decisiones. Se mantiene un esquema jerárquico, pero las decisiones específicas son adoptadas por escalones medios e inferiores”.

- **Nacionales**

Chang (2010), desarrolló la tesis de maestría Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de las necesidades predominantes según la teoría de las necesidades de McClellan en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. “Usó un estudio cualitativo de tipo prospectivo, descriptivo, observacional y transversal; bajo el método de selección no probabilístico de voluntarios, la muestra estuvo integrada por 63 médicos, pertenecientes a los siguientes grupos: anestesiología, cirugía general, medicina interna, cirugía especialidades, medicina especialidades, ginecoobstetricia y pediatría”

Alquizar (2004), desarrolló la tesis de licenciatura **“**Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa de servicios de agua potable y alcantarillado de la libertad sociedad anónima – SEDALIB S.A”. En la Universidad Cesar Vallejo: Escuela de Psicología - Trujillo, para optar el título profesional en Licenciada en Psicología.

Zevallos (2007), ejecutó la Tesis Estrategias motivacionales y clima organizacional, en la ciudad de Trujillo. Demostró que el clima organizacional reflejado en las buenas relaciones interpersonales permite un exitoso desarrollo personal e organizacional.

Concluye que las estrategias motivacionales permiten que los directivos, docentes y administrativos fortalezcan sus relaciones interpersonales, sus actitudes y conductas en beneficio del servicio educativo.

Goñi (2001), desarrolló la Tesis denominada “Clima organizacional en los servicios de cuna – Jardín de la ciudad de Lima”. En cuya conclusión principal manifiesta: Se evidenció que los colaboradores que laboran en los servicios de cuna - jardín perciben un clima organizacional estable dentro de un nivel moderado debido a la existencia de una comunicación horizontal y trato valorativo.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

Motivación laboral

Teorías de la motivación laboral

Las teorías de motivación están basadas en centradas en la innovación de otras síntesis que intervienen en la forma de proceder de los seres humanos.

- **Teoría de Maslow**

Maslow (1954), en su teoría de la jerarquía de necesidades basada en la motivación y la personalidad, “define la motivación como un conjunto de necesidades jerarquizadas que tiene el individuo, según la importancia que cada persona les concede en función de sus circunstancias”.

- **Teoría de la satisfacción de las necesidades aprendidas McClellan (1965)**

La teoría de McClellan dispone que muchas de las necesidades de los individuos se aprendan o se adquieren en su interacción con el medio, tanto a nivel social como cultural.

García y Zapata (2008), define como obligación que perita detectar el perfil de cómo comportarse de un ser humano estos pueden actuar en función a los siguientes

- **Motivador de afiliación.** La persona necesita ser parte de un grupo, y así sentir la estima de otros y tener su aprecio.
- **Motivador de logro.** Es el impulso o fuerza que hace que las personas actúen en buscar del mayor éxito en todo trabajo que desarrollen.

Moreno (2012) sostiene que “el estudio de los motivadores de logro, poder y afiliación ilustrados a fondo por David Mc McClellan en los procesos actuales de selección de sus colaboradores, permite evidenciar la necesidad de identificar el motivador que prima en ellos y de complementar procesos de selección en base a la aplicación de herramientas que permitan observar las competencias y motivadores de los nuevos candidatos. (p.1)”.

- **Motivador de poder.** Es el deseo de controlar a los demás y el entorno por parte del individuo, adquiriendo la autoridad para modificar situaciones. El poder que se ejerce puede ser de dos tipos, personal o socializado.
- **Motivador de la competencia.** El deseo de la persona de obtener los mejores o máximo resultados en las tareas que desarrolla, y así conseguir diferenciarse de los demás colaboradores que ocupan su mismo puesto.
- **B. Concepto de motivación**

Robbins (2004) considera que la motivación es el carácter que una persona hace para llevar una buena conducta organizacional para poder cumplir con sus objetivos de una organización

Roussel (2000) citado por Ramírez, Abreu, Brasii (2008) manifiesta que la psicología es una particularidad del comportamiento humano que la motivación es una característica de

la psicología humana como una secuencia activa entre individuos para cumplir etas y objetivos estratégicos

Delgado (1998) citado por Ramírez, Abreu, Brasii (2008) menciona que la conducta es una secuencia de actos que los seres humanos realizamos en un determinado acto dentro de un grupo u organización fin de "satisfacer algún tipo de necesidad o/o expectativa".

Zas (2003), define "la motivación como un proceso de juicio cognitivo basado en una comparación con un modelo, que cada individuo establece para sí mismo y que –aun cuando se puede hablar de satisfacción con la vida en un sentido general- puede ser diferente para cada una de las esferas de la vida, de ahí su carácter multidimensional".

Para Diener, Emmons, Larsen, Griffin, et al (1985), "la motivación es un componente relativamente estable de experiencia subjetiva, influenciada por la personalidad y las circunstancias estables de la vida, pero al mismo tiempo sensible a los cambios que ocurren en el entorno".

Para Dessler (1999) la motivación "es una de las tareas más simples, pero al mismo tiempo de las más complejas ya que el trabajo en sí es una consideración de extrema importancia en la motivación, influye en los valores culturales de la sociedad y determina las circunstancias bajo las cuales se vive".

- **C. Tipos de motivación laboral**

De acuerdo a Reeves (2009) existen dos tipos de motivación, veamos.

✓ **Motivación extrínseca**

Reeves (2009) denomina "las causas fundamentales de la conducta se encuentran fuera y no dentro de la persona".

- ✓ **Motivación intrínseca**

Reeves (2009) afirman “las personas pueden activar conductas intrínsecas motivadas, que emergen espontáneamente por tendencias internas y necesidades psicológicas que motivan la conducta en ausencia de recompensas extrínsecas”.

- **Importancia**

La motivación “fundamentan en las acciones estimulantes para una buena aplicación de responsabilidades que incide en un buen clima organizacional, en la forma de liderazgo, en el aprovechamiento de los recursos, planificación de las tareas, distribución del trabajo y productividad”**.**

- **E. Dimensiones de la motivación laboral**

- ✓ **Satisfacción laboral**

Cantera (2003) sostiene que la “satisfacción laboral en el trabajo es la medida en que son satisfechas determinadas necesidades del trabajador y el grado en que éste ve realizadas las diferentes”.

Zas (2002), señala también “que la motivación es la resultante de un proceso que se inicia en el sujeto concreto y real, y culmina en él mismo, estamos haciendo referencia a un fenómeno esencialmente”.

- ✓ **Imagen organizacional**

Berstein (1986), sostiene “que la imagen es lo que nuestro público o públicos perciben de nosotros. Es el resultado neto de todas las experiencias, impresiones, creencias, sentimientos y conocimientos que la gente alberga con respecto a la empresa”.

- ✓ **Autorrealización**

  Para Roldán (2007), Los seres humanos actúan según su capacidad de conducta y actúan bajo su propio contexto sin sentirse aludidos por algún factor ajeno a su conducta sin autoevaluarse y menos recibir críticas externas.

- **Clima organizacional**

Evidentemente una situación organizacional es positiva si se tiene, entre otros, en la eficiencia, la integración, las relaciones interpersonales y grupales armónicas, la autoestima y el sentido de pertenencia. Igualmente, en el cumplimiento de las normas, el liderazgo del director, así como el principio de autoridad.

- ▪ **Teorías**

  - ✓ **Teoría de Clima Organizacional de Rensis Likert**

Likert (1967), en su teoría de clima organizacional menciona que los comportamientos de los trabajadores orden jerárquica inferiores se da por los actos y los niveles de consideración que estos perciben desde el punto de vista jefatura.

  - ✓ **Definiciones**

Viñas (2004), sostiene “que cuando existe en una organización un clima positivo y gratificante se suscita un efecto impulsor no solo sobre el mejor funcionamiento de la organización si no que repercute también en la identidad de sus miembros”.

Según Humberto (2004) “el clima organizacional de una organización tiene las siguientes características Hace referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo de la organización”.

Marcelo y Cojal (2007), citando a Medina Revilla, definen al clima organizacional como “el ecosistema resultante de la multitud de interacciones que se generan simultáneamente y/o sucesivamente entre el conjunto de

agentes de la institución tanto en el nivel interpersonal, micro grupal o macro grupal" (p. 40).

- ✓ **Elementos básicos**

a. Agentes

Puede ser individual o colectivo que son sujetos identificados para realizar una acción determinada.

b. Las relaciones

Son las acciones que un ser humano demuestra en generalmente en su acogida, participación, cooperación y autonomía dentro de un contexto que puede ser labora o académica.

c. La comunicación

Es el medio por la que los seres humanos trasmitimos nuestras conductas y nos relacionamos con nuestro entorno que nos rodea con ello emitimos nuestras emociones y percepciones.

d. La cultura

Marco normativo determinado por pautas de conducta, creencias, expectativas, aspiraciones, intereses, hábitos y valores.

Dimensiones del clima organizacional

a. Relaciones interpersonales

Hernández, J. (2008) menciona "que la comunidad educativa emplea una especie de máscara que no le permite relacionarse de manera

adecuada, promoviendo el individualismo, así como relaciones distantes y basadas en la desconfianza".

b. Comunicación interna

Kreps, (1990). Hade ser "fluida, implicante, motivante, estimulante y eficaz en sí misma. Y estar orientada a la calidad en función de los objetivos organizacionales" l.

Duche (2001; p 116), manifiesta que "el diálogo se constituye en una de las estrategias comunicativas optadas por el Director, entre los docentes, educandos, padres de familia y comunidad.".

c. Trabajo en equipo

Nieto y Gonzáles, 2003) manifiestan que los trabajo en equipo son las interrelaciones que tiene varios individuos donde se opinan, debaten y concluyen un determinado tema.

Así mismo Avellaneda (2012, p.44) afirma que "donde se da fracaso de participación, se da también desigualdad de responsabilidades y de ventajas que reportan los varios puestos de trabajo o el diferente conocimiento de los datos".

Marco conceptual

Motivación laboral. Es un conjunto de indicadores que tiene que ver con la conducta del personal, esta motivación puede ser remunerativa y no remunerativa el éxito de una organización necesitan premiar las acciones positivas de su personal.

Satisfacción laboral. La satisfacción labora se da básicamente por el clima labora en la que un individuo trabaja, la satisfacción puede ser múltiple como por ejemplo tipo social, personal, económico o higiénico.

Imagen organizacional. Es la imagen que una institución muestra a la sociedad.

Autorrealización. La autorrealización es la satisfacción de un ser humano frente a un esfuerzo logrado.

Clima organizacional. Conjunto de acciones objetivas positivas de las instituciones que conllevan a una mejora de las situaciones y la buena marcha de la misma.

Relaciones interpersonales. La relación interpersonal se da entre dos o más individuos en un determinado contexto, y es la esencia entre personas para la obtención de datos y la buena comunicación que es la función básica y elemental en el desarrollo empresarial.

Comunicación interna. Herramienta de gestión y es un signo de modernidad que ayuda a desarrollo de las instituciones para el logro de sus objetivos principales.

Trabajo en equipo. Trabajar en equipo es también una de las herramientas que las empresas están aplicando para lograr un desarrollo integral y sostenible de las empresas e instituciones. Esta herramienta permite trabajar de forma intersectorial cruzando información entre áreas.

1.4. Formulación del Problema.

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Agronegocios Omar SRL Jaén 2017?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

La investigación se justifica porque es una de las principales preocupaciones, vale decir la motivación laboral y clima organizacional en las empresas sobre todo las condiciones de trabajo, el incentivo laboral y las posibilidades que se puede adquirir para la superación profesional. Siendo esta una de las principales características para mejorar el rendimiento del personal.

Es importante porque es un aporte metodológico, donde se considerará el establecimiento de la relación entre motivación laboral y clima

organizacional con la finalidad de proponer alternativas de solución y que permita mejorar las relaciones interpersonales en una determinada empresa.

Se justifica también porque será una contribución al conocimiento y pretende solucionar el problema desde un punto de vista científico

El aporte del estudio constituye el conjunto de relaciones entre la motivación laboral y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Agronegocios OMAR SRL Jaén 2017, la misma que constituye una herramienta de mucha importancia

1.6. Hipótesis.

Ha: Existe relación significativa entre la Motivación Laboral y Clima organizacional en los colaboradores de la Empresa Agronegocios Omar SRL – Jaén-2017.

Ho. No existe relación significativa entre la Motivación Laboral y Clima organizacional en los colaboradores de la la Empresa Agronegocios Omar SRL – Jaén-2017.

1.7. Objetivos.

General

Determinar la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Agronegocios OMAR SRL Jaén 2017.

Específicos

1. Identificar el nivel de motivación laboral en los colaboradores de la empresa Agronegocios Omar SRL Jaén 2017.
2. Conocer el nivel del clima organizacional en los colaboradores la empresa Agronegocios Omar SRL Jaén 2017.
3. Establecer la relación entre las dimensiones de motivación laboral con las dimensiones del clima organizacional de los colaboradores de la empresa Agronegocios Omar SRL Jaén 2017.

1.8. Limitaciones

Durante la investigación no se ha conseguido permiso para acceder a información más detallada sobre la empresa es decir no se tuvo acceso a sus planes de desarrollo estratégico y otros documentos de gestión y de carácter administrativo. El horario asignado para el acceso a recolectar la información ha sido fuera del horario de atención lo que ha permitido algunas incomodidades con el personal que labora en dicha empresa.

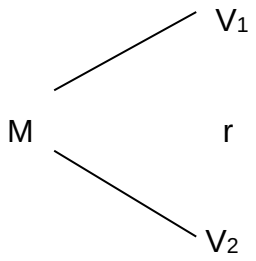
II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y Diseño de Investigación.

La presente investigación es de tipo descriptivo correlacional. Según Sánchez y Reyes (2006) se orientan a describirlos, explicarlos y predecir la realidad objetiva relacionada con las variables de estudio.

2.2 Diseño de estudio

El diseño de investigación es el descriptivo correlacional midiendo las variables independientes y dependientes.



M = Colaboradores de la Empresa Agronegocios Omar - Jaén

V_1 = Motivación Laboral

V_2 = Clima Organizacional

r = Relación entre motivación laboral y clima organizacional.

2.3 Población y muestra.

Población.

Está conformada por 40 colaboradores distribuidos en las diferentes áreas de la empresa Agronegocios Omar SRL.

Muestra.

Para la presente investigación se considerará como muestra a la misma población. Muestreo por conveniencia.

2.4 Método de investigación

Se empleó los métodos empírico y cuantitativo

Métodos teóricos científicos:

Para la presente investigación se consideró los métodos:

a) **Inductivo.** Con dicho método se logró describir y explicar la realidad en relación a la teoría y las variables de estudio.

b) **Deductivo**. Se conoció la realidad del objeto de estudio y su relación con el medio.

c) **Analítico.** Permite procesar la información y obtener y analizar los resultados.

d) **Histórico.** Porque se tiene que revisar otros antecedentes de estudio en contextos pasados; con referente al tema de investigación.

2.5 Métodos estadísticos:

Se utilizó la estadística descriptiva, permitió la organización de los datos, la presentación de gráficas y tablas con información clasificada

2.6 Variables, Operacionalización.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICAS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Agronegocios Omar SRL Jaén 2017?	**GENERAL** • Determinar la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Agronegocios OMAR SRL Jaén 2017. **ESPECÍFICOS** 1. Identificar el nivel de motivación laboral en los colaboradores de la empresa Agronegocios Omar SRL Jaén 2017. 2. Conocer el nivel del clima organizacional en los colaboradores la empresa Agronegocios Omar SRL Jaén 2017. 3. Establecer la relación entre las dimensiones de motivación laboral con las dimensiones del clima organizacional de los colaboradores de la empresa Agronegocios Omar SRL Jaén 2017.	(Ha). Existe relación significativa entre la Motivación Laboral y Clima organizacional en los colaboradores de la Empresa Agronegocios Omar SRL – Jaén-2017.	**VI.** Motivación laboral **VD:** Clima organizacional	Es descriptivo propositivo	Los colaboradores de la empresa Agronegocios OMAR SRL Jaén 2017.	Encuesta	Programa Estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), apoyándose de la técnica del Alpha Crombach.
				DISEÑO	**MUESTRA**	**INSTRUMENTOS**	
				Diseño pre experimental	Aleatoria estratificada 20 encuestados	Cuestionario (Se realiza un cuestionario de 20 preguntas con alternativas de 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre).	

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	ESCALA DE MEDICION
INDEPENDIENTE Motivación laboral	Solana (2005). Conjunto de elementos cognitivos que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera.	Expectativas que tienen los colaboradores frente al clima organizacional.	Satisfacción laboral	▪ Condiciones de trabajo ▪ Salario ▪ Reconocimiento ▪ Buen trato ▪ Ascenso social ▪ Dirección ▪ Organización ▪ Comunicación abierta y fluida. ▪ Éxito organizacional ▪ Alianzas estratégicas	Entrevistas Encuestas	Test para medir el clima organizacional
DEPENDIENTE Clima organizacional	Halpin y Crofts (1962). Se forma de la organización donde el espíritu es un elemento importante cuyo significado es la percepción que el empleado tiene de sus necesidades sociales, si se satisfacen y si gozan del sentimiento de la labor cumplida.	características permanentes que describen una empresa	Relaciones interpersonales Comunicación interna	• Aprender a convivir y coexistir con los demás. • Confiabilidad y confianza. • Calidez emocional. • Solidaridad y tolerancia. • Aprender a ponerse en el lugar del otro. • Comunicación horizontal • Comunicación ascendente y descendente • Comunicación asertiva • Diálogos funcionales y proactivos. • Capacidad de argumentación, crítica y autocrítica.	Entrevistas Encuestas	

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnicas

La observación: Se utilizó la técnica de la observación metodología continua con escala ordinal para recoger los datos principales o esenciales para obtener buenos resultaos.

2.8 Procedimientos de análisis de datos.

Estadísticas: Que permitió procesar los datos, obtenidos de los instrumentos aplicados en nuestra investigación, utilizándose el programa SPSS versión21.

2.9 Método de análisis de datos

Los datos obtenidos de los instrumentos se analizaron con el programa SPSS, versión 19, para ser tabulados y ordenados, asimismo fueron calificados y procesados para luego ser presentados en forma de tablas y gráficos.

III RESULTADOS

3.1 Tablas y Figuras

Descripción De Los Resultados

TABLA 01

Relación entre la motivación laboral y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Agronegocios Omar - Jaén 2017.

Motivación Laboral			clima organizacional			Total
			MALO	REGULAR	BUENO	
	DEFICIENTE	Recuento	9	3	0	12
		% del total	22,5%	7,5%	0,0%	30,0%
	MODERADA	Recuento	3	13	3	19
		% del total	7,5%	32,5%	7,5%	47,5%
	ALTA	Recuento	1	5	3	9
		% del total	2,5%	12,5%	7,5%	22,5%
Total		Recuento	13	21	6	40
		% del total	32,5%	52,5%	15,0%	100,0%

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico[a]	Aprox. S[b]	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Gamma	,747	,129	4,223	,000
N de casos válidos		40			

Fuente: Aplicación de los cuestionarios motivación laboral y el clima organizacional en los colaboradores

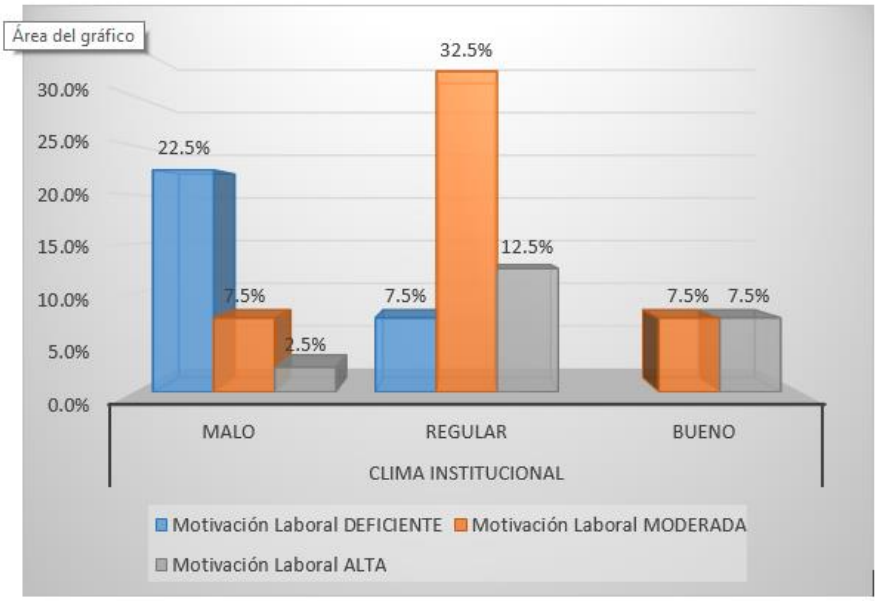
En la tabla y/o grafico 01; se observa que, el valor de la prueba gamma para variables ordinales es altamente significativo ($p < 0.01$), esto quiere decir de que existe relación directa altamente significativa y de grado fuerte (0,747) entre la motivación laboral y

el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Agronegocios Omar - Jaén 2017.

Asimismo, se observa que, el 22,5% de los colaboradores con niveles deficiente de motivación laboral esto los conlleva a apreciar un clima organizacional malo, por otro lado el 32,5% de los colaboradores con niveles moderados de motivación su clima organizacional regular y el 7,5% de los colaboradores con niveles altos de motivación laboral su clima organizacional bueno.

Grafico 01

Grafico sobre la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Agronegocios Omar - Jaén 2017.



Fuente: Aplicación de los cuestionarios motivación laboral y el clima organizacional en los colaboradores.

Tabla 02

Nivel de motivación laboral en los colaboradores de la empresa Agronegocios Omar - Jaén 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Motivación Laboral	Deficiente	12	30.0%
	Moderada	19	47.5%
	Alta	9	22.5%
Satisfacción Laboral	Deficiente	11	27.5%
	Moderada	15	37.5%
	Alta	14	35.0%
Imagen Organizacional	Deficiente	12	30.0%
	Moderada	19	47.5%
	Alta	9	22.5%
Autorrealización	Deficiente	18	45.0%
	Moderada	15	37.5%
	Alta	7	17.5%

Fuente: Aplicación del cuestionario motivación laboral a los colaboradores

En la tabla y/o grafico 02; se observa que, el nivel que más predomina en las dimensiones de la motivación laboral es el moderado en satisfacción laboral (37.5%), Imagen organizacional (47.5%) y en la dimensión Autorrealización es el nivel deficiente (45%).

Grafico 02

Nivel del clima organizacional en los colaboradores de la empresa Agronegocios Omar - Jaén 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Clima Organizacional	Malo	13	32.5%
	Regular	21	52.5%
	Bueno	6	15.0%
Relaciones Interpersonales	Malo	11	27.5%
	Regular	17	42.5%
	Bueno	12	30.0%
Comunicación Interna	Malo	14	35.0%
	Regular	19	47.5%
	Bueno	7	17.5%
Trabajo en Equipo	Malo	16	40.0%
	Regular	11	27.5%
	Bueno	13	32.5%

Fuente: Aplicación del cuestionario clima organizacional a los colaboradores

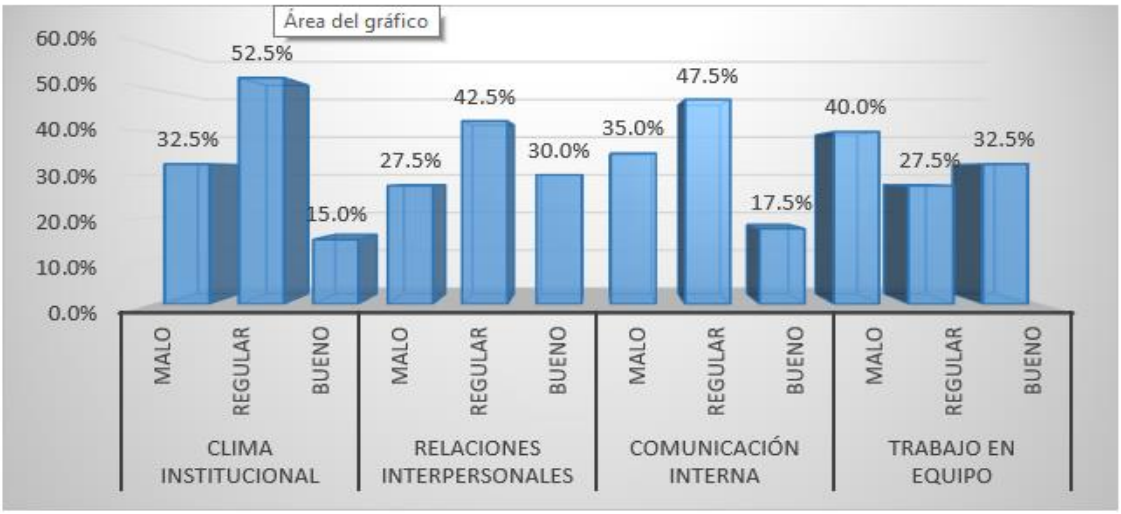


tabla y/o grafico 03; se observa que, el nivel que más predomina en las dimensiones del clima organizacional es el regular en relaciones interpersonales (42.5%), comunicación interna (47.5%) y en la dimensión trabajo en equipo es el nivel malo (40%).

Grafico 03

T

Tabla 04

Relación entre las dimensiones de motivación laboral con las dimensiones del clima organizacional de los colaboradores de la empresa Agronegocios Omar - Jaén 2017.

Clima Organizacional		Motivación Laboral		
		Satisfacción Laboral	Imagen Organizacional	Autorrealización
Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	,626**	,370*	,146
	Sig. (bilateral)	,000	,019	,370
	N	40	40	40
Comunicación Interna	Correlación de Pearson	,566**	,566**	,387*
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,014
	N	40	40	40
Trabajo en Equipo	Correlación de Pearson	,458**	,400*	,524**
	Sig. (bilateral)	,003	,011	,001
	N	40	40	40

Fuente: Aplicación de los cuestionarios motivación laboral y el clima organizacional en los colaboradores.

En la tabla 04; se observa que, el valor de la prueba del coeficiente de correlación de Pearson es significativo ($p < 0.05$) y altamente significativo ($p < 0.01$) entre la dimensión relaciones interpersonales de la motivación laboral con las dimensiones del clima organizacional (satisfacción laboral, imagen organizacional), en los colaboradores de la de la empresa Agronegocios Omar - Jaén 2017. Por ultimo no se evidencia relación entre la dimensión

relaciones interpersonales de la motivación laboral con la dimensión autorrealización del clima organizacional.

3.2 Discusión

En la tabla y/o grafico 01; se observa que, el valor de la prueba gamma para variables ordinales es altamente significativo ($p < 0.01$), esto quiere decir de que existe relación directa altamente significativa y de grado fuerte (0,747) entre la motivación laboral y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Agronegocios Omar - Jaén 2017.

Así mismo, se observa que, el 22,5% de los colaboradores con niveles deficiente de motivación laboral esto los conlleva a apreciar un clima organizacional malo, por otro lado, el 32,5% de los colaboradores con niveles moderados de motivación su clima organizacional regular y el 7,5% de los colaboradores con niveles altos de motivación laboral su clima organizacional bueno.

En la tabla y/o grafico 02; se observa que, el nivel que más predomina en las dimensiones de la motivación laboral es el moderado en satisfacción laboral (37.5%), Imagen organizacional (47.5%) y en la dimensión Autorrealización es el nivel deficiente (45%).

En la tabla y/o grafico 03; se observa que, el nivel que más predomina en las dimensiones del clima organizacional es el regular en relaciones interpersonales (42.5%), comunicación interna (47.5%) y en la dimensión trabajo en equipo es el nivel malo (40%).

Estos resultados son comparados con; Ortega y Piña (2005), desarrollaron la tesis Análisis de la Motivación en el personal Administrativo de la Empresa F.M.F. Construcciones C.A en la ciudad de Bogotá – Colombia. Los datos arrojados por la investigación afirman que el 100% opinó que la motivación es de gran importancia en una organización por cuanto no se podría avanzar si una buena motivación laboral a sus empleados. Asimismo, Alquizar (2004),

desarrolló la tesis de licenciatura **“**Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa de servicios de agua potable y alcantarillado de la libertad sociedad anónima – SEDALIB S.A”. En la Universidad Cesar Vallejo: Escuela de Psicología - Trujillo, para optar el título profesional en Licenciada en Psicología. Concluye que los colaboradores son pieza clave para el desarrollo y el cambio dentro de las organizaciones. Además, Zevallos (2007), ejecutó la Tesis Estrategias motivacionales y clima organizacional, en la ciudad de Trujillo. Demostró que el clima organizacional reflejado en las buenas relaciones interpersonales permite un exitoso desarrollo personal e organizacional. Y por último Goñi (2001), quien desarrolló la Tesis denominada “Clima organizacional en los servicios de cuna – Jardín de la ciudad de Lima”. En cuya conclusión principal manifiesta: que en esta Organización se muestra un buen clima labora por lo que se evidencia en el cumplimiento de sus objetivos.

Finalmente, estos resultados son corroborados por la teoría de Maslow (1954), en su teoría de la jerarquía define la motivación como un conjunto de necesidades jerarquizadas que tiene el individuo. Y la teoría de McClellan quien dispone que muchas de las necesidades de los individuos se aprendan o se adquieren en su interacción con el medio, tanto a nivel social como cultural.La teoría de la satisfacción de las necesidades aprendidas describe tres necesidades importantes que ayudan a explicar la motivación: Una necesidad de realización que impulsa a las personas a desempeñar un papel activo en la determinación del resultado.

Contrastación de Hipótesis

Se contrasto la hipótesis siguiente:

Ha: Existe relación significativa entre la Motivación Laboral y Clima organizacional en los colaboradores de la empresa Agronegocios Omar SRL-Jaén.

Ho. No existe relación significativa entre la Motivación Laboral y Clima organizacional en los colaboradores de la empresa Agronegocios Omar SRL-Jaén.

Los resultados obtenidos se visualizan en la tabla 01; donde se observa que, el valor de la prueba gamma para variables ordinales es altamente significativo ($p < 0.01$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula a un nivel de confiabilidad del 99%.

3.3 Limitaciones

Para la interpretación de los resultaos no se ha tenido limitaciones por lo que los resultados obtenidos son confiables y verídicos.

IV CONCLUSIONES

4.1 Conclusiones.

- Existe relación significativa entre la Motivación Laboral y Clima organizacional en los colaboradores la empresa Agronegocios Omar SRL-Jaén.

- Existe relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales de la motivación laboral con las dimensiones del clima organizacional (satisfacción laboral, imagen organizacional).

- Existe relación directa significativa entre la dimensión comunicación interna de la motivación laboral con las dimensiones del clima organizacional (satisfacción laboral, imagen organizacional y autorrealización).

- Existe relación significativa entre la dimensión trabajo en equipo de la motivación laboral con las dimensiones del clima organizacional en los colaboradores de la empresa Agronegocios Omar SRL-Jaén.

4.2 Referencias

Avellaneda, G. (2012). *Aplicación de un plan tutorial para desarrollar capacidades de liderazgo en los estudiantes de la I.E "Dos de Mayo de 1866" Chunchuca, Distrito de Colasay-Jaén, año 2011*. Cajamarca

Alquizar (2004). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa de servicios de agua potable y alcantarillado de la libertad sociedad anónima – SEDALIB S.A". Universidad Cesar Vallejo: Escuela de Psicología – Trujillo.

Amorós, E. (2007). Comportamiento Organizacional: En busca de ventajas competitivas. Editorial Eumed.Net. Málaga.

Berstein, D. (1996). La Imagen de la empresa y la realidad, Barcelona. Editorial Plaza & Janes.

Brunet, L. (2002) El Clima Trabajo en las Organizaciones. México: Trillas.

Cantera, F.J. (2003). Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos e indirectos. Nota, abril.

Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales CICAG (2006). Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios, en la Universidad Rafael Belloso Chacín – Venezuela.

Chang, A. (2010). Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de las necesidades predominantes según la teoría de las necesidades de McClellan en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.

Chiang, M. (2004). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en grupos de profesores y/o investigadores universitarios. Tesis Doctoral, no publicada.

Chiavenato, I. (2002) Gestión del Talento Humano. Colombia: Mc. Graw Hill.

Chiavenato, I (2003). Introducción a la Teoría General de la Administración. Quinta Edición, Bogotá: Editorial McGraw-Hill Latinoamericana, S.A.

Davis, K. (1991) Comportamiento Humano en el Trabajo. México: Mc. Graw Hill.

Davis, K. y Newstrom, J. (1991). *Liderazgo y Oratoria*. Primera Edición. Madrid: Editorial IRWIN.

Dessler, F. (1999). Administración de recursos humanos. Mc Graw-Hill Interamericana. México.

Diener, E; Emmons, RA; Larsen, RJ; Griffin, S. (1985) The Satisfaction with Life

Scale. Journal of Personality Assessment.

La Dirección General de Desarrollo de la Gestión e Innovación Educativa (2009

Duche, M. (2001). *Los procesos de gestión administrativa y pedagógica*. Cochabamba, Bolivia.

Espinoza, O. (2009). Influencia entre Satisfacción Laboral y Clima Organizacional en los colaboradores de la Oficina Central del Banco de Crédito – BCP de la Ciudad de Trujillo". Universidad César Vallejo.

Flores, J. (1999). El comportamiento humano en las organizaciones. 1° Edición. Universidad del Pacífico: Biblioteca universitaria. Lima.

García, M. y Zapata D., A. (2008). Instrumento para el diagnóstico del clima organizacional. Universidad del Valle. Facultad de Ciencias en la administración. Santiago de Cali. Colombia. Documento inédito

García, R. y Poyato F. (2009). *La gestión escolar como medio para lograr la calidad en instituciones públicas de educación primaria en Ens*enada. California, Estados Unidos. T E S I S.

Gongalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).

Goñi, A. L. (2001). Clima organizacional en los servicios de cuna - jardín de la ciudad de Lima. Lima - Perú.

Hernández, Fernández y Baptista. (2004). Metodología de la Investigación, (adaptación). México. Diseño y desarrollo del trabajo de investigación

Hernández (2008) – Módulo Universidad César Vallejo - Lima Perú.

ANEXOS

INSTRUMENTO

ÍTEMS	

	OPCIONES DE RESPUESTA				
	Nunca 0	Casi nunca 1	Ocasionalmente 2	Casi siempre 3	Siempre 4
1. ¿Los colaboradores respetan las normas de convivencia?					
2. ¿Los colaboradores sienten que son acogidos, por todos sus compañeros de trabajo?					
3. ¿Los colaboradores gozan de confiabilidad?					
4. ¿Los colaboradores presentan una personalidad moral?					
5. ¿Los colaboradores son capaces de respetar a la persona?					
6. ¿Los colaboradores brinda afecto, amabilidad?					
7. ¿Los colaboradores son solidarios y brindan su apoyo?					
8. ¿Los colaboradores mantienen?					
9. ¿Los colaboradores comprenden los sentimientos?					
10. ¿Los colaboradores respetan?					
11. ¿Los colaboradores se comunican con los demás?					
12. ¿Los colaboradores presentan actitudes dialógicas, de escucha?					
13. ¿Los colaboradores reciben información permanente, clara y oportuna?					
14. ¿Los colaboradores muestran una actitud favorable para compartir información?					
15. ¿Los colaboradores son capaces de comunicar con respeto?					
16. ¿Los colaboradores en sus interacciones dialógicas son claros?					
17. ¿Los colaboradores a partir de sus valores actúan positivamente?					
18. ¿Los colaboradores son optimistas, creativos, impulsores de metas, desafíos personales, y oportunos?					
19. ¿Los colaboradores frente a situaciones conflictivas emiten juicios?					
20. ¿Los colaboradores demuestran su capacidad crítica constructiva?					
21. ¿Los colaboradores presentan actitudes favorables para integrarse?					
22. ¿Los colaboradores toman decisiones vinculantes y trabajan en equipo integrado?					
23. ¿Los colaboradores planifican y organizan sus actividades laborales?					
24. ¿Los colaboradores demuestran actitudes democráticas?					
25. ¿Los colaboradores presentan visiones personales?					
26. ¿Los colaboradores en su práctica laboral se identifican con la visión, misión y valores?					
27. ¿Los colaboradores se organizan en equipos interdisciplinarios?					
28. ¿Los colaboradores frente a situaciones problemática tanto pedagógicas?					
29. ¿Los colaboradores demuestran actitudes para el trabajo inclusivo?					
30. ¿Los directivos promueven espacios de interaprendizajes?					

FOTO:

Se observa a la integrante del grupo realizando la investigación

Agronegocios OMAR
YARA
Knowledge grows
YaraMila
HYDRAN
Tu Compomaster
Producción de
siempre ahora es
YaraMila HYDRAN
YaraMila
HYDRAN
NUESTRO CAFÉ