



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN
EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA
RESTOBAR ENTRE PELOTAS S.A.C, CHICLAYO,
2020**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autora:

Bach. Garcia Jimenez Haynet Celi

<https://orcid.org/0000-0001-7163-894X>

Asesor:

Dr. Córdova Chirinos José William

<https://orcid.org/0000-0003-2777-4041>

Línea de Investigación:

Gestión empresarial y emprendimiento

Pimentel –Perú

2022

TESIS
LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA RESTOBAR ENTRE PELOTAS S.A.C, CHICLAYO, 2020.

Aprobación del informe de investigación

Asesor

DR. Córdova Chirinos José William

Nombres Completos Firma

Presidente

Dr. Mego Núñez Onésimo

Nombres Completos Firma

Secretario

Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes

Nombres Completos Firma

Vocal

Mg. Mory Guarnizo Sandra

Nombres Completos Firma

Generalidades

1.1. Título del proyecto de investigación: Influencia de la motivación laboral en el clima organizacional de la empresa Restobar Entre Pelotas S.A.C, Chiclayo 2020

1.2. Línea de investigación: Gestión empresarial y emprendimiento

1.3. Autora: Garcia Jimenez Haynet Celi

1.4. Asesor: Juan Amilcar Villanueva Calderon

1.5. Tipo de investigación: Descriptiva- Correlacional-Cuantitativa

1.6. Facultad y Escuela Profesional:

Facultad: Ciencias Empresariales

Escuela Profesional: Administración de Empresas

1.7. Período de la Investigación: 9 meses

1.8. Fecha de inicio y término de la investigación: octubre a julio del 2020

1.9. Presentado por:



Garcia Jimenez Haynet Celi

Autor

1.10. Aprobado por:

DR. Juan Amilcar Villanueva Calderon

Asesor

1.11. Fecha de presentación: 20 de junio del 2021

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada:

A mis padres Adelmo y Floresmilda quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A mi Esposo e Hijo por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento.

A toda mi familia porque sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mi una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Finalmente quiero dedicar esta tesis a todos mis profesores por el arduo y valioso trabajo de nutrirnos de conocimientos y sobre todo de guiarnos por el buen camino del aprendizaje.

Agradecimiento

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

Mi profundo agradecimiento a mis padres por ser el soporte durante el proceso del desarrollo de mi carrera profesional, sin ellos no hubiera logrado obtener nada, muchas gracias padres por estar siempre conmigo.

Finalmente, quiero expresar mi agradecimiento a mi esposo Diego Armando, por el apoyo emocional y paciencia que me brindo durante el desarrollo de mi tesis, sin su apoyo no hubiera podido culminar mi tesis, muchas gracias.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación de influencia de la motivación laboral en el clima organizacional de la empresa Restobar Entre Pelotas SAC Chiclayo, 2020 siendo un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal correlacional, cuya muestra estuvo constituida por 30 colaboradores a los cuales se les aplicó un cuestionario para finalmente llegar a la conclusión, la motivación laboral influye significativamente cuyo valor $r = 0.996$ en el clima organizacional de la empresa Restobar Entre Pelotas S.A.C., asimismo la motivación laboral en la empresa fue medida por los factores motivacionales donde el 96.67% registró un nivel medio ante el 100% que indicó un nivel medio en los factores higiénicos de la motivación seguido el clima organizacional de la empresa fue evaluado por ocho dimensiones: la estabilidad del empleo con un 80% registró un nivel medio; seguido, el 76.67% de los colaboradores encuestados indicó un nivel medio sobre la dimensión estatus; el 60% ostentó un nivel medio en la dimensión vinculación selectiva; el 56.67% señaló un nivel alto en la toma de decisiones; asimismo, el 86.67% ostentó un nivel medio respecto a la remuneración contingente en el desempeño; seguido, el 83.33% del total de colaboradores refirieron un nivel medio sobre la capacitación extensiva; por consiguiente, el 60.00% señalaron un nivel alto respecto al plan de carrera y por último, el 93.33% del total de los colaboradores evidenciaron un nivel alto de la evaluación del desempeño en la empresa Restobar Entre Pelotas S.A.C.

Palabras clave: motivación laboral, clima organizacional, factores motivacionales.

Abstract

The present research aimed to determine the influence relationship of work motivation in the organizational climate of the company Restobar Entre Pelotas SAC Chiclayo, 2020 being a quantitative, descriptive, cross-correlational study, whose sample consisted of 30 collaborators who were They applied a questionnaire to finally reach the conclusion, work motivation has a significant influence whose value $r = 0.996$ in the organizational climate of the company Restobar Entre Pelotas SAC, also work motivation in the company was measured by motivational factors where 96.67% registered a medium level before 100% that indicated a medium level in the hygienic factors of motivation, followed by the organizational climate of the company was evaluated by eight dimensions: job stability with 80% registered a medium level; followed, 76.67% of the employees surveyed indicated a medium level on the status dimension; 60% have a medium level in the selective bonding dimension; 56.67% indicated a high level in decision making; likewise, 86.67% showed an average level with respect to contingent remuneration in performance; followed, 83.33% of the total of collaborators referred a medium level on the extensive training; Consequently, 60.00% indicated a high level with respect to the career plan and finally, 93.33% of the total of employees showed a high level of performance evaluation in the company Restobar Entre Pelotas S.A.C.

Keywords: work motivation, organizational climate, motivational factors

Índice general

Generalidades.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
Índice general	viii
Índice tablas.....	x
Índice figuras.....	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Antecedentes de estudio	17
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	25
1.3.1. Motivación laboral.....	25
1.3.2. Clima organizacional	28
1.4. Formulación del Problema.....	34
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	34
1.6. Hipótesis.....	36
1.7. Objetivos	36
II. MÉTODO	37
2.1. Tipo y Diseño de Investigación	37
2.3. Población y muestra	44
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	44
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	44
2.6. Criterios éticos.....	45
2.7. Criterios de Rigor científico.....	45

III. RESULTADOS	46
3.1. Resultados en tablas y figuras	46
3.2. Discusión de resultados.....	63
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	67
4.1. Conclusiones	67
4.2. Recomendaciones.....	68
REFERENCIAS	69
ANEXOS.....	78
Anexo N° 01. Matriz de Consistencia	78
ANEXO N° 2. Cuestionario.....	79
Anexo N° 03. Validación por juicio de expertos	82
Anexo N° 04. Validación por juicio de expertos	94
Anexo N° 05. Validación por juicio de expertos	106
Anexo N° 06. Carta de Aceptación para la investigación.....	118
ANEXO N° 7. Resolución	119
ANEXO N° 8. Resolución	120
ANEXO N° 9. Formato N° T1-VRI-USS autorización del autor (es)	121
(licencia de uso)	121
ANEXO N° 10. Evidencia con el gerente general	122
ANEXO N° 11. Evidencias con los trabajadores del restobar	123
Anexos 12: Fotos de la aplicación del cuestionario	124
Anexos 13: Reporte Turnitin.....	125
Anexos 14: Acta de Originalidad	126

Índice tablas

Tabla 2. Dimensión factores motivacionales	46
Tabla 3. Dimensión factores higiénicos.....	47
Tabla 4. Variable de motivación.....	48
Tabla 5. Dimensión estabilidad en el empleo.....	50
Tabla 6. Dimensión Estatus	51
Tabla 7. Dimensión Vinculación selectiva	52
Tabla 8. Dimensión Toma de decisiones	53
Tabla 9. Dimensión Remuneración contingente en el desempeño.....	54
Tabla 10. Dimensión Capacitación extensiva.....	55
Tabla 11. Dimensión Plan carrera.....	56
Tabla 12. Dimensión Evaluación desempeño	57
Tabla 13. Variable clima organizacional.....	58
Tabla 14. Relación de factores motivacionales con clima organizacional	60
Tabla 15. Prueba Chi-cuadrado de factores motivacionales con clima organizacional.....	60
Tabla 16. Relación de factores higiénicos con clima organizacional	61
Tabla 17. Prueba Chi-cuadrado de factores higiénicos con clima organizacional	61
Tabla 18. Correlación de Spearman	62

Índice figuras

Figura 1. Dimensión factores motivacionales	46
Figura 2. Dimensión factores higiénicos	47
Figura 3. Variable de motivación	49
Figura 4. Dimensión estabilidad en el empleo	50
Figura 5. Dimensión Estatus	51
Figura 6. Dimensión Vinculación selectiva	52
Figura 7. Dimensión Toma de decisiones.....	53
Figura 8. Dimensión Remuneración contingente en el desempeño	54
Figura 9. Dimensión Capacitación extensiva.....	55
Figura 10. Dimensión Plan carrera	56
Figura 11. Dimensión Evaluación desempeño	57
Figura 12. Variable Clima organizacional	59

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

1.1.1. En el contexto internacional.

Según Valdés (2021) México, en su artículo denominado salario y fuga de talentos: Problema de la rotación y motivación laboral en la laguna en México, publicado en el portal web milenio, afirma que, La desmotivación laboral se ha incrementado debido a que el mayor nivel de rotación que sufren los restaurantes con los colaboradores de 18 a 29 años, mujeres y hombres. No obstante, a pesar de capacitarlos y ver una mejor remuneración estos optan por ir de un restaurante a otro. Por lo que, la rotación se calcula en más del 20% en cada restaurante. Sin embargo, en el rubro de la comida rápida o fast food es mayor la rotación. Además, se halló que la rotación se da en grandes empresas, se encuentra entre el 30% y 35% en La Laguna. Por ello, es necesario generar estimulación en los colaboradores como motivación para que permanezcan en sus puestos de trabajo.

Según Sodexo (2020) Colombia, en un artículo anunciado en el portal web Sodexo servicios de calidad de vida, nos comenta que Indivisible de las alteraciones más imprevistas del COVID-19 en Colombia fue el home office, o trabajo en casa, que el capital humano en las compañías del país tuvieron que adaptarse rápidamente a esta inesperada realidad, a pesar de que la mayoría de profesionales solo requieren de un ordenador y un teléfono para atender sus funciones, por ello el trabajo remoto no ha sido tan fácil. El documento citado encuestó a 200 compañías nacionales independientemente de su tamaño descubriendo que los directores han descubierto altas relaciones de estrés y ansiedad en los participantes, estas actitudes pueden hacer figura directamente en la motivación laboral, que es la magnitud de cualquier asociación de reservar el compromiso de sus participantes para dar el máximo beneficio y lograr los retos determinados. Por lo tanto, es mejor momento para que el gerente general comience a enfocar en poseer un buen ánimo de sus colaboradores mediante la motivación y liderazgo.

Según Keep On Moving, Kom (2018) México, en un artículo publicado en el portal web acsendo, nos comenta que, uno de los problemas más visto es la disminución de trabajadores muy talentosos en cuanto al ambiente por el descuido de los empresarios, logrando perdida en la productividad organizacional, alto índice de rotación de personal, y mucha desmotivación. Por lo tanto, es preciso saber que el clima organizacional es la integración de muchos colaboradores. De esta manera se determinará tácticas necesarias para implementar y mejorar diversos aspectos de tu empresa.

Según QuestionPro (2015) México, en su artículo denominado Como medir el clima laboral en México, publicado en el portal web QuestionPro, nos comenta que los sentimientos negativos de los empleados se dan por la falta de una comunicación efectiva de gerente a colaborador, no solo eso, sino también la falta de empatía que esta se debe de dar. Por otro lado, la ineficiente gestión de los colaboradores deja un vacío en el ambiente laboral de una organización, siendo así una pérdida productiva en la organización, para ello “Starbucks” desarrolló estrategias emotivas que permitió que a nivel mundial se expanda. Howard presidente de dicha empresa, inició a mandar felicitaciones por escrito a cada trabajador por su día de cumpleaños, esto manifiesta valor agregado para la satisfacción de un buen clima organizacional. Hoy en día realizar este tipo de estrategias es tarea de todos los directivos con la finalidad de que los trabajadores se sienten como en su casa, en la compañía.

Según Victoria (2014) Chile, en un artículo publicado en el portal web Portafolio nos interpreta que, diversos jefes de las organizaciones afirman su disgusto con respecto a que viven muy ocupados, debido a que día a día batallan con un ambiente de negocios cada vez más competente, aquellas organizaciones con excelentes grados de compromiso poseen indicadores de rotación 40% inferiores. Pero aquellas con excelentes grados en responsabilidad y soporte para el éxito, manifiestan un bajo grado en rotación voluntaria del 54%, es por ello que los estudios evalúan que el coste de substituir un trabajador está entre el 50% y el 150% del sueldo. Sin embargo, reducciones en rotación de personal ocasionadas

por altos niveles de responsabilidad y sustento contribuirían capitales periódicos de USD 30 millones, con diferencia mayor a USD 7,5 millones. Las investigaciones del ambiente laboral donde sea posible calcular la responsabilidad de los trabajadores y el grado de sustento que éstos toman para que logren su inmenso potencial de eficiencia se convierte no solo en riqueza y gusto para ellos, sino que también crean un desarrollo benéfico en los ingresos de la organización.

1.1.2. En el contexto nacional

Según Gestion (2021) Perú, en su artículo denominado Cuatro claves para lograr un liderazgo exitoso en un mundo pospandemia en Lima, publicado en el portal web Gestion, nos comenta que el 85 % de organizaciones se dieron de baja y los colaboradores no poseen motivación, y casi cuatro de cada 10 sienten baja motivación laboral debido a la pandemia. Hay una disminución en la productividad de las organizaciones, siendo los rubros con mayor contacto social los más afectados. Estos indicadores no han sido tan relevantes como ahora que es necesario un liderazgo potente que guíe y motive a los colaboradores para incrementar la productividad después de la pandemia. Aquí existe cuatro habilidades clave que aportan solución. Ser empático, decisivo, reconocer y aprovechar las oportunidades y crear equipos efectivos.

Según Morales (2020) Perú, en su artículo denominado Gestión de la cultura organizacional en la actual coyuntura en Lima, publicado en el portal web conexionesan, nos comenta que conservar un adecuado ambiente laboral en épocas de pandemia se ha transformado en un desafío para las compañías que se desenvuelven en el país a causa del desequilibrio que ha formado la crisis sanitaria. Fomentar un clima armónico dentro de una organización contribuye a mejorar el desempeño y el efecto de pertenencia en los colaboradores, mucho más en situaciones de crisis como la que se ha dado en la actualidad. Según un estudio realizado, empresa gestora de capital humano, el 55 % de los participantes afirmaron que había un buen ambiente laboral dentro de sus organizaciones en lo que duro la pandemia. Sin embargo, el 23 % mostró que este se convirtió más tenso y presentaba dificultades de comunicación. En épocas de pandemia, es significativo velar la salud de los honorarios. El 66 % de los

colaboradores afirman que los gerentes de talento humanos no poseen estrategias encaminadas a reducir los grados de estrés y ansiedad en los grupos de trabajo.

Según Conexionesan (2019) Perú, en su artículo denominado Estrategias para obtener un buen clima laboral en Lima, publicado en el portal noticioso Conexionesan, nos explica que un clima agradable en la zona laboral crea un ambiente de entusiasmo y motivación en los trabajadores, los que pueden optimar el provecho de una empresa. ¿Qué buscamos en un buen trabajo? Además de un salario equitativo, otro indicador influyente es el ambiente del lugar donde se labora. con el fin de afianzar la sostenibilidad la organización, cada empleador debe consolidar un clima de trabajo bueno para su recurso humano. Así se alcanza influir efectivamente en el esfuerzo del grupo y, por ende, el aprovechamiento y productividad de la organización. El clima laboral no solo concierne el aspecto físico donde los colaboradores se desempeñan profesionalmente y por lo cual se les proporciona una recompensa salarial. Por lo frecuente, implica otros componentes vinculados con el término de empleo como la calidad del aire, el ruido o los beneficios brindados.

Según Agencia Andina (2018) Perú, en su artículo publicado en el portal noticioso diario andina , nos comenta que, los colaboradores son el capital fundamental de una organización, por ello es necesario implementar un buen ambiente de trabajo, de contrario puede influir de forma negativa hasta en un 20% la productividad de la organización, la representante de Deloitte afirmo que el factor bienestar como un influyente de la productividad es la cuarta tendencia a nivel global, y en cuestión de Perú se estima a un 58% de ejecutivos que estiman que la táctica de comodidad laboral influye en la detención ciertamente. Asimismo, en lo referente a la flexibilidad laboral el 78% considera que el trabajo virtual les aprobaría tener mayor productividad y que beneficiaría tanto a la compañía como a ellos mismos. No solo el salario es fundamental, si no también aquellos factores interpersonales y los propios con el entorno laboral, reflejados en estar comprometido, feliz y motivado con la entidad. Para concluir es fundamental destacar que la creatividad, innovación y liderazgo colaborativo son tendencias para las organizaciones convertirse en lugares apropiados en el que el

recurso humano estalle su potencial y cooperen con la construcción de nuevas habilidades, logrando un incremento de la competitividad y productividad de la organización dentro del mercado.

Según Gestión (2017) Perú, en su artículo publicado en el portal noticioso diario gestión, sustenta que la problemática de hoy en día en las empresas se da por que los administradores piensan que solo es importante determinar aquellas emociones de los colaboradores debido a que no es suficiente con conocer cómo se siente el equipo, sino también la toma de decisiones con cautela, la inteligencia emocional se encuentra en desarrollar un liderazgo de manera sutil, tomar las disposiciones idóneas, no solo tomando en cuenta los objetivos corporativos y metas establecidas, también involucrando a los colaboradores. Actualmente el direccionamiento de las organizaciones ha variado. No solo están orientadas en lograr los objetivos planteados, sino también en la comprensión emocional. Y es que un trabajador motivado y comprendido en su entorno de trabajo puede llegar a ser 80% más lucrativo.

1.1.3. A nivel local

Actualmente el Restobar Entre Pelotas como en la mayoría de muchas empresas han sido afectadas de manera desfavorable por la Covid 19, en cuanto a la motivación laboral y su dominio en el ambiente organizacional de sus trabajadores, esto se da debido a que el gerente general tuvo que disminuir su personal para evitar la aglomeración y la propagación de dicho virus y con ello reducir el sueldo por lo que el ejecutivo dicto medidas sanitarias como reducir el foro de atención al cliente en los restaurantes. Por otro lado, la ley otorgada por el gobierno en cuanto a la suspensión perfecta de labores fue otras de las causas por las cuales se vio un alto índice de desmotivación laboral y ello influye de manera negativa en el ambiente empresarial en los trabajadores. El área de talento humano no posee conocimientos sobre el dominio de la motivación laboral, ni poseen un planeamiento estratégico que permitan que su recurso humano se encuentre motivado, generando que los colaboradores no desempeñen sus funciones con el esfuerzo necesario que le permita a la organización progresar, además los objetivos y las metas no se encuentran

planteadas de manera específica ni compartidas hacia sus colaboradores y carecen de apoyo o seguimiento de estas generando el desaprovechamiento de habilidades que puedan poseer sus colaborador.

Es por eso que, la presente investigación busca determinar la influencia de la motivación laboral en el clima organizacional de la empresa Restobar Entre Pelotas sac Chiclayo, 2020.

1.2. Antecedentes de estudio

1.2.1. A Nivel Internacional

Diez et al. (2017), Envigado. En su estudio explicó los factores motivacionales laborales que inciden en la retención del capital humano de una cadena de fast food de la ciudad de Medellín. La indagación fue tipo descriptiva con enfoque cuantitativo. Se utilizó el cuestionario correspondiente a la técnica de encuesta, aplicado a una población de 199 colaboradores a nivel nacional. Los hallazgos encontrados fueron que, uno de los factores con impacto menor fue el contenido del trabajo con un 42,14%, indicando que las actividades son monótonas y rutinarias y 41,60% no se sienten motivados. Concluyendo que existen dificultades frente al control y dirección de los diversos grupos de trabajo ocasionando una baja retención del personal y afectando el sostenimiento de la empresa.

Diez et al. (2017), Colombia. En su tesis tuvo como objetivo investigar los modelos de liderazgo que se integran en las corporaciones y su contribución en la motivación laboral. La investigación fue cualitativa. Los hallazgos encontrados fueron que, La motivación laboral es poco utilizada por los líderes para lograr los fines organizacionales, una correcta gestión de recursos humanos es una ventaja competitiva; las personas que laboran por obligación, por necesidad o sin mayor motivación, no otorgan a la organización compromiso y productividad; las organizaciones con sistemas administrativos rígidos, antes que capacitar o motivar a sus trabajadores priorizan las reglas y conservan la manera de realizar las cosas limitando la innovación empresarial y la diferenciación.

Según Cortes (2015) en su investigación titulada relacionó la motivación laboral con el desempeño organizacional, se aplicó el tipo de investigación de enfoque cualitativo, descriptivo con diseño no experimental, Para realizar la

indagación, se usó como instrumento de se usó el cuestionario con preguntas organizadas, fundamentadas en el enfoque que Herzberg realizo en su primer estudio. Aplicado a una muestra de 75 colaboradores administrativos. Su investigación tuvo como objetivo estudiar los factores motivacionales de la organización según la teoría de motivación e higiene de Herzberg, como resultados obtuvieron que un 60% afirma que realiza sus tareas en el tiempo establecido por su Jefe directo de forma excelente, 40% afirman que las ejecutan siguiendo los requisitos solicitados, luego un 78% dicen encontrarse conformes totalmente con la relación que poseen sus actividades con el cargo que desempeñan, el 8% afirma encontrarse medianamente de acuerdo con el vínculo que poseen las tareas que realizan con el cargo que tienen, y un 14% afirma que sus tareas no se encuentran relacionadas con el cargo que ejerce dentro de la empresa. Se concluye que las herramientas gerenciales proveen al gerente, de procesos más eficientes y eficaces, repercutiendo positivamente en el perfeccionamiento de recursos y una gestión eficiente, que impulse a la organización al éxito. En este aspecto, es recomendable que se delimiten de forma previa aquellos factores motivadores que se consideraran para el análisis y basarse en estos elementos para determinar el desempeño de los colaboradores, evitando mucha amplitud en el tema y resultados no precisos; así mismo debe tenerse en cuenta el alcance y presupuesto para poder aplicar ciertas estrategias motivacionales.

Según Zambrano (2017), Ecuador. Se enmarcó en una investigación cuantitativa, donde se validó un cuestionario sobre el clima organizacional que posteriormente fue aplicado en la Cadena de Restaurantes D'Leña de la ciudad de Guayaquil. Asimismo, la población y muestra fue de 55 empleados que laboran en cada uno de sus 7 locales, en los resultados logrados por las organizaciones se dio a conocer la opinión que lo colaboradores poseen con respecto al ambiente de trabajo. En el primer local, el 42,5% y el 40,8% presenta afirmación de positivo y muy positivo; en el segundo local 2, el 59,4% y el 24,8% muy positivo y positivo; en el tercer local, el 81,7% muy positivo; en el cuarto local, el 75% positivo; en el quinto local, el 42% y el 58% muy positivo y positivo; en el sexto local, el 42% y el 38% muy positivo y positivo respectivamente; y en el séptimo local, el 23,3% y el 42,2% muy positivo y positivo respectivamente. Se concluye que la consistencia

interna del cuestionario de clima organizacional se midió a el Alpha de Cronbach en cada uno de los factores es mayor a 0.7, por lo tanto, es válido y se recomienda a los directivos de la Cadena de Restaurantes D'Leña deberían realizar evaluación constante del desempeño laboral y un estudio de clima organizacional con el fin de ver qué factor del ambiente organizacional es el que más incide en el desempeño de los empleados.

Según Forero et al. (2019) Colombia. Su investigación es de tipo cuantitativo en un nivel descriptivo, su objetivo de investigación es estudiar el clima laboral y su efecto en la productividad de los colaboradores del restaurante El Sabor Paisita en Armenia durante enero – febrero del 2019, teniendo como muestra el 87 % del universo y el 13% restante se hallaba de vacaciones cuando se aplicó el instrumento 24 trabajadores. Los resultados fueron lo siguiente: un aproximado del 38% se considera productivo lo que nos da a entender que el grado excelente posee un significado no alcanzable, por ello no se puede decir si está dentro de ese rango o no. Sin embargo, un 9% afirma ser excelente, 22 % vincula la productividad con métodos laborales que incrementen su desempeño, lo que llega a involucrar dos percepciones sobre la productividad; asimismo la de las condiciones vinculadas con la gerencia y el equipo laboral, y por otro lado el vínculo entre insumos y resultados, es decir el procedimiento de hacer las cosas para que "rinda" el trabajo, el 62% afirma que la comunicación es considerable y que influyen en la población restante del restaurante a tal nivel que si un colaborador no posee una buena comunicación influye de manera negativa en el negocio. Por lo que se considera un alto influyente en la productividad. Asimismo, se concluye que los factores decisivos y las variables que influyen mayormente en la productividad del recurso humano son la comunicación entre el equipo de trabajo y la falta de posibilidad del colaborador para realizar propuestas, sumado esto, un porcentaje mayor de la mitad se siente contento en su entorno laboral. Por lo que es recomendable mejorar el clima laboral y realizar una evaluación continua para graduar su efectividad tanto en el ambiente como en la productividad.

1.2.2. A Nivel Nacional

Urrutia (2021), Lima. En su investigación vinculó a la motivación con el desempeño laboral en trabajadores de restaurantes de Lima Metropolitana en tiempos de COVID-19. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo correlacional, diseño no experimental de corte transaccional. La técnica usada fue la encuesta con su instrumento el cuestionario, aplicada a una población de 120 trabajadores del área operativa del distrito de Lima Metropolitana. Los hallazgos encontrados fueron que 33.3%, considera que existe una motivación regular y un 20.8% mala y con respecto al desempeño laboral 51.7% afirma que es bueno. Concluyendo que, la motivación posee un vínculo significativo con el desempeño laboral de los trabajadores de restaurantes de Lima Metropolitana en tiempos de COVID-19.

Según Gonzales y Gil (2018) tuvo una investigación de tipo descriptiva - correlacional. El objetivo de la investigación es describir el vínculo existente entre el Clima laboral con el Servicio de Calidad en los colaboradores del Restaurante Segundo Muelle Plaza Lima Norte. Asimismo, se utilizó una población de 51 colaboradores; para recoger los datos se usó el cuestionario, lo cual, está constituido por 31 ítems medido por la escala de Likert. El resultado obtenido fue que el 60,78% de colaboradores afirman que el aspecto físico es regular, el 60,78% refirieron las relaciones humanas, el 54,90% sostuvo al liderazgo, el 64,71% señalaron que tienen un bajo salario y el 45,10% indicaron que laboran con una motivación de grado regular. Concluyéndose que el ambiente laboral se vincula de forma significativa con el servicio de calidad del restaurante; por lo tanto, la hipótesis de estudio fue aceptada. Finalmente, se sugiere que la gerencia considere las condiciones físicas de la empresa, esto incluye factores directos del servicio como utensilios, equipos, las cartas de menú, materiales de limpieza, entre otros, los cuales benefician la apreciación del local y servicio del restaurante. Siendo recomendable llevar un control del estado de los activos, mediante inventarios y el manejo de depreciación.

Según Choque (2018) en su investigación, el tipo de investigación es descriptivo, analítica con síntesis teórica, aplicación de la Escala de Likert, su investigación tuvo como objetivo saber el vínculo existente entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante turístico "Estancia Grill EIRL". Tomándose una muestra de 61 clientes, del estudio

se obtuvo se afirma que, si hay un vínculo positivo entre los colaboradores con un 82%, y negativa con un 18%. Lo cual repercute de forma benéfica a la Estancia Grill, los ejecutivos de la compañía refieren que surge de todo, en un 33.3% indican ser responsables frente al 33.3% que no lo son y 33.3% depende de su identificación con el trabajo, los ejecutivos de esta organización están completamente de acuerdo con un 100% en que la mejora en el ambiente laboral influiría favorablemente en el desempeño de su recurso humano dentro de la empresa. Se concluyó que no existe conformidad de los colaboradores sobre el ambiente laboral estableciendo un bajo reconocimiento en un 58.8%, donde el desempeño de los colaboradores está afectado en su mayoría por la utilidad del liderazgo autocrático, debido a que limita el aporte de ideas innovadoras y los reprime la creación de un valor agregado a su labor. Los sistemas actuales de comunicación dentro de la organización son formales y jerárquicos lo que limita el fortalecimiento de las relaciones entre directivos y colaboradores. Por ello es recomendable conservar un clima laboral acogedor para satisfacer y comprometer a los trabajadores con la entidad. Siendo necesario que se aplique el liderazgo democrático para incrementar la participación de los colaboradores y directivos mediante las relaciones interpersonales.

Según Evangelista (2017) su investigación fue de tipo y nivel descriptivo. La finalidad del estudio fue establecer en qué medida impacta el ambiente organizacional y el desempeño en los colaboradores de restaurant sabor Cajabambino 2017. Su muestra fueron 15 colaboradores, como resultado de la investigación arrojó que del 100% de encuestados sólo el 27% tiene un conocimiento respecto al clima organizacional y desempeño el otro 26% afirma saber qué significado posee el ambiente organizacional. Del total de encuestado, la mayoría quiere mejoras en la remuneración, capacitaciones y el aspecto físico de la entidad para que impulsen a sus colaboradores a sentirse más a gusto y tener mayor compromiso. Se ha determinado la conclusión que hay un nivel de correlación regular entre el ambiente organizacional y el desempeño en los colaboradores del Restaurante Sabor Cajabambino, para ello se recomienda elaborar, aprobar y difundir un Manual de Organización y Funciones – MOF y una estructura organizacional para implementar procesos y evitar la generación de conflicto que se señalaron líneas arriba así como también se establecen

estrategias de compromiso y comunicación que sumen en motivar y el trabajo en equipo de los trabajadores.

Acuña (2016), Lima. En su investigación analizó la motivación laboral de los colaboradores pertenecientes al área de bebidas y alimentos en un restaurante. La investigación fue cualitativa, con un diseño de fenomenológico. La técnica usada fue la entrevista con su instrumento el cuestionario, dirigida a los colaboradores. Concluyendo que las compensaciones extrínsecas son uno de los principales factores que inciden en la motivación laboral, por lo tanto, se debe enfatizar en este tipo de estrategias a fin de que los trabajadores se identifiquen y comprometan con la empresa.

1.2.3. A Nivel Local

Zuñiga (2020), Chiclayo. En su trabajo de investigación tuvo como objetivo indagar la aplicación del Endomarketing en relación a la motivación de los trabajadores en especificado restaurante. La investigación fue de tipo descriptivo – proyectivo. La técnica usada fue la encuesta con su instrumento el cuestionario, aplicada a una población de 42 colaboradores. Los hallazgos encontrados fueron que los colaboradores están de acuerdo con las capacitaciones en un 54.8%, ofrece oportunidades 50.0%, sin embargo 45.2% se hallan en desacuerdo en la remuneración. Concluyendo que, los motivos trascendentes son deficientes en la empresa, especialmente en el área de ventas porque no existe apoyo mutuo al 100%, se ocasiona una alta rotación debido a que los trabajadores no se llevan bien.

Rodríguez (2020), Chiclayo. Tuvo como objetivo determinar el grado de influencia del liderazgo en la motivación intrínseca dentro del establecimiento. Fue cuantitativa, con diseño experimental y alcance explicativo. La técnica usada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario, aplicada a una población de 42 colaboradores. Los hallazgos encontrados fueron que el liderazgo en una escala de 0 a 4 tuvo un valor de 3.0265, indicando que, si existe una buena presencia de liderazgo, predominando el liderazgo Transformacional, con un valor de 3.55, además, el grado promedio en que los colaboradores están motivados es de

4.1684 siguiendo una escala de Likert de 1 a 5, significando que existe un nivel de motivación bueno. Concluyendo que, el liderazgo es un pilar para la empresa porque sirve para influenciar en los trabajadores y pueden ejecutar sus actividades y sentirse motivados y capacitados

Según Chirinos (2018) Chiclayo. El estudio es de tipo transversal descriptiva, con aplicación de una encuesta basada en el formato Great Place to Work, la investigación tiene como finalidad especificar el clima laboral en la cadena de restaurantes, siendo su población 84 trabajadores en Trujillo, Chiclayo y Piura. Los resultados de la investigación es que al analizar aquellas dimensiones hallamos igualdad en la dimensión Imparcialidad donde EDICO alcanzo un 64%, encontrando aquí las sub dimensiones que se distinguen de forma no favorable en una 54% la imparcialidad ante el 52% que indicó la ausencia de favoritismo; del mismo modo, la imparcialidad fue valorada en un 64% con buena percepción; de igual manera, la subdimensión de equidad con 58% y con 50% la ausencia de favoritismo como desfavorables igual que EDICO. Se concluyó que la dimensión respeto es valorada favorablemente, pero con grado bajo, se nota bajo respaldo ya que los colaboradores perciben que no se les otorga los implementos precisos para desempeñar sus tareas de forma adecuada, así como una falta de reconocimiento por el esfuerzo extra en su labor. También se encuentra una oportunidad en la participación ya que sienten que sus superiores no son abiertos a las ideas y sugerencias que ellos proponen. Sin embargo, a pesar de la baja percepción en aspectos vinculados a la participación y respaldo vemos que los trabajadores notan que la organización les brinda un entorno seguro concerniente a lo físico y emocional además existe un equilibrio entre su vida personal y profesional. Por lo tanto, se recomienda que se debe hacer una rotación de los Gerentes entre las tiendas, para certificar los bajos indicadores obtenidos en la ciudad de Trujillo y analizar si los hallazgos se deben a la gestión del gerente, ya que un periodo prolongado puede hacer que pierda el enfoque en los objetivos y caiga en un estado de confort con todo su equipo.

Según Romero (2017) Chiclayo. Esta investigación posee un tipo de estudio mixto. Su investigación tiene como fin determinar el grado de motivación

de los colaboradores en la organización en mención. La muestra usada se conformó por 24 trabajadores que laboran en Popeyes de Chiclayo, como resultado se obtuvo que el 87% de los colaboradores, les agrada realizar sus tareas en situaciones difíciles y retadoras, que promueva de forma constante a dar su mejor y mayor esfuerzo, el 98% de los colaboradores, les otorga excelentes grados de satisfacción laboral concluir con una labor difícil, el 69% de los colaboradores, les satisface realizar sus tareas bajo estrés y presión. Es necesario decir que el 20% de colaboradores lo clasifican en un grado regular. Se concluye que el nivel motivacional de los trabajadores que laboran en la organización, se encuentra en grado alto. Sin embargo, la totalidad de indicadores no se encuentran en grado óptimo siendo necesario crear una propuesta en base a la teoría postulada por McClellan que implemente su nivel motivacional. Para alcanzar el logro se recomienda un programa de liderazgo efectivo que se sustente en estrategias de coaching ontológico y planes de acción, con el fin de autoconocerse, para que desarrollen virtudes constructivas y mejoren defectos encontrados.

Según Mino (2017) Chiclayo. La indagación es de tipo y nivel descriptivo, el estudio determinó la relación existente entre el clima laboral con el desempeño de los colaboradores del Restaurante de Parrillas Marakos 490, Serán encuestados 21 colaboradores pertenecientes a la organización, usándose como instrumento la Escala de Likert cuyo producto graduó las dimensiones: perspectiva de servicio, procedimiento del cargo, conductas, perspectiva de producto, compromiso, pertenecen al desempeño laboral y la estructura, aspectos corporales productividad la responsabilidad individual, toma de decisiones, remuneración, riesgos, y tolerancia al conflicto para evaluar el clima laboral. Luego de aplicarse los instrumentos y recogido los datos, se analizaron los resultados en el programa SpssStatics 18, lo que permitió identificar si el ambiente de trabajo impulsa el desempeño, es decir que un colaborador posee mayor desempeño al percibir un mejor ambiente de trabajo, obteniendo una puntuación de 3.20, que quiere decir total desacuerdo referente a la contraprestación que poseen por parte de la entidad, y en la práctica tiene una rotación elevada que promediado con las otras dimensiones, el ambiente de trabajo es valorado como nulo pues obtiene una puntuación de 3.43 , que se puede explicar cómo total indiferencia por parte del

recurso humano hacia la organización para concluir que existe una relación baja entre ambas variables en los colaboradores del Restaurante en estudio, ya que los datos muestran un 0.281 y en la escala que oscila del -1 y +1 para que haya una correlación perfecta el resultado debió ser +1. Por ello se recomendó que Marakos 490 requiere de un manual de funciones, así como también de una estructura organizacional que contribuya en que se mejoren los procesos y se eviten los conflictos que se detallaron líneas arriba.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Motivación laboral.

La motivación es aquella disposición para realizar mayor esfuerzo direccionado a alcanzar fines empresariales y cubrir necesidades personales (Herrera y González, 2013).

La conceptualización de motivación se basa en impulsar al individuo para una modificación de su comportamiento benéfico para el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales para incrementar la productividad y satisfacción de los colaboradores (Abubakar & Abiodun, 2014).

Olusegun (2012) define a la motivación como aquella capacidad de ocasionar un cambio en el comportamiento del ser humano. Así mismo afirma que es una fuerza que impulsa el accionar favorable para el logro de objetivos específicos. Concluyéndose que la motivación se clasifica en dos: intrínseca o extrínseca. De igual forma, es necesaria la motivación para promover que los colaboradores se desempeñen satisfaciendo sus necesidades según (Ogunrombi y Elogie, 2015).

El actual concepto de Motivación proviene del término latín “moverse” es traducido listo para la acción o puesto en movimiento; Palmero, Gómez & Guerrero (2011) señalan que son fuerzas que están sobre, o dentro de un individuo, para que inicie y dirija su conducta. Estas fuerzas hacen posible el accionar de las conductas orientadas a cambiar o mantener el curso vital de un organismo por medio del logro de objetivos (p.10).

La importancia de la motivación no solo se halla en los beneficios si no, además en el bienestar y satisfacción que crea en los colaboradores motivados. (Brotones & González, 2009, p71)

“Motivar” realmente es establecer un motor interno que impulsa al colaborador a actuar. Y ese motor se puede evidenciar así el despido sea inevitable o sea bajo el salario, ya que depende de factores internos y no externos. Sueldo y amenazas incrementan la productividad ya que causan una reacción en el individuo, pero, aunque se dé un resultado positivo- no se trata de “Motivación”, en términos de Herzberg. (Publicaciones Vértice, 2008)

Los factores motivacionales también conocidos como intrínsecos, se vinculan a la naturaleza del cargo y actividades que ejerce el individuo, siendo controladas por el sujeto, pues hacen referencia a lo que realizan teniendo en cuenta los sentimientos orientados a que crezcan de forma individual; seguido, que lo reconozcan profesionalmente y aquellas necesidades de autorrealizarse y dependen de las actividades realizadas en su labor. Sin embargo, los cargos han sido determinados tradicionalmente basándose en principios económicos y de eficiencia, dejando de lado, los desafíos y la creatividad del individuo, perdiendo de esta manera el significado psicológico sobre quien los desempeña, propiciando un efecto desmotivador que origina desinterés, falta de sentido psicológico y también apatía, pues la organización sólo otorga un lugar decente donde laborar. El efecto de los factores motivacionales de Herzberg suele ser estable y profundo en el comportamiento de las personas siendo óptimos satisfaciendo a las personas; no obstante si son escasos, la impiden. Están vinculados con la satisfacción de los individuos, Herzberg los llama también factores de satisfacción. Herzberg enfatiza que los factores responsables de la satisfacción profesional se hallan desvinculados y son diferentes a los factores que originan la insatisfacción profesional. Según él, “el opuesto de la satisfacción profesional no sería la insatisfacción, sino ninguna satisfacción profesional. (Chiavenato,2002)

Según Herzberg, la eficiencia de los factores higiénicos, impiden la insatisfacción de los colaboradores, pero no incrementan la satisfacción de forma consistente, y si la incrementan no alcanzan sostenerla por gran lapso de tiempo. La ausencia de factores higiénicos ocasiona insatisfacción. Esta influencia se orienta a la insatisfacción, Herzberg los califica como factores higiénicos que son preventivos y profilácticos, es decir, no generan satisfacción, pero evitan la

insatisfacción. Su efecto puede ejemplificarse en ciertos medicamentos: evitan el dolor de cabeza, pero no lo curan. (Chiavenato, 2006)

1.3.1.1. Dimensiones de la motivación laboral.

En el presente estudio, Herrera y González (2013) se basa en la teoría de Herzberg referente a los factores motivadores e higiénicos (1966). Son dos dimensiones o factores:

1.3.1.1.1. Factores motivacionales. Según Herzberg (1966), se encuentran enlazados con el contenido de las tareas, no son producto de los "incentivos de la zanahoria y el palo" sino por el contrario, son intrínsecos de la labor en sí. Están consideradas las necesidades fisiológicas de crecimiento y reconocimiento. La no presencia de factores motivacionales no resulta con alta insatisfacción, pero su presencia genera sólidos grados de motivación que terminan en un correcto desempeño laboral. Debido a esto se les denomina motivadores (Dartey & Kofi, 2011). Están relacionados con la satisfacción laboral de un individuo incorporan el trabajo en sí, los avances, reconocimiento, responsabilidad, posibilidad de crecimiento, y logro (Herzberg, 1966). En cuanto a los Indicadores de los factores motivacionales, en esta dimensión se consideran 5 indicadores: Reconocimiento, ascenso, autorrealización, responsabilidad y trabajo en sí.

- a) Reconocimiento. Un colaborador se siente reconocido cuando sus superiores valoran el cumplimiento de sus tareas y suelen ser transmitidos mediante elogios, críticas y notificaciones (Herzberg, 1966, 1971).
- b) Responsabilidad. Sentido de responsabilidad que tiene un trabajador al momento de cumplir con sus tareas (Herzberg, 1966, 1971).
- c) Autorrealización. Es el nivel máximo que registra un trabajador debido al cumplimiento de sus tareas, procedió con la visualización de resultados, resolución de problemas y justificación (Herzberg, 1966, 1971).
- d) Ascenso. A través de la promoción laboral se procede en modificar la posición de los trabajadores en sus áreas (Herzberg, 1966, 1971).
- e) Trabajo en sí. Señala las actividades que corresponden al trabajo o actividades que realiza cada colaborador (Herzberg, 1967, 1971).

1.3.1.1.2. *Factores higiénicos.* Son conocidos como factores de mantenimiento y constituyen las necesidades fisiológicas, seguridad y amor establecidas en pirámide de jerarquía de necesidades de Maslow. Se relacionan con las condiciones vinculadas al trabajo y no directamente con el trabajo en sí. Herzberg (1966) les denominó factores de higiene, porque son fundamentales para mantener un buen grado de satisfacción sin embargo también son causantes de insatisfacción. Son requeridos para satisfacer y motivar a los colaboradores. No obstante, no se propicia motivación con el mejoramiento de estas condiciones (Huling, 2003). Se vinculan con el entorno del trabajo en sí, considerando relación con supervisores, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, políticas y administración de la empresa, y salario (Herzberg, 1966). En cuanto a los indicadores de los factores higiénicos en esta dimensión son 5 indicadores: Políticas organizacionales, supervisor, compañeros de trabajo, condiciones físicas y salario.

- a) Políticas de la empresa. son aquellos lineamientos vinculados en la gestión de la empresa (Herzberg, 1966).
- b) Supervisor. Engloba la manera en cómo trata el superior a los colaboradores (Herzberg, 1966).
- c) Compañeros de trabajo. Aborda las interacciones entre colegas, colaboradores, jefes y otros, (Herzberg, 1966).
- d) Condiciones físicas. Señalan las instalaciones físicas de trabajo teniendo en consideración su espacio y herramientas (Herzberg, 1966).
- e) Salario. Constituye el beneficio económico asignado por la realización del trabajo (Herzberg, 1966).

1.3.2. Clima organizacional

Chiavenato (2007) da a entender que la motivación de un individuo se encuentra sujeta a las necesidades que éste posea; pero en ello hay una

complejidad para el individuo de cubrir sus necesidades, acondicionándose al ambiente interno existente entre los colaboradores, debido a que de ellos depende el nivel de satisfacción que impulse sus necesidades fisiológicas y de seguridad.

El individuo al adaptarse a diversas situaciones en la entidad podrá sentirse bien con el mismo, y podrá enfrentar aquellos requerimientos de la vida.

Pinilla (1982) determina que la responsabilidad en la empresa, depende de su proyección, es así como se logra identificar el estado de satisfacción e insatisfacción en los colaboradores, surgiendo la necesidad de condiciones laborales saludables, que otorgue prestaciones sociales que resuelvan problemas.

1.3.2.1. Dimensiones clima organizacional

Toro et al. (2013) establece que las dimensiones son:

1.3.2.1.1. Estabilidad en el empleo. Los trabajadores seguros mantienen su compromiso con la creación de un clima confiable en la fuerza laboral de la organización. La estabilidad laboral se define como aquellos colaboradores que no poseen preocupación por perder su trabajo. Cuando los trabajadores sienten seguro su puesto, tienen tiempo para concentrarse sus actividades laborales y realizarlas de manera eficiente y eficaz (Nadarajah, 2012). En cambio, si existe un registro de despido los trabajadores sentirán inquietud, ansiedad o miedo (Sukti, 2001). La estabilidad laboral y políticas adecuadas constituyen indicadores de la estabilidad del empleo:

- a) Estabilidad laboral. Refleja la seguridad que tiene el trabajador mediante u capacidades y las calificaciones que obtiene por su trabajo (Sukti, 2001)
- b) Políticas adecuadas. Abordan las necesidades que tiene un colaborador, por lo tanto, se debe desarrollar un misión, visión, cultura y valores

1.3.2.1.2. Estatus. Ocasiona que se sientan empoderados con sus obligaciones, además de fortalecer el reconocimiento ante el cumplimiento de los objetivos mediante la autonomía que poseen los colaboradores para sentirse comprometidos, afiliados e involucrados para la obtención de metas trazadas por la organización fomentando que se sientan motivados y se logre cumplir con las necesidades y expectativas (Arango,2016, p.35) Los indicadores son:

- a) Políticas de igualdad de derecho. Sostiene la igualdad de protección para todos los trabajadores dentro de una organización siendo necesario que se establezcan estándares internacionales que regulen.
- b) Diferencias de trato. Engloba las diversas diferencias que surgen entre los colaboradores.

1.3.2.1.3. *Vinculación selectiva.* Al cumplir con las habilidades y capacidades necesarias para el puesto laboral surge una motivación en los sujetos. De igual forma, si el colaborador se siente vinculado con el grupo de trabajo brinda más aportes en conocimientos y cumple eficientemente todas las funciones además de ser de gran apoyo (Arango y Tamez, 2016). Los indicadores son: Selección de personal así como las pruebas y mecanismos para la selección de recurso humano.

- a) Selección personal. Uno de los procesos más usuales en la empresa es el reclutamiento y selección de colaboradores (Farr & Tippins, 2010). Considera la selección, la atracción efectiva e incorporación de empleados en una empresa, por otra parte, el reclutamiento aborda el llamado de candidatos externos como internos.
- b) Pruebas y mecanismos para la selección de personal. Se hace uso de distintos métodos para seleccionar a los trabajadores dentro de los cuales destaca la carta de presentación o también presentación de Curriculum vitae, biodatos, formularios de solicitud, juegos serios, verificación de referencias, Skype, entrevistas telefónicas, evaluación de redes sociales, entre otros et al., 2016). Del mismo modo, incluye pruebas psicométricas como pruebas de personalidad y pruebas de habilidad; cabe especificar que los métodos de selección deben cumplir con la inclusión de muestras de estudio.

1.3.2.1.4. *Tomar decisiones.* Es fundamental en el rol administrativo, destacando en la resolución de problemas además de ser importante en distintas acciones comerciales y sociales; surgen tres elementos que intervienen al momento de tomar decisiones oportunamente que son información, alternativas y preferencias; por consiguiente, la toma de decisiones tiene injerencia en las condiciones internas del logro, reconocimiento, poder; por otro lado, los trabajadores son participes del equipo de trabajo por ende tienen

una mayor participación activa en las decisiones debido a la confianza, experiencias y conocimientos que puedan tener (Arango y Tamez, 2016) Los indicadores de la dimensión tomar decisiones son:

- a) Espacios para la participación de todos. Se debe considerar los diversos puntos de vista en cuanto a los procesos y la evaluación del trabajo que se realiza teniendo en cuenta la efectividad de desempeño y el nivel en que lo colaboradores se sienten comprometidos con la empresa y perciben su accionar de manera justa, asimismo, consideran la determinación de pagos. (Osei, Dwumah & Ansong, 2012).
- b) Participación en la toma de decisiones. Cuando el personal siente que puede aportar conocimientos e involucrarse en las decisiones, se sienten reconocidos (Arango, 2016).

1.3.2.1.5. Remuneración contingente con el desempeño.

La compensación forma parte estratégica en las políticas de una empresa afectando la atracción de nuevos solicitantes así como el logro de su lealtad y que realicen su mejor desempeño para cumplir con las actividades asignadas que suman a la obtención de los objetivos de la organización (Hamzahm Abdullah & Hamzah, 2014). El pago de incentivos representa un factor de motivación para lo trabajadores haciendo que desempeñen de una mejor manera su trabajo (Pendleton et al., 2009). Del mismo modo, constituye un factor principal dentro del sistema de gestión de talento humano que contribuye con el éxito competitivo y sostenible de una empresa (Gould, 2003). Por otro lado, la dimensión remuneración contingente tiene ciertos indicadores que se vinculan con el desempeño y que son los siguientes: Beneficios adecuados y de valor por su rendimiento y esfuerzo asociado a los beneficios recibidos.

- a) Beneficios adecuados y de valor por su rendimiento. Los beneficios tienen injerencia en el desempeño laboral de un trabajador, dentro de ellos, se encuentra la recompensa que es una asignación por el cumplimiento de las funciones asignadas (Hassan et al., 2019).
- b) Esfuerzo asociado a los beneficios recibidos. Olaide y Adebajo (2014) hacen énfasis en que el desempeño del trabajador se puede ver afectado si no existe una

remuneración de plazo fijo y si el salario es bajo; estos últimos factores harán que el colaborador no esté satisfecho y, por ende, no tendrá un buen desempeño.

1.3.2.1.6. *Capacitación extensiva.* Según Sari (2009) los programas de capacitación son generados por las instituciones con la finalidad de educar a los colaboradores sobre detalles específicos de la organización a fin de que realicen de una mejor manera sus funciones, mitigando errores e imperfecciones que se puedan suscitar. Para definir el tema de las capacitaciones se debe tener en cuenta, que este debe estar alineado en el desarrollo de los colaboradores (Juang et al., 2007). Asimismo, Chew y Horwitz (2004) en su estudio realizado identificaron que los empleadores más grandes, que poseen sistemas de alto rendimiento y cuenta con un gran capital se encuentran en las condiciones de capacitar consecutivamente a sus trabajadores más que otras empresas que no tienen las mismas especificaciones; en cuanto a los indicadores de la capacitación extensiva se tienen los siguientes:

- a) Capacitaciones por cargo. Los colaboradores reciben capacitaciones teniendo en cuenta el puesto de labor donde se encuentran, por lo tanto, los nuevos conocimientos y habilidades adquiridas contribuirán con el cumplimiento de sus funciones; de igual manera, el costo de las capacitaciones es asumido por el empleador quien debe incluir en su presupuesto la ejecución de capacitaciones para estar preparado económicamente al momento que tengan que desarrollarse (Bashmakh, 2019).
- b) Recibir varias capacitaciones. Chew y Horwitz (2004) señalaron que las empresas que ofrecen más beneficios a sus trabajadores e incorporan prácticas innovadoras en sus funciones son aquellas que desarrollan más programas de capacitaciones en comparación con empresas que no asignan diversos beneficios ni implementan nuevas prácticas de trabajo.

1.3.2.1.7. *Plan carrera.* El colaborador siente que la empresa lo apoya en su crecimiento profesional con una adecuada remuneración y a su vez favorece su estado motivacional (Arango y Tamez, 2016). El plan carrera posibilita que el trabajador crezca profesionalmente asimismo que

obtenga nuevos conocimientos, conozca nuevas técnicas y desarrolle sus capacidades y habilidades (Herzberg, 1966). Los indicadores son:

- a) Plaza vacante para el personal de la empresa. son aquellas oportunidades que percibe el trabajador debido a la promoción en su ambiente de labores y que le permitirán un desarrollo personal y profesional.
- b) Ascender dentro de la organización. Cuando se especifica ascenso se hace mención a la transferencia de un colaborador a un puesto de labores más alto y por lo tanto las responsabilidades serán mayores, por lo tanto, el ascenso es percibido como un progreso en la posición laboral que tiene el trabajador en cuanto a la estructura jerárquica de la empresa (Gupta, 2011).

1.3.2.1.8. Evaluación de desempeño. Teniendo en cuenta las lecturas previas, los sistemas de evaluación de desempeño en la satisfacción o insatisfacción que tenga un trabajador en su centro de labores ha sido muy reconocido (Boswell & Boudreau, 2000) que cumplan con el objetivo propuesto y propósito establecido fomentan la motivación de los trabajadores para un buen desempeño laboral enfocado en el plan de carrera (Arango y Timez, 2016). De igual manera, la evaluación efectiva contribuye con el mejoramiento del desempeño laboral del trabajador, motiva al logro de incentivos, recompensas y el desarrollo profesional; cabe especifica que el sistema de administración de desempeño abarca más que medir solo el desempeño en los trabajadores (Halachimi, 2005). Los indicadores son:

- a) Evaluación del desempeño. Según (Mullins, 1999) gestionar el desempeño involucra una evaluación frecuente del desempeño y cómo se comportan los colaboradores en la empresa.
- b) Evaluaciones objetivas y adecuadas del desempeño. Los colaboradores deben tener conocimiento respecto al requerimiento de la empresa para el puesto de trabajo, conocer que esperan de ellos y cuál será la metodología de evaluación de su desempeño; no obstante, un sistema de evaluación formal e ideal se enfoca en la medición del desempeño actual del trabajador y a su vez identifica el potencial que tienen los colaboradores y las necesidades que se pueden cubrir con capacitaciones.

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema general

¿De qué manera la motivación laboral influye en el clima organizacional de la empresa Restobar Entre Pelotas SAC Chiclayo, 2020?

1.4.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es el nivel de la motivación laboral en el Restobar Entre Pelotas SAC Chiclayo, 2020?

2. ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en el Restobar Entre Pelotas SAC Chiclayo, 2020?

3. ¿Cuál es el nivel de relación de la dimensión factor motivacional con la variable clima organizacional?

4. ¿Cuál es el nivel de relación de la dimensión factor higiénico con la variable clima organizacional?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Teórica: La Justificación teórica de la presente investigación se fundamenta en el ámbito de la Administración, en la parte de Gestión del talento humano, es decir en la capacidad de comprender las necesidades de los trabajadores con el objetivo de plantear estrategias adecuadas que impulsen un desarrollo en la motivación laboral y su incidencia en el clima organizacional en los colaboradores restobar Entre Pelotas SAC, así como una mejora en su gestión siendo necesario que se apliquen los conocimientos académicos, contribuyendo en las organizaciones a través de métodos, herramientas y técnicas de trabajo que no sólo beneficien a la organización, sino también a la comunidad.

Práctica: La valía de la indagación reside en la contribución que se brinda para mejorar el ambiente de trabajo por medio de la motivación laboral de la empresa restobar Entre Pelotas sac Chiclayo, 2020, con la finalidad de crear alternativas que incrementen la motivación laboral y con ello haya un buen clima organizacional, direccionando su estrategia en los factores que representan su

fortaleza, ofreciendo conocimiento de los mismos generando que la empresa realice adecuadamente los procesos del área de gestión del talento humano , asimismo dar énfasis en las necesidades y requerimientos de sus colaboradores, logrando un clima organizacional para sus colaboradores.

Metodológica: Se comprobará la validez de hallazgos recopilados mediante un instrumento de medición, verificando esa información se podrá identificar los factores de gestión sobre la motivación y su influencia en el clima organizacional de la empresa Restobar Entre Pelotas SAC Chiclayo, 2020, utilizando como herramienta el cuestionario para poder identificar dichos factores motivacionales e higiénicos

Importancia del estudio: La presente investigación es importante porque actualmente los colaboradores del restobar entre pelotas se encuentran desmotivados en sus áreas respectivas , debido a que se detectó que el gerente general de la empresa no se preocupa por índice de motivación laboral que sus colaboradores posee, esto se da por la falta de interés en la preocupación por las opiniones que pueden tener los colaboradores respecto a su productividad o a la competencia a la que se exponen , es decir no motivan a su colaboradores y esto influye una mala percepción en el clima organizacional. El gerente no posee conocimientos con respecto a la forma en que se debe motivar a sus colaboradores, tampoco existe un planeamiento estratégico que permitan tener a sus colaboradores motivados, generando que los colaboradores no se desempeñen de manera eficaz lo que limita a la organización progresar. Por ello, la presente investigación es fundamental dado a que busca determinar la influencia de la motivación laboral en el clima organizacional de la empresa restobar Entre Pelotas sac, con la finalidad de determinar ¿Cuál es el nivel de la motivación laboral en el restobar Entre Pelotas sac Chiclayo, 2020?, ¿Cuál es la percepción del clima organizacional en el restobar Entre Pelotas sac Chiclayo, 2020?, ¿Cuál es la aprobación de la relación existente entre las dimensiones de la motivación laboral y su influencia en el clima organizacional de la empresa restobar Entre Pelotas sac Chiclayo, 2020?. Y así el gerente pueda tomar cartas en el asunto.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

La motivación laboral influye en el clima organizacional de la empresa Restobar Entre Pelotas SAC Chiclayo, 2020.

La motivación laboral no influye en el clima organizacional de la empresa Restobar Entre Pelotas SAC Chiclayo, 2020.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar cuál es la relación de influencia de la motivación laboral en el clima organizacional de la empresa Restobar Entre Pelotas SAC Chiclayo, 2020.

1.7.2. Objetivos específicos

- Medir la motivación laboral de la empresa Restobar Entre Pelotas SAC Chiclayo, 2020.
- Medir el clima organizacional de la empresa Restobar Entre Pelotas SAC Chiclayo, 2020.
- Medir la dimensión factor motivacional con la variable clima organizacional.
- Medir la dimensión factor higiénico con la variable clima organizacional.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación.

Tipo: descriptiva- correlacional

Descriptiva: Es descriptiva debido a que se estudió en su contexto de origen, sin ser previamente manipulado o que el investigador haya intervenido (Tamayo, 2003). Asimismo, se labora en eventos reales a fin de explicar de una forma correcta las cualidades que destacan los fenómenos de manera homogénea (Sabino, 1992).

El presente estudio será descriptivo dado que se detallarán cada uno de los elementos que conforman a las variables de estudio. Fue descriptiva donde se caracterizaron los atributos de las variables Clima organizacional y Motivación laboral, así como las dimensiones de las dos variables.

Correlacional: Hace énfasis en determinar cuál es la relación o vínculo que existe en dos variables en cuanto a una determinada muestra (Hernández et al., 2014). En la investigación se probará los conceptos relacionadas entre las dos variables, determinando en qué grado se encuentran correlacionadas.

Enfoque Cuantitativo: de acuerdo a su enfoque es cuantitativo, cumpliendo lógicamente el procedimiento de información que previamente será validada y se determinará la confiabilidad para una posterior aplicación del cuestionario que propiciara las conclusiones para generación de conocimiento (Hernández et al., 2014). El presente estudio es cuantitativo donde se ejecutara los cuestionarios a la muestra respectiva, de igual forma, se recurrirá a la estadística para el procedimiento de la base de datos y evaluación de las dimensiones y variables abordadas.

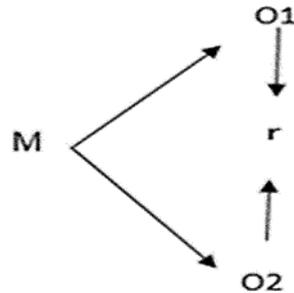
Diseño: No experimental- Transversal

No experimental: Se realizó el estudio sin manipular variable alguna. Constituye los estudios donde no se manipula intencionalmente las variables independientes para ver su impacto sobre otras variables Hernández et al. (2014) “la investigación que se realiza con las variables en su estado natural.

El diseño fue no experimental ya que las variables de investigación no serán manipuladas de forma deliberada.

Transversal: Los diseños Transeccionales o transversales hacen énfasis en recoger datos en un solo corte de tiempo (Liu, 2008 y Tucker, 2004).

La medición de las variables clima organizacional y motivación laboral fueron realizadas en un solo momento de tiempo.



Dónde:

M = Es el grupo o muestra

O1 = Clima organizacional

O2 = Motivación laboral

r = Correlación entre dichas variables

2.2. Variables, Operacionalización

Definición conceptual

Variable independiente:

Clima Organizacional

Según Chiavenato (2007) es una cualidad o propiedad que identifican los colaboradores dentro del ambiente laboral y que a su vez influye en su conducta. Asimismo (Toro, 2013) sostiene que el clima organizacional es responsable de consecuencias fundamentales sobre la satisfacción laboral, motivación y productividad de los colaboradores; se determina por el tiempo que se viene laborando, las propias condiciones del trabajo, así como la edad y el género; así mismo se concluye en que constituye una variable que relaciona las realidades sociales y orgánicas de una organización con la conducta de los miembros que la conforman.

Variable dependiente

Motivación laboral

Es la predisposición que tiene los individuos para incrementar su esfuerzo a fin de cumplir con las metas establecidas en una organización, del mismo modo, les permite cubrir sus necesidades (Herrera y González, 2013).

Definición operacional

Clima organizacional

Son procesos que las entidades particulares y públicas plantean y desarrollan a fin de cubrir ciertas necesidades como remuneración, capacitación, estabilidad, estatus laboral y otros; por lo tanto, se consideran una ventaja competitiva para la empresa debido a que suman la motivación; para este estudio se evaluará el clima organizacional en el restobar entre pelotas a través de ocho dimensiones (Toro, 2013).

Motivación laboral

Se enfoca en cubrir las necesidades que poseen los colaboradores, debido a esto la empresa debe satisfacer y ofrecer un plan de recompensas considerando el sueldo en el ámbito financiero ante el reconocimiento verbal, supervisión corresponden al aspecto no financiero; en base a ello, la motivación cumple un rol importante para la fuerza laboral a fin de cumplir con los objetivos organizacionales y personales. (Abubakar & Abiodun, 2014).

Tabla 1
Tabla de operacionalización

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumento de recolección de datos
Variable 2 Clima Organizacional	Estabilidad en el empleo	Estabilidad laboral	1. ¿El restobar le brinda a usted estabilidad laboral? 2. ¿El restobar incentiva que los trabajadores obtengan la estabilidad laboral?	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Escala: Likert
		Políticas adecuadas	3. ¿Funcionan correctamente las políticas dentro de El restobar para impedir o evitar que le despidan? 4. ¿El restobar cada cierto tiempo revisa las políticas para que estas sean adecuadas al contexto en que se vive en la realidad?	
	Estatus	Políticas de igualdad de derechos	5. ¿En El restobar existe respeto a sus derechos y el de todos los trabajadores? 6. ¿En El restobar procuran siempre difundir los textos adecuados para tener siempre presente los derechos de los trabajadores?	
		Diferencias de trato	7. ¿Existe diferencias de trato dentro de El restobar, en función a la capacidad que usted desarrolle o las que puedan desarrollar cada trabajador? 8. ¿Siente usted que en El restobar se fomenta el trato justo?	
		Selección de personal.	9. ¿El restobar le permitió ingresar con un riguroso proceso de selección mediante exámenes exigentes? 10. ¿La selección de personal en El restobar se publica, por transparencia?	
	Vinculación selectiva	Pruebas y mecanismos para la selección de personal.	11. ¿El restobar al momento de que usted postuló tuvo dentro de sus reglamentos y manuales las evidencias y mecanismos apropiados? 12. ¿Existen documentos normativos que evidencian los mecanismos de contratación?	
		Toma de decisiones	Espacios para la participación de todos.	
	Participación en la toma de decisiones.		15. ¿Los diferentes grupos o áreas de trabajo a las que usted pertenece le ayuda en las decisiones fundamentales del	

Remuneración contingente en el desempeño	Beneficios adecuados y de valor por su rendimiento.	restobar? 16. ¿Siente Ud. que es importante pertenecer al grupo de personas que tomen decisiones? 17. En este restobar a diferencia de otros restobares ¿usted obtiene los beneficios laborales por ley? 18. ¿Ud. percibe que los beneficios van acorde a su desempeño?
	Esfuerzo asociado a los beneficios recibidos.	19. ¿Su esfuerzo como trabajador está relacionado con el progreso que obtiene El restobar como organización? 20. ¿Los beneficios recibidos pienso yo que deberían darse en forma permanente y por méritos?
Capacitación extensiva	Capacitaciones por cargo.	21. ¿El restobar promueve las capacitaciones de modo que como trabajador usted experimente una mejoría en el rendimiento de sus capacidades? 22. ¿Usted se siente bien capacitándose?
	Recibir varias capacitaciones	23. ¿En el primer año de su ingreso a El restobar, se le brindó capacitaciones? 24. ¿Las capacitaciones van acorde al puesto que desempeño?
Plan carrera	Plaza vacante para el personal de la empresa.	25. ¿Cuándo existen la oportunidad de una vacante se le ha tomado en cuenta a Ud. para que postule? 26. ¿Siempre El restobar se fija en el colaborador a fin de proponerle para una vacante?
	Ascender dentro de la empresa.	27. ¿Usted conoce la manera de lograr un ascenso en la organización? 28. ¿Usted siente que los ascensos son frecuentes?
Evaluación desempeño	Evaluación del desempeño	29. ¿El restobar siempre evalúa su desempeño? 30. ¿Siente usted que las evaluaciones son realizadas periódicamente?
	Evaluaciones objetivas y adecuadas de desempeño.	31. ¿Considera que la evaluación de desempeño es realizada de manera apropiada y justa? 32. ¿El restobar invierte en tener siempre los mecanismos apropiados para evaluarlos?

Fuente: elaboración propia

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumento de recolección de datos
Variable 1 Motivación laboral	Factores motivacionales	Reconocimiento	1. ¿Se siente motivado cuando recibe expresiones frecuentes de agradecimiento y aprecio por su buen desempeño? 2. ¿Se siente motivado cuando el gerente valora su trabajo? 3. ¿Se siente motivado cuando los clientes reconocen la calidad de su trabajo?	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
		Responsabilidad	4. ¿Se siente motivado cuando recibe el reconocimiento sobre como hace su trabajo? 5. ¿Se siente motivado cuando su opinión es tomada en cuenta por su jefe?	Escala: Likert
		Autorrealización	6. ¿Se siente motivado cuando siente que su trabajo le permita aprender nuevas cosas? 7. ¿Se siente motivado cuando siente que su trabajo le permite desarrollar nuevas habilidades? 8. ¿Se siente motivado cuando la empresa lo capacita para desempeñar mejor su trabajo? 9. ¿Se siente motivado cuando su jefe le habla de su progreso en los últimos meses?	
		Ascenso	10. ¿Se siente motivado cuando existen oportunidades de ascenso? 11. ¿Se siente motivado cuando le comunican lo que esperan de usted para ser considerado para un puesto superior?	
		Trabajo en si	12. ¿Se siente motivado con el tipo de labores que realiza actualmente? 13. ¿Se siente motivado con su trabajo que le permite demostrar su personalidad y creatividad? 14. ¿Se siente motivado con su trabajo cuando incluye tareas interesantes? 15. ¿Se siente motivado con su trabajo cuando le otorga un sentido de logro?	
	Factores higiénicos	Políticas de la empresa	16. ¿Se siente motivado percibir que se cumpla con las leyes laborales convenidas? 17. ¿Se siente motivado percibir que se cumpla la ley respecto a horarios de trabajos? 18. ¿Se siente motivado percibir que los objetivos de la empresa estén	

	claros?
	19. ¿Se siente motivado percibir cómo su trabajo contribuye a los objetivos de la empresa?
Supervisor	20. ¿Se siente motivado percibir que puede tener fácil acceso al supervisor?
	21. ¿Se siente motivado percibir que el supervisor se preocupa por usted como persona?
	22. ¿Se siente motivado cuando el supervisor se comunique eficazmente?
	23. ¿Se siente motivado cuando el supervisor mantiene al equipo bien informado?
Compañeros de trabajo	24. ¿Se siente motivado contar con compañeros que lo ayuden en el trabajo de ser necesario?
	25. ¿Se siente motivado saber que puede confiar en sus compañeros de trabajo?
	26. ¿Se siente motivado sentir que sus compañeros de trabajo lo traten con respeto?
Condiciones físicas	27. ¿Se siente motivado contar con las herramientas y equipos necesarios para realizar el trabajo?
	28. ¿Se siente motivado sentir que se protege su integridad física en el lugar de trabajo?
	29. ¿Se siente motivado sentir que trabaja en un ambiente limpio y ordenado?
Salario	30. ¿Se siente motivado recibir un salario que vaya de acuerdo a su desempeño?
	31. ¿Se siente motivado recibir bonificaciones adicionales?
	32. ¿Se siente motivado saber cómo se forma su salario?
	33. ¿Se siente motivado saber que hay la posibilidad de aumento de su salario?

Fuente: elaboración propia

2.3. Población y muestra

Fue compuesta por 30 colaboradores que trabajan en el restobar Entre Pelotas. La muestra será censal, se entregarán los cuestionarios a todos los miembros que conforman la población de estudio.

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

La técnica utilizada fue la encuesta con su instrumento respectivo, el cuestionario.

El Cuestionario Escala del clima organizacional (CO) fue creado por Toro et al. (2013) y está conformado por 16 preguntas. Asimismo, la variable de Clima Organizacional está conformado por ocho dimensiones, a las cuales se le asignaron dos preguntas respectivamente, del mismo serán medidos a través de escala Likert del 1 (muy en desacuerdo) al 7 (muy en acuerdo).

Por otra parte, el cuestionario de motivación fue creado por Andrea Herrera y Emilio González (2013) quienes se basaron en el modelo motivacional de Herzberg y está compuesto por 33 preguntas fraccionadas en 2 dimensiones: motivacionales e higiénicos que a su vez serán medidas en escala de Likert donde 1 (muy en desacuerdo) al 7 (muy en acuerdo).

2.5. Procedimientos de análisis de datos

En primera instancia se aplicó los cuestionarios a la muestra de estudio a fin de obtener la base de datos; luego se requirió de Microsoft Excel versión 2016 para realizar el conteo respectivo y posteriormente se ingresó al Software SPSS versión 25 para el procesamiento correspondiente, también se determinó el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.838 y por dimensiones, del mismo modo, la validez de los instrumentos

Se obtendrán tablas y gráficos que permitieron la comprensión de las medidas descriptivas de cada una de las dimensiones abordadas, de igual forma, se consideró la prueba de normalidad llegando a establecer si los datos tuvieron una asignación normal y por último, para probar las hipótesis y determinar las correlaciones entre variable se utilizó el estadístico de Rho de Spearman.

2.6. Criterios éticos

Aristóteles (2003)

- **Respeto a las personas:** Este principio se enfoca en la confidencialidad de información personal de los integrantes de la muestra.
- **Beneficencia:** Sostiene la permanencia de bienestar de los participantes durante todo el desarrollo del estudio.
- **Justicia:** Aborda una distribución equitativa de las obligaciones o responsabilidades como también de los beneficios.
- **Consentimiento informado:** Los participantes deben aceptar voluntariamente formar parte del estudio, sin tener ningún tipo de presión o cohesión, para lo cual es importante que estén correctamente informados sobre las condiciones que conlleva la investigación.
- **Confidencialidad:** Destaca la seguridad de información proporcionada por los sujetos de investigación.

2.7. Criterios de Rigor científico

Se tuvo en cuenta los lineamientos de elaboración de tesis establecidos por la Universidad Señor de Sipán.

Consistencia para la replicabilidad:

Se recurrió a los enfoques empírico, vivencial y crítico de la ciencia para la recopilación, análisis e interpretación de datos.

Confiabilidad o reflexividad:

Los resultados obtenidos deben garantizar la veracidad de las descripciones ejecutadas.

Credibilidad mediante el valor de la verdad y autenticidad:

Los participantes deben reconocer como verdaderos a los datos recogidos por el investigador.

Relevancia: Se comprendió asertivamente las variables abordadas.

Confirmabilidad y neutralidad: Se contrastó los resultados en comparación con estudios internacionales, nacionales y regionales cuya antigüedad no superó los cinco últimos años.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en tablas y figuras

Los resultados obtenidos sobre la medición de la variable motivación, fueron los siguientes:

Tabla 2.

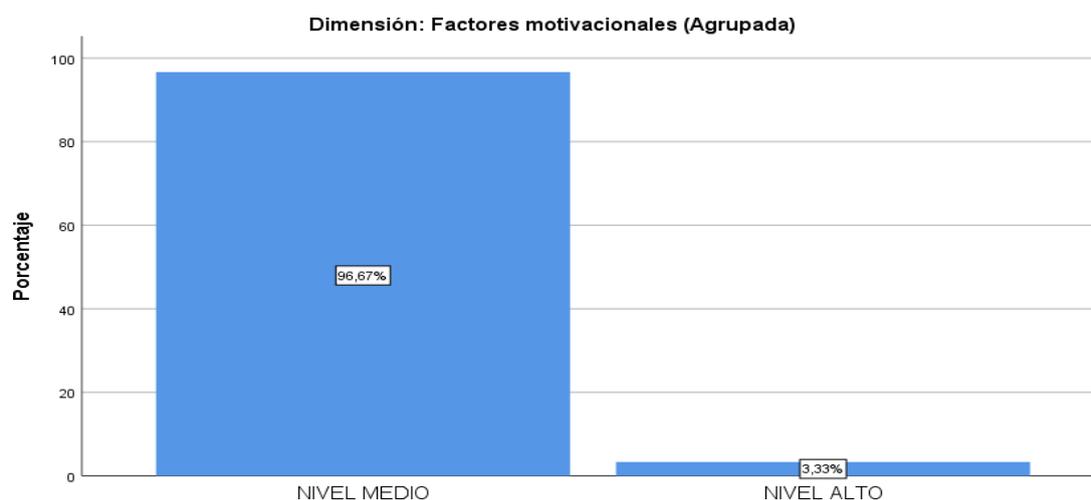
Dimensión factores motivacionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel medio	29	96,7	96,7	96,7
	Nivel alto	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Los niveles de la dimensión factores motivacionales presentó un nivel medio con el 96.7% y un nivel alto con el 3.3% del total de encuestados.

Figura 1.

Dimensión factores motivacionales



Nota. Según la tabla 2 y figura 1, el 96.67% del total de colaboradores encuestados registraron un nivel medio respecto a los factores motivacionales ante el 3.33% que sostuvieron un nivel alto de factores motivacionales dentro de los cuales destacan el reconocimiento, responsabilidad, ascenso y trabajo en sí.

Tabla 3.

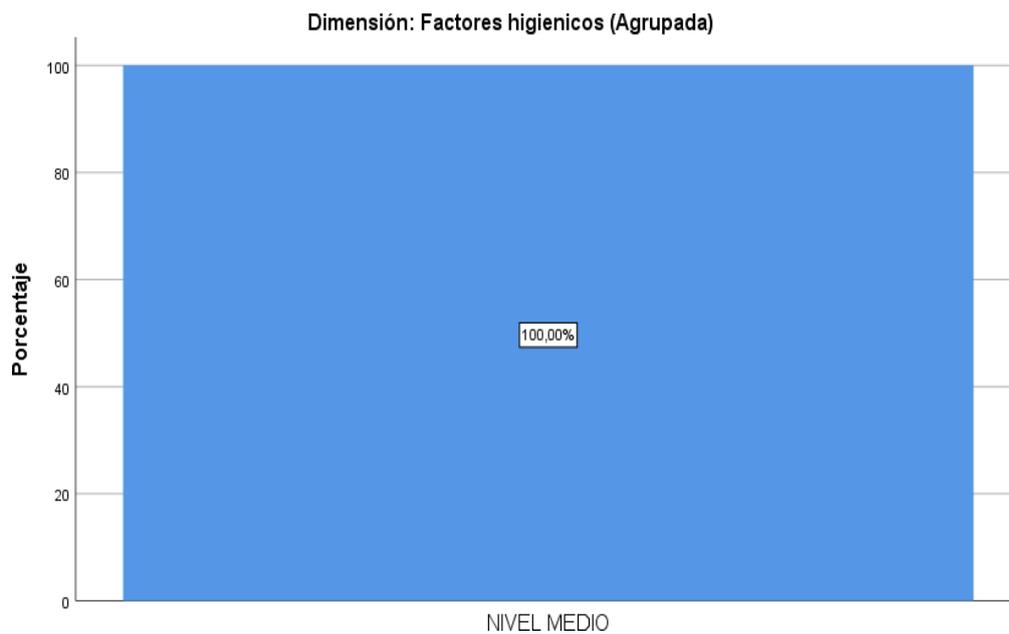
Dimensión factores higiénicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel medio	30	100,0	100,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Los niveles de la dimensión factores higiénicos presentó que un nivel medio con el 100%.

Figura 2.

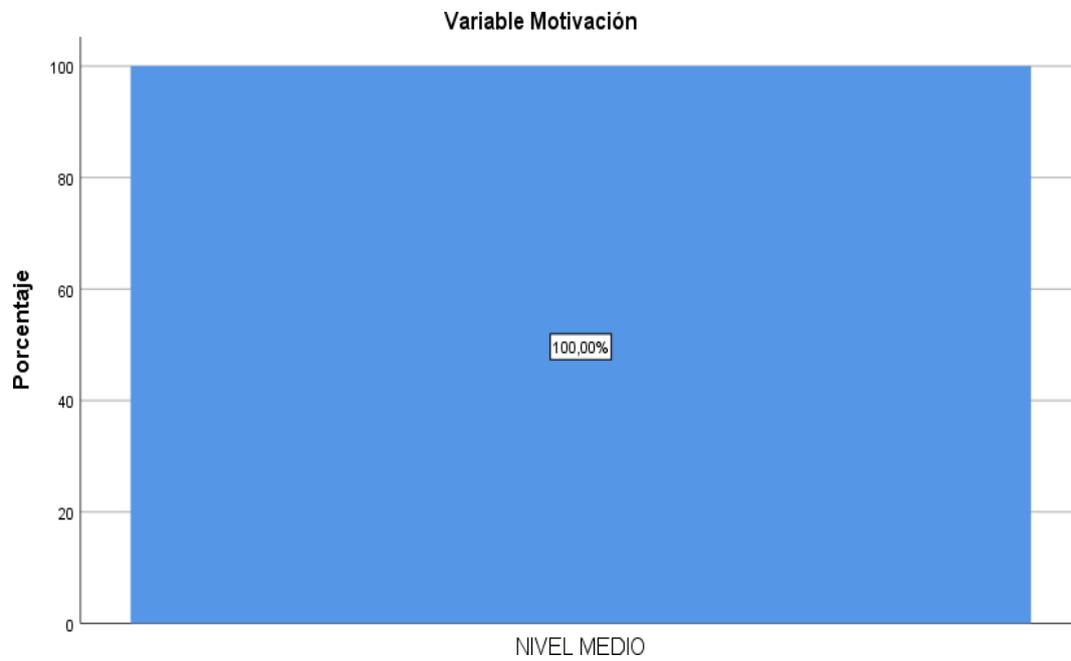
Dimensión factores higiénicos



Nota. Según la tabla 3 y figura 2, el total de encuestados registraron un nivel medio respecto a los factores higiénicos de su motivación, dentro de los cuales destaca el cumplimiento de las políticas de la empresa, la relación con el supervisor, con sus compañeros de trabajo, las condiciones físicas y el salario que percibe por su trabajo.

Figura 3.

Variable de motivación



Nota. De acuerdo a la tabla 4 y figura 3, el total de encuestados refirieron un nivel medio sobre la variable motivación, la cual fue medida considerando los factores motivacionales y factores higiénicos.

En cuanto a la medición del clima organizacional en la empresa Restobar Entre Pelotas SAC, se obtuvieron los siguientes:

Tabla 5.

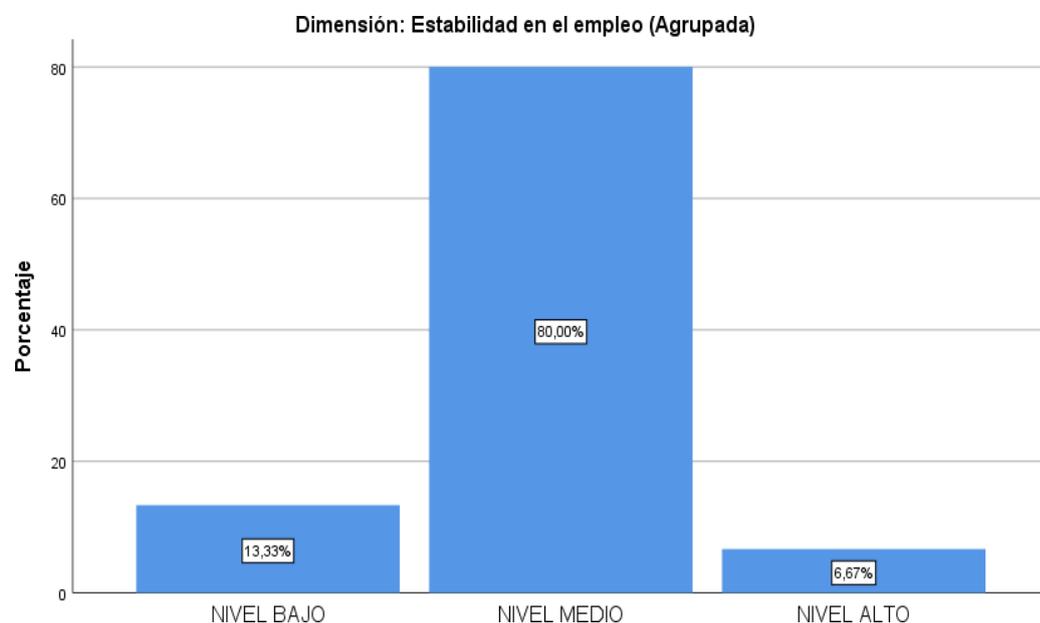
Dimensión estabilidad en el empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	4	13,3	13,3	13,3
	Nivel medio	24	80,0	80,0	93,3
	Nivel alto	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Los niveles de la dimensión estabilidad en el empleo señaló un nivel medio con el 80%, asimismo, presentó un nivel bajo con un 13.3% y nivel bajo con 6.7%.

Figura 4.

Dimensión estabilidad en el empleo



Nota. En base a la tabla 5 y figura 3, el 80% del total de encuestados registró un nivel medio sobre estabilidad del empleo; seguido, el 13.33% sostuvieron un nivel bajo y el 6.67% ostentó un nivel alto de aceptación con la estabilidad laboral y las políticas adecuadas en el Restobar Entre Pelotas.

Tabla 6.

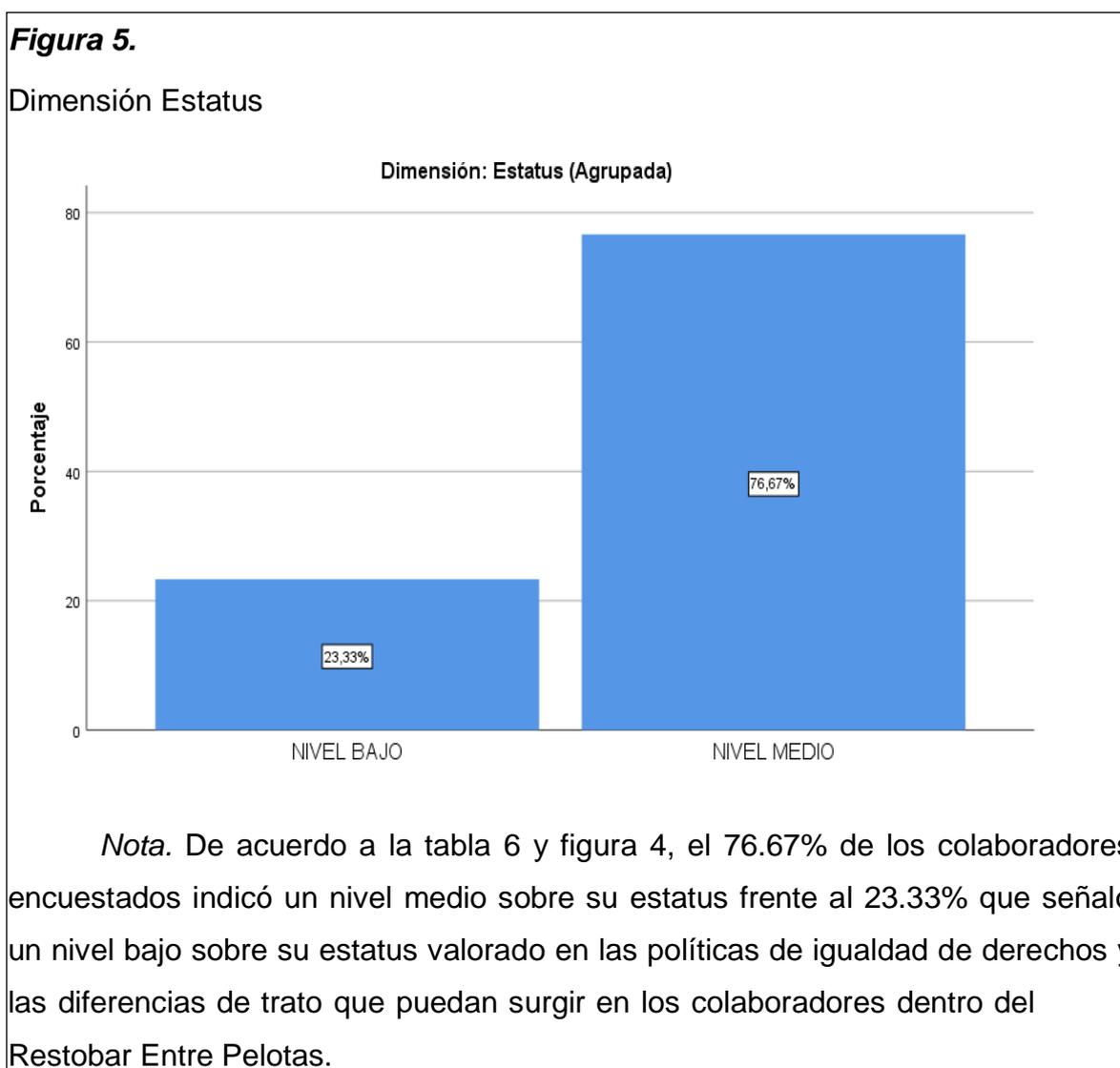
Dimensión Estatus

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	7	23,3	23,3	23,3
	Nivel medio	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Los niveles de la dimensión estatus presentó un nivel medio con un 76.7% y nivel bajo con un 23.3%.

Figura 5.

Dimensión Estatus



Nota. De acuerdo a la tabla 6 y figura 4, el 76.67% de los colaboradores encuestados indicó un nivel medio sobre su estatus frente al 23.33% que señaló un nivel bajo sobre su estatus valorado en las políticas de igualdad de derechos y las diferencias de trato que puedan surgir en los colaboradores dentro del Restobar Entre Pelotas.

Tabla 7.

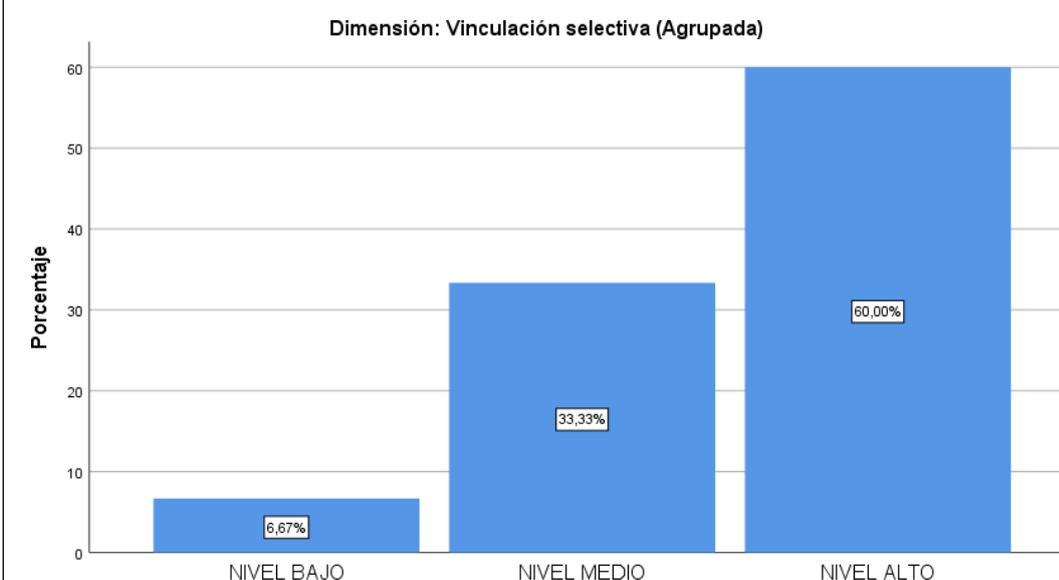
Dimensión Vinculación selectiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	2	6,7	6,7	6,7
	Nivel medio	10	33,3	33,3	40,0
	Nivel alto	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Los niveles de la dimensión selectiva registraron un nivel alto con el 60%, un nivel medio con el 33.3% y un nivel bajo con el 6.7%.

Figura 6.

Dimensión Vinculación selectiva



Nota. Teniendo en cuenta, la tabla 7 y figura 5, del total de encuestados, el 60% manifestó un nivel alto en la vinculación selectiva, seguido del 33.33% que indicó un nivel medio y el 6.67% sostuvo un nivel bajo en la vinculación selectiva que abarco la elección del personal, así como las pruebas y mecanismos para seleccionar a los colaboradores.

Tabla 8

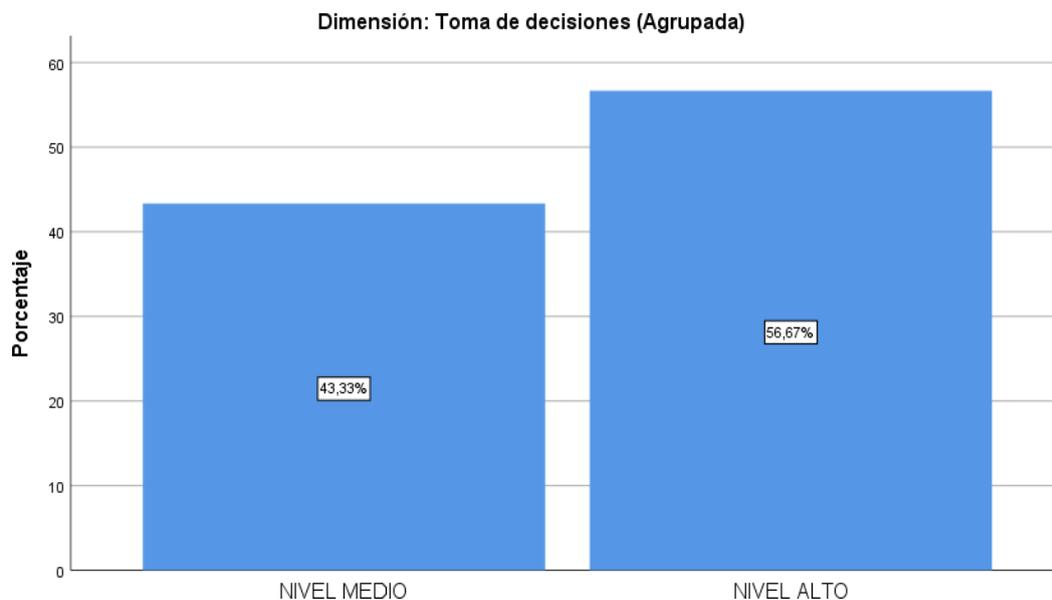
Dimensión Toma de decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel medio	13	43,3	43,3	43,3
	Nivel alto	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Los niveles de la dimensión toman de decisiones presentó un nivel alto con el 56.7% y un nivel medio con el 43.3% del total de encuestados.

Figura 7.

Dimensión Toma de decisiones



Nota. En base a la tabla 8 y figura 6, el 56.67% señaló un nivel alto en la toma de decisiones frente al 43.33% que indicó un nivel medio en las tomas de decisiones que son reflejados a través de la participación de todos los colaboradores.

Tabla 9

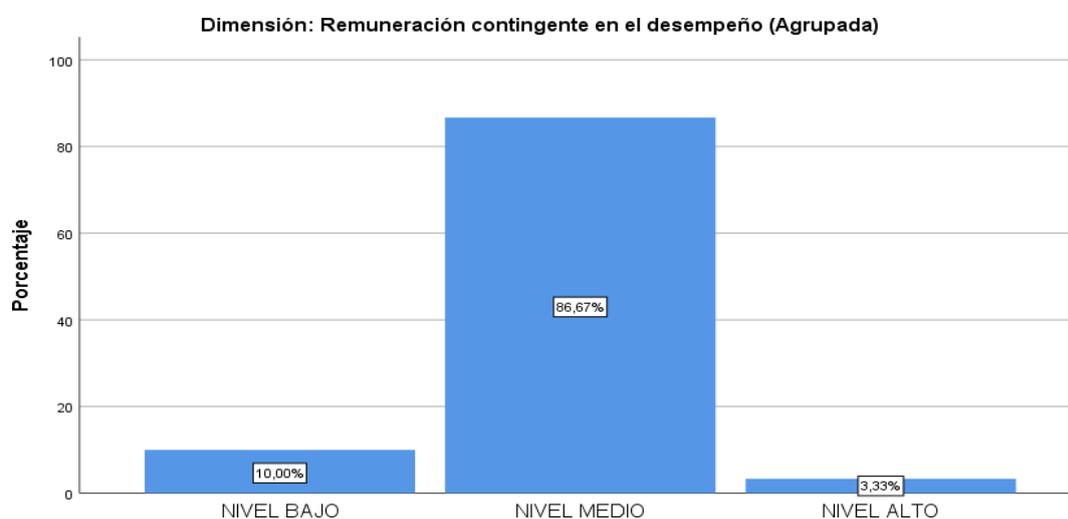
Dimensión Remuneración contingente en el desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	3	10,0	10,0	10,0
	Nivel medio	26	86,7	86,7	96,7
	Nivel alto	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Los niveles de la dimensión remuneración contingente en el desempeño presentó un nivel medio con un 86.7%, un nivel bajo con el 10% y un nivel alto con el 3.3% del total de encuestados.

Figura 8.

Dimensión Remuneración contingente en el desempeño



Nota. Teniendo en cuenta, la tabla 9 y figura 7, el 86.67% ostentó un nivel medio respecto a la remuneración contingente en el desempeño, luego el 10.00% de los colaboradores señalaron un nivel bajo y el 3.33% un nivel alto sobre la remuneración contingente en el desempeño considerando los beneficios, la

valoración del rendimiento y el esfuerzo asociado a los beneficios recibidos en el Restobar.

Tabla 10

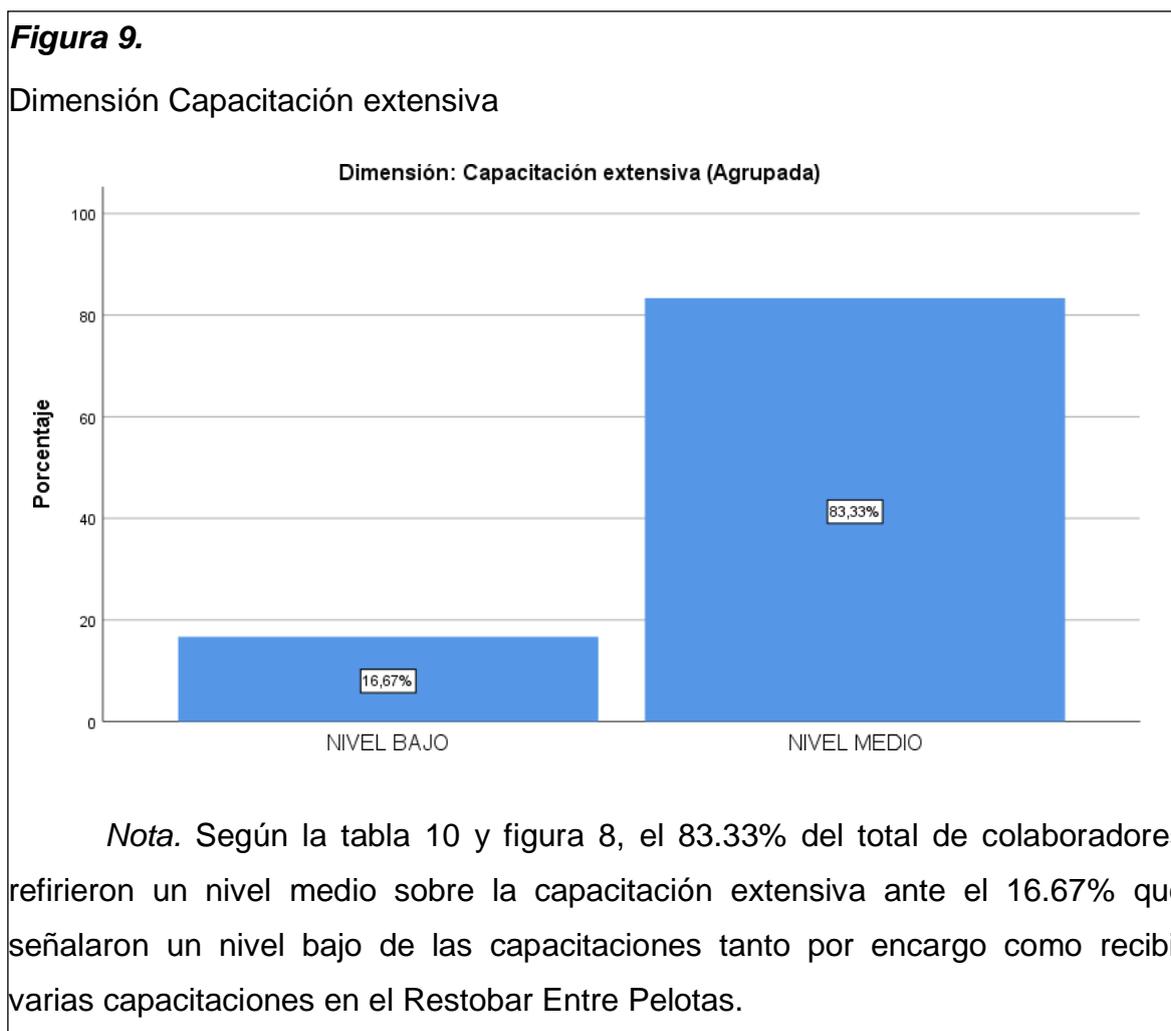
Dimensión Capacitación extensiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	5	16,7	16,7	16,7
	Nivel medio	25	83,3	83,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Los niveles de la dimensión capacitación extensiva registró un nivel medio con un 83.33% y un nivel bajo con el 16.67% del total de encuestados.

Figura 9.

Dimensión Capacitación extensiva



Nota. Según la tabla 10 y figura 8, el 83.33% del total de colaboradores refirieron un nivel medio sobre la capacitación extensiva ante el 16.67% que señalaron un nivel bajo de las capacitaciones tanto por encargo como recibir varias capacitaciones en el Restobar Entre Pelotas.

Tabla 11

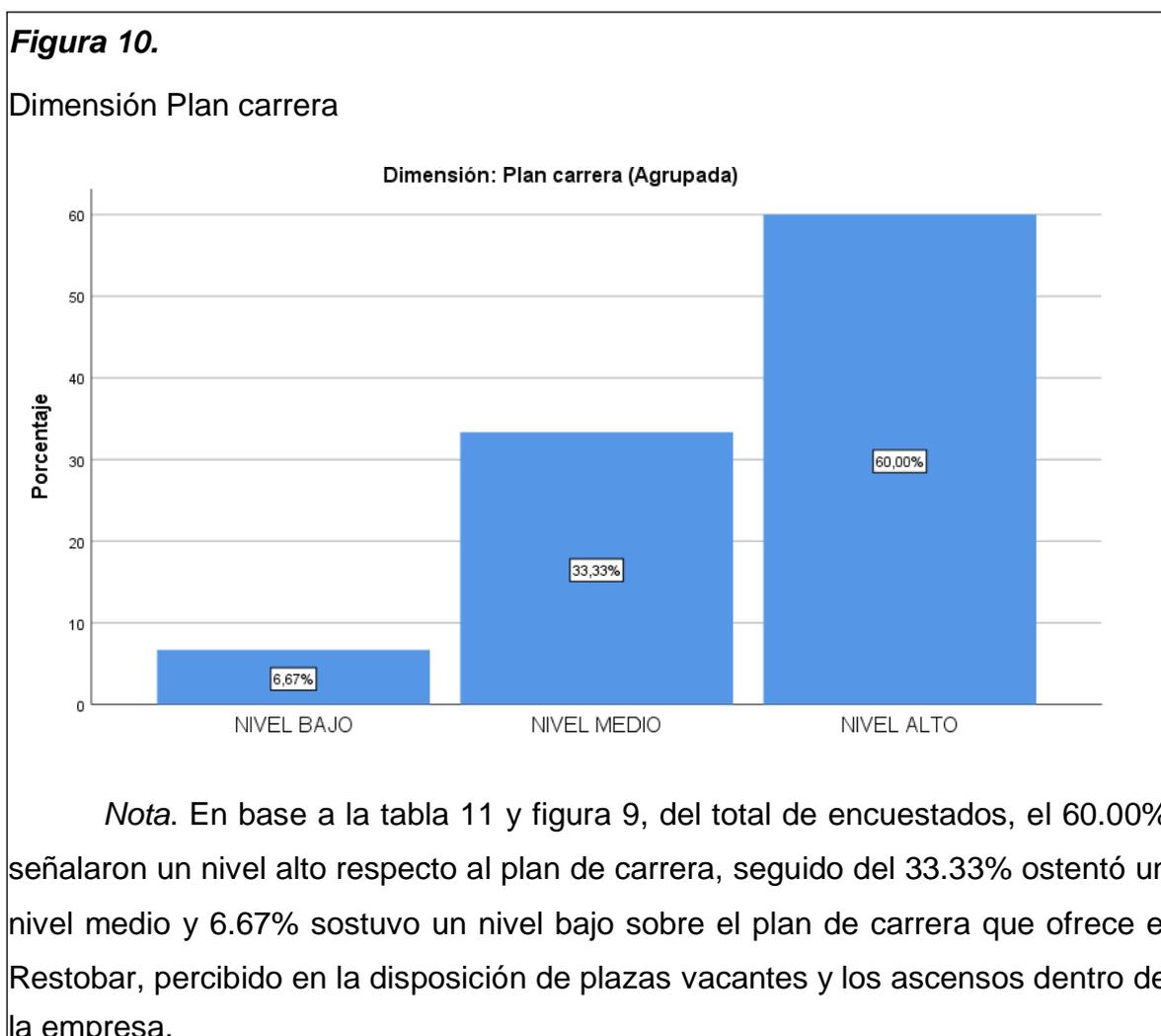
Dimensión Plan carrera

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	2	6,7	6,7	6,7
	Nivel medio	10	33,3	33,3	40,0
	Nivel alto	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Los niveles de la dimensión plan de carrera tuvieron un nivel alto con el 60%, un nivel medio con el 33.3% y un nivel bajo con el 6.7% del total de encuestados.

Figura 10.

Dimensión Plan carrera



Nota. En base a la tabla 11 y figura 9, del total de encuestados, el 60.00% señalaron un nivel alto respecto al plan de carrera, seguido del 33.33% ostentó un nivel medio y 6.67% sostuvo un nivel bajo sobre el plan de carrera que ofrece el Restobar, percibido en la disposición de plazas vacantes y los ascensos dentro de la empresa.

Tabla 12

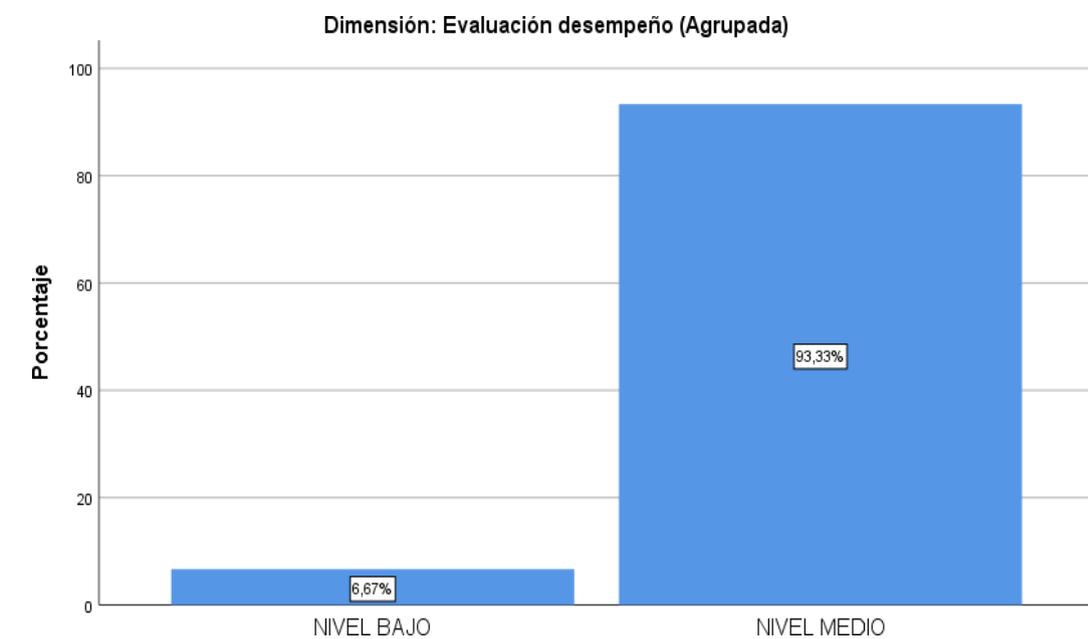
Dimensión Evaluación desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	2	6,7	6,7	6,7
	Nivel medio	28	93,3	93,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Los niveles de la dimensión evaluación presentó un nivel medio con el 93.33% y un nivel bajo con el 6.67% del total de encuestados.

Figura 11.

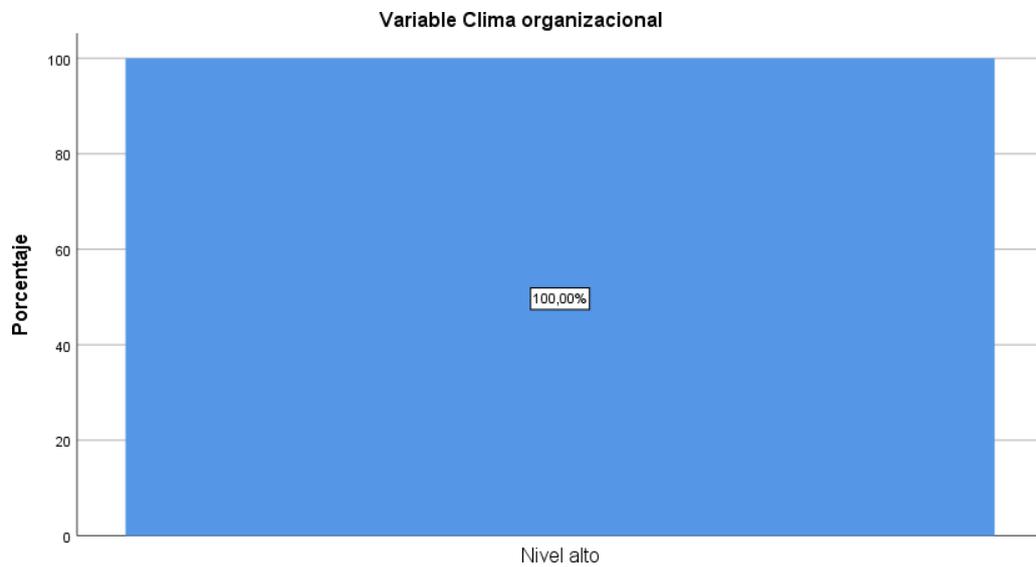
Dimensión Evaluación desempeño



Nota. Según la tabla 12 y figura 10, el 93.33% del total de los colaboradores evidenciaron un nivel alto de la evaluación del desempeño ante el 6.67% que sostuvieron un nivel bajo en las evaluaciones del desempeño siendo valoradas de forma objetiva y adecuada en todos los colaboradores del Restobar.

Figura 12.

Variable Clima organizacional



Nota. Según la tabla 13 y figura 11, el total de encuestados registraron un nivel alto del clima organizacional, el cual fue medido por medio de sus dimensiones de estabilidad de empleo, estatus, vinculación selectiva, toma de decisiones, remuneración contingente en el desempeño, capacitación extensiva, plan de carrera y la evaluación del desempeño.

En cuanto a la medición de los factores motivacionales con la variable clima organizacional en el Restobar Entre Pelotas, se tuvieron los siguientes:

Tabla 14.

Relación de factores motivacionales con clima organizacional

	Resumen de procesamiento de casos					
	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Factores motivacionales *	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%
Clima organizacional						

Nota: Total de casos para la relación de factores motivacionales con clima organizacional.

Tabla 15.

Prueba Chi-cuadrado de factores motivacionales con clima organizacional

	Pruebas de chi-cuadrado			Significación asintótica (bilateral)
	Valor	df		
Chi-cuadrado de Pearson	203,871 ^a	144		,001
Razón de verosimilitud	100,762	144		,998
Asociación lineal por lineal	25,321	1		,000
N de casos válidos	30			

a. 170 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.

Nota. Mediante la prueba de chi-cuadrado se observó una significación asintótica (bilateral) de $0.001 < 0.05$, evidenciando que existe una relación directa entre los factores motivacionales y el clima organizacional de la empresa Restobar Entre Pelotas.

La medición de los factores higiénicos con la variable clima organizacional en el Restobar Entre Pelotas, obtuvo como resultados los siguientes:

Tabla 16.

Relación de factores higiénicos con clima organizacional

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Factores higiénicos	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%
* Clima organizacional						

Nota: Cantidad de casos de la relación de factores higiénicos con el clima organizacional

Tabla 17

Prueba Chi-cuadrado de factores higiénicos con clima organizacional

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	203,500 ^a	160	,011
Razón de verosimilitud	112,612	160	,998
Asociación lineal por lineal	26,076	1	,000
N de casos válidos	30		

a. 187 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.

Nota. A través de la prueba de chi-cuadrado se evidenció una significación asintótica (bilateral) de $0.011 < 0.05$, evidenciando que existe una relación directa entre los factores higiénicos y el clima organizacional de la empresa Restobar Entre Pelotas.

De acuerdo al objetivo general del estudio que fue determinar cuál es la relación de influencia de la motivación laboral en el clima organizacional de la empresa Restobar Entre Pelotas SAC Chiclayo, 2020

Tabla 18

Correlación de Spearman

			Motivación laboral	Clima organizacio nal
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,996**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,996**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Nota. De acuerdo a la prueba aplicada se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.996 determinando que la motivación laboral influye significativamente en el clima organizacional de la empresa Restobar Entre Pelotas S.A.C., Chiclayo, 2020.

3.2. Discusión de resultados

Para el objetivo general que fue determinar cuál es la relación de influencia de la motivación laboral en el clima organizacional de la empresa Restobar Entre Pelotas SAC Chiclayo, 2020, como resultados se registraron un coeficiente de correlación de Spearman de 0.996 determinando que la motivación laboral influye significativamente en el clima organizacional del Restobar Entre Pelotas S.A.C.; esto se apoya en la investigación realizada por (Evangelista, 2017) quien concluyó que hay un nivel de correlación regular entre el ambiente organizacional y el desempeño en los colaboradores del Restaurante Sabor Cajabambino, para ello se recomienda la elaboración aprobada y difusión respectiva de un Manual de Organización y Funciones – MOF y la estructura jerárquica de la empresa para implementar procesos y evitar la generación de conflicto que se señalaron líneas arriba así como también se establecen estrategias de compromiso y comunicación que sumen en motivar y el trabajo en equipo de los trabajadores; de igual manera esto se basa, en la teoría de (Ogunrombi y Elogie, 2015) quienes señalaron que se necesita de motivación para impulsar a los colaboradores y estos se desempeñen eficientemente logrando satisfacer sus necesidades.

Para la medición de la motivación laboral de la empresa Restobar Entre Pelotas SAC Chiclayo, 2020, se aplicó una encuesta que permitió obtener como resultados que el 96.67% del total de colaboradores encuestados registraron un nivel medio respecto a los factores motivacionales ante el 3.33% que sostuvieron un nivel alto de factores motivacionales dentro de los cuales destacan el reconocimiento, responsabilidad, ascenso y trabajo en sí; asimismo, la totalidad de encuestados registraron un nivel medio respecto a los factores higiénicos de su motivación, dentro de los cuales destaca el cumplimiento de las políticas de la empresa, la relación con el supervisor, con sus compañeros de trabajo, las condiciones físicas y el salario que percibe por su trabajo; enlazado con el estudio emprendido por (Cortes, 2015) quien evidenció que un 60% afirma que realiza sus tareas en el tiempo establecido por su Jefe directo de forma excelente, 40% afirman que las ejecutan siguiendo los requisitos solicitados, luego un 78% dicen encontrarse conformes totalmente con la relación que poseen sus actividades con el cargo que desempeñan, el 8% afirma encontrarse medianamente de acuerdo

con el vínculo que poseen las tareas que realizan con el cargo que tienen, y un 14% afirma que sus tareas no se encuentran relacionadas con el cargo que ejerce dentro de la empresa; esto se sostiene en la teoría de (Abubakar & Abiodun, 2014) quienes indican que la motivación se basa en impulsar al individuo para una modificación de su comportamiento benéfico con el objetivo de cumplir las metas y objetivos organizacionales, obteniendo una mayor productividad y satisfacción de los colaboradores.

Sobre la medición del clima organizacional del Restobar Entre Pelotas SAC Chiclayo, 2020 por medio de la aplicación de la encuesta, se englobaron ocho dimensiones: primero, la estabilidad en el empleo donde el 80% del total de encuestados registró un nivel medio; seguido, el 13.33% sostuvieron un nivel bajo y el 6.67% ostentó un nivel alto de aceptación con la estabilidad laboral y las políticas adecuadas en el Restobar Entre Pelotas; en segundo lugar, la dimensión estatus, en el cual, el 76.67% de los colaboradores encuestados indicó un nivel medio sobre su estatus frente al 23.33% que señaló un nivel bajo valorado en las políticas de igualdad de derechos frente a las diferencias de trato que puedan surgir en los colaboradores dentro del Restobar Entre Pelotas; tercero, la dimensión vinculación selectiva, que el 60% manifestó un nivel alto en la vinculación selectiva, seguido del 33.33% que indicó un nivel medio y el 6.67% sostuvo un nivel bajo en la vinculación selectiva que abarco la elección del personal, así como las pruebas y mecanismos para seleccionar a los colaboradores; en cuarto puesto, la dimensión toma de decisiones, en la cual el 56.67% señaló un nivel alto en la toma de decisiones frente al 43.33% que indicó un nivel medio en las tomas de decisiones que son reflejados a través de la participación de todos los colaboradores; el sexto puesto consignó a la dimensión remuneración contingente en el desempeño donde el 86.67% ostentó un nivel medio, luego el 10.00% de los colaboradores señalaron un nivel bajo y el 3.33% un nivel alto sobre la remuneración contingente en el desempeño considerando los beneficios, la valoración del rendimiento y el esfuerzo asociado a los beneficios recibidos en el Restobar Entre Pelotas; por consiguiente, la dimensión capacitación extensiva evidenció que el 83.33% del total de colaboradores refirieron un nivel medio sobre la capacitación extensiva ante el 16.67% que señalaron un nivel bajo de las capacitaciones tanto por encargo como recibir

varias capacitaciones en el Restobar Entre Pelotas; en séptimo lugar, la dimensión plan de carrera sostuvo que el 60.00% señalaron un nivel alto, seguido del 33.33% ostentó un nivel medio y 6.67% sostuvo un nivel bajo sobre el plan de carrera que ofrece el Restobar, percibido en la disposición de plazas vacantes y los ascensos dentro de la empresa; en octavo lugar, se ubicó la dimensión evaluación desempeño donde el 93.33% del total de los colaboradores evidenciaron un nivel alto ante el 6.67% que sostuvieron un nivel bajo en las evaluaciones del desempeño siendo valoradas de forma objetiva y adecuada en todos los colaboradores del Restobar.

Los resultados señalados anteriormente fueron confrontados con el estudio ejecutado por (Chirinos, 2018) quien llegó a la conclusión que al analizar aquellas dimensiones hallamos igualdad en la dimensión Imparcialidad donde EDICO alcanzo un 64%, encontrando aquí las sub dimensiones que se distinguen de forma no favorable en una 54% la imparcialidad ante el 52% que indicó la ausencia de favoritismo; del mismo modo, la imparcialidad fue valorada en un 64% con buena percepción; de igual manera, la subdimensión de equidad con 58% y con 50% la ausencia de favoritismo como desfavorables igual que EDICO; basado en la teoría de (Chiavenato, 2007) que sostiene que un individuo se encuentra sujeto a las necesidades que esté posea; pero en ello hay una complejidad para el individuo de cubrir sus necesidades, ya que este tendrá que acondicionarse al ambiente interno existente entre los colaboradores, debido a que de ellos depende el nivel de satisfacción que impulse sus necesidades fisiológicas y de seguridad; por lo tanto, el individuo al adaptarse a diversas situaciones en la entidad podrá sentirse bien con el mismo, y podrá enfrentar aquellos requerimientos de la vida.

Al medir la dimensión factor motivacional con la variable clima organizacional, se evidenció una significación asintótica (bilateral) de $0.001 < 0.05$, evidenciando que existe una relación directa entre los factores motivacionales y el clima organizacional de la empresa Restobar Entre Pelotas; siendo contrastado con la investigación efectuada por (Romero, 2017) quien concluyó que el 87% de los colaboradores, les agrada realizar sus tareas en situaciones difíciles y retadoras, que promueva de forma constante a dar su mejor y mayor esfuerzo, el 98% de los colaboradores, les otorga excelentes grados de

satisfacción laboral concluir con una labor difícil, el 69% de los colaboradores, les satisface realizar sus tareas bajo estrés y presión; por otro lado, es necesario decir que el 20% de colaboradores piensan que este indicador está en un grado regular; basado en la teoría que según (Herzberg, 1966) los factores motivadores se encuentran enlazados con el contenido de las tareas, no son producto de los "incentivos de la zanahoria y el palo" sino por el contrario, son intrínsecos de la labor en sí, están consideradas las necesidades fisiológicas de crecimiento y reconocimiento; la insatisfacción se genera ante la escasez de estos factores sin embargo, cuando están presentes incrementan el nivel de motivación en los colaboradores por ende se sienten comprometidos y desarrollar de una mejor manera su laboral, surgiendo incremento de su desempeño; debido a ello se les denomina motivadores (Dartey & Kofi, 2011).

Por último, al medir la dimensión factor higiénico con la variable clima organizacional se registraron como resultados que a través de la prueba de chi-cuadrado se evidenció una significación asintótica (bilateral) de $0.011 < 0.05$, evidenciando que existe una relación directa entre los factores higiénicos y el clima organizacional de la empresa Restobar Entre Pelotas; contrarrestado con la investigación de (Zambrano, 2017) quien efectuó un estudio en 07 locales de la Cadena de Restaurantes D'Leña, llegando a la conclusión que en el primer local, el 42,5% y el 40,8% presenta afirmación de positivo y muy positivo; en el segundo local 2, el 59,4% y el 24,8% muy positivo y positivo; en el tercer local, el 81,7% muy positivo; en el cuarto local, el 75% positivo; en el quinto local, el 42% y el 58% muy positivo y positivo; en el sexto local, el 42% y el 38% muy positivo y positivo respectivamente; y en el séptimo local, el 23,3% y el 42,2% muy positivo y positivo respectivamente.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

1. Se concluyó que la motivación laboral influye significativamente en el clima organizacional de la empresa Restobar Entre Pelotas S.A.C., Chiclayo, 2020, cuyo valor $r = 0.996$.
2. La motivación laboral en la empresa fue medida por los factores motivacionales donde el 96.67% registró un nivel medio ante el 100% que indicó un nivel medio en los factores higiénicos de la motivación.
3. El clima organizacional de la empresa fue evaluado por ocho dimensiones: la estabilidad del empleo con un 80% registró un nivel medio; seguido, el 76.67% de los colaboradores encuestados indicó un nivel medio sobre la dimensión estatus; el 60% ostentó un nivel medio en la dimensión vinculación selectiva; el 56.67% señaló un nivel alto en la toma de decisiones; asimismo, el 86.67% ostentó un nivel medio respecto a la remuneración contingente en el desempeño; seguido, el 83.33% del total de colaboradores refirieron un nivel medio sobre la capacitación extensiva; por consiguiente, el 60.00% señalaron un nivel alto respecto al plan de carrera y por último, el 93.33% del total de los colaboradores evidenciaron un nivel alto de la evaluación del desempeño.
4. El factor motivacional se relaciona de manera directa con el clima organizacional cuya significación asintótica (bilateral) fue $0.001 < 0.05$.
5. El factor higiénico tiene una relación directa con el clima organizacional cuya significación asintótica (bilateral) fue $0.011 < 0.05$.

4.2. Recomendaciones

1. A los directivos del Restobar Entre Pelotas establecer estrategias motivacionales benefactoras para los colaboradores con la finalidad de propiciar un adecuado clima organizacional y obtener un buen desempeño y rendimiento por parte de su talento humano.
2. Los encargados de área deben considerar los factores motivacionales y factores higiénicos para una evaluación constante de la motivación laboral en sus trabajadores, con el propósito de tomar medidas correctivas oportunas.
3. Los encargados de área deben tener en cuenta la estabilidad de empleo, plan de carrera, estatus, capacitación extensiva, toma de decisiones, remuneración, contingente en el desempeño, vinculación selectiva, y evaluación de desempeño como factores relevantes para la evaluación periódica de un adecuado clima organizacional en el Restobar Entre Pelotas.
4. Los colaboradores deben cooperar en la fomentación de un buen clima organizacional que les permita cumplir con sus funciones de manera asertiva asimismo favorezca el trabajo en equipo para cumplir con los objetivos y metas establecidas por el Restobar Entre Pelotas.
5. A otros investigadores que emprendan nuevos estudios que consideren la motivación laboral o clima organizacional en el rubro de Restobar que puedan incluir el desarrollo de propuestas como alternativas de mejora o solución a problemas identificados en la empresa.

REFERENCIAS

- Abubakar, K. & Abiodun, A. (2014). An Assessment of the Levels of Job Motivation and Satisfaction as Predictors of Job Performance of Library Personnel in Nigerian Universities. *Journal of Balkan Libraries Union*, 2(2), 26-35. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/173942>
- Acuña, J. (2016). "Motivación Laboral en el Área de Alimentos y Bebidas del Restaurante Brisas del Titicaca, lima, 2016". Peru. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14643>
- Andina, A. (07 de Setiembre de 2018). *Agencia Andina*. <https://andina.pe/agencia/noticia-clima-laboral-afecta-un-20-productividad-empresas-724400.aspx>
- Arango, X. y Tamez, G. (2016). *La ética y su vínculo multidisciplinario* (Primera ed.). México: Universidad Autónoma de Nuevo León. <http://eprints.uanl.mx/12393/1/2016.ARANGO-MORALES.GARCIA-WALDMAN.pdf>
- Bashmakh, N. (2019). Employee training and development. *Accuprosys*, 1-13. https://www.researchgate.net/publication/332555469_Employee_training_and_development
- Broswell, W. & Boudreau, J. (2000). Employee satisfaction with performance appraisals and appraisers: The role of perceived appraisal use. *Human Resource Development Quarterly*, 11(3), 283–299. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/1532-1096\(200023\)11:3%3C283::AID-HRDQ6%3E3.0.CO;2-3](https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/1532-1096(200023)11:3%3C283::AID-HRDQ6%3E3.0.CO;2-3)

- Brotones, F., & Gonzalez, J. (2009). *Motivación Laboral*. Madrid: Publisher:Piramide.
- Bryson, A., Pendleton, A. & Whitfields, K. (2008). El uso cambiante del pago contingente en el lugar de trabajo británico moderno. *National Institute of Economic and Social Research*, 1-43.
- Chew, I. y Horwitz, F. (2013). Estrategias de gestión de recursos humanos en la práctica: resultados de estudios de caso en empresas multinacionales. *Revista de Recursos Humanos de Asia Pacífico*, 42(1), 32-56.
<https://doi.org/10.1177/1038411104041536>
- Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. Bogotá, Colombia: Ed. McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 7ma ed. Colombia: Ed. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw Hill.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chirinos, M. (2018). *Clima laboral de una cadena de restaurantes en el norte del Perú, 2014*. Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1410/TM_ChirinosAitaMario.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Choque, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del restaurante turístico la estancia grill EIRL de la ciudad de Puno 2016*.

Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8882/Choque_Chura_Alexa_Alejandrina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Conexionesan. (07 de Mayo de 2018). *Conexionesan*.
<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/05/estrategias-para-obtener-un-buen-clima-laboral/>

Cortes, V. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec*. Chile: Universidad del Bío-Bío.
<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%2C%20Victor.pdf>

Dartey, K. & Kofi, G. (2011). Application of Frederick Herzberg's Two-Factor theory in assessing and understanding employee motivation at work: a Ghanaian Perspective. *European Journal of Business and Management*, 3(9), 1-8.

Diez, V., Romero, P., & Atehortua, M. (2017). "La Motivación Laboral en una Cadena de Comidas Rápidas de la Ciudad de Medellín". Envigado. Obtenido de http://bibliotecadigital.iue.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12717/218/1/iue_rep_pre_psi_diez_2015_motivaci%C3%B3n_laboral.pdf

Evangelista, N. (2017). *Correlación entre el clima organizacional y desempeño en los trabajadores del Restaurant Sabor Cajabambino 2017*. Cajamarca: Universidad San Pedro.

http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9574/Tesis_57499.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Farr, J. & Tippins, N. (2010). *Handbook of Employee Selection*. New York: Routledge.

Forero, P., Correa, J. y Pazmiño, V. (2019). *Análisis del clima laboral y su impacto en la productividad de los empleados del restaurante el sabor paisita de la ciudad de armenia entre enero y marzo del año 2019*. Colombia: Corporación Universitaria de Asturias.
http://uniasturias.edu.co/SUMMA/tesis/TG_03_Monograf%C3%ADa_G3_Enero2019.pdf

Gestión, D. (22 de Mayo de 2017). Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%. *Diario Gestión*, págs. 1-6.
<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad-80-135636-noticia/>

Gestion. (2021). Cuatro claves para lograr un liderazgo exitoso en un mundo pospandemia. Cuatro claves para lograr un liderazgo exitoso en un mundo pospandemia. <https://gestion.pe/fotogalerias/cuatro-claves-para-lograr-un-liderazgo-exitoso-en-un-mundo-pospandemia-noticia/?ref=gesr>

González, K. y Gil, M. (2018). *Clima Laboral y Servicio de Calidad, Restaurante Segundo Muelle Plaza Lima Norte – 2017*. Lima: Universidad Nacional de Educación.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3375/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Gould, J. (2003). The importance of HR practices and workplace trust in achieving superior performance: a study of public-sector organizations. *Ke.soiinc Manugemeni*, 14(1), 28-54.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/30469748/10280051_gould.pdf?1358888262=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DThe_importance_of_HR_practices_and_workp.pdf&Expires=1625978531&Signature=e3KZ16Yq6IX7X5eQKezUY1gq4GC7u5BugcGewNwplwW27FEB-73tT
- Gupta, S. (2011). Intention-to-treat concept: A review. *Perspect Clin Res*, 2(3), 109-112 10.4103 / 2229-3485.83221
- Halachimi, A. (2005). Performance measurement: test the water before you dive in. *International Review of Administrative Sciences*, 71(2), 255-266.
<https://doi.org/10.1177%2F0020852305053884>
- Hassan, N., Simmonds, S., Clarkson, N., Hanrahan, S., Puklavec, M., Martine, B., Barclay, N. y Marrón, M. (2019). CD6 regula las respuestas de las células T mediante el reclutamiento dependiente de la activación del regulador positivo SLP-76. *Publmed*, 54-19. 10.1128 / MCB.00054-19
- Hernández, R., Fernandez, C. y Baptista, P. (2014). *"Metodología de la investigación"*. México, México DF: MCGrawHill - Interamericana.
- Herrera, A. y González, C. (2013). *Herrera, A. & González, C. (2013). Validez Actual de la Teoría de Recursos Humanos de los Dos Factores de Herzberg y su Aplicación en una Empresa Electrónica de Guayaquil.* Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

[http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/8487/1/T-UCSG-PRE-ECO-
GES-370.pdf](http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/8487/1/T-UCSG-PRE-ECO-
GES-370.pdf)

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. New York: World Publishing .

Herzberg, F. (1971). *Work and the nature of man*. New York: The World
Publishing Company.

Huling, E. (2003). Rough Notes. *Journal of Applied Psychology*, 2(1), 17-24.

KOM. (14 de Agosto de 2018). *Keep On Moving*. [https://blog.acsendo.com/sin-
categoria/descuido-clima-laboral-perdidas-de-recursos-humanos/](https://blog.acsendo.com/sin-categoria/descuido-clima-laboral-perdidas-de-recursos-humanos/)

Mino, E. (2014). *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los
trabajadores del restaurante de parrillas marakos 490 del departamento de
Lambayeque 2014*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de
Mogrovejo.

[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/108/1/TL_Mino_Perez_Ed-
gardoMauricio.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/108/1/TL_Mino_Perez_Ed-
gardoMauricio.pdf)

Morales, O. (03 de Julio de 2020). *Conexionesan*.
[https://www.esan.edu.pe/conexion/bloggers/intercultural-
management/2020/07/gestion-de-la-cultura-organizacional-en-tiempos-de-
crisis/](https://www.esan.edu.pe/conexion/bloggers/intercultural-
management/2020/07/gestion-de-la-cultura-organizacional-en-tiempos-de-
crisis/)

Mullins, L. (1999). *Management and organisational behaviour* (Quinta ed.).
London: Financial Times Pitman.

Olaide, W. y Adebajo, A. (2014). Sistema de recompensas y desempeño de los
empleados en el estado de Lagos: un estudio de escuelas secundarias

públicas seleccionadas. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(8), 14-28. 10.12816 / 0018303

Osei, K., Dwumah, P. & Ansong, F. (2012). Participación de los empleados en la toma de decisiones y desempeño de los trabajadores en organizaciones seleccionadas en la región de Ashanti de Ghana. *EXCEL International Journal of Multidisciplinary Management Studies*, 2(6), 1-14.
https://www.researchgate.net/publication/306107132_EMPLOYEE_INVOLVEMENT_IN_DECISION_MAKING_AND_WORKERS'_PERFORMANCE_IN_SELECTED_ORGANIZATIONS_IN_ASHANTI_REGION_OF_GHANA

Oyetola, O. (2012). Influence of motivation on turnover of library personnel in some public universities in south west Nigeria.
<https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac>, 1-14.
<https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/722/>

Palmero, F., Gómez , C., & Guerrero, C. (2011). Manual de teorías emocionales y motivacionales. Universitat Jaume I. Servei de Comunicació i Publicacions.

Pineda, J. (2017). "Liderazgo y su Incidencia en la Motivación Laboral". Colombia.
Obtenido de
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17207/PinedaAlvaradoJhonMiller2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pinilla, A. (1982). *Dinámica de la Gestión Empresarial*. Lima: Iberoamericana de Editores S.A.

Publicaciones Vértice. (2008). *Retribución de personal*. España: Vértice.

QuestionPro. (2021). *QuestionPro*. <https://www.questionpro.com/es/climalaboral.html>

Rodriguez, J. (2020). "Influencia del Liderazgo en la Motivación Intrínseca de los Colaboradores del Fast Food Kentucky Fried Chicken en Chiclayo 2018". Obtenido de <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2759>

Romero, V. (2017). *Propuesta de Mejora del Nivel Motivacional para los Colaboradores del Restaurante de Comida Rápida Popeyes – Chiclayo, 2014*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1272/TL_RomeroJaimeVanessa.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Caracas: Editorial Panapo. http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf

Sodexo. (13 de Octubre de 2020). *Sodexo. Servicios de calidad de vida*. Sodexo. Servicios de calidad de vida: <https://blog.sodexo.co/motivacion-en-tiempos-de-crisis-impacto-pandemia>

Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (Cuarta ed.). México: Editorial Limusa S.A. de C.V. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/874e481a4235e3e6a8e3e4380d7adb1c.pdf>

Toro, F. S. (2013). Validación de una Escala Para Evaluación de la Existencia, Calidad y Cobertura de las Prácticas de Gestión Humana En las Organizaciones. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 1-23. https://www.researchgate.net/publication/317415915_Validacion_de_una_E

scala_Para_Evaluacion_de_la_ExistenciaCalidad_y_Cobertura_de las_Pr
acticas_de_Gestion_Humana_En_las_Organizaciones

Urrutia, C. (2021). "Motivación y desempeño laboral en colaboradores de restaurantes de lima metropolitana en tiempos de covid-19". Peru. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/1452>

Valdés, L. (2021). Milenio. Obtenido de Milenio: <https://www.milenio.com/negocios/problemas-de-rotacion-de-personal-en-coahuila-por-salario?fbclid=IwAR1H-xQhjemN1PnG22RZRuL3l79maWB8YM7QotqWT1WfuBNjiUdUQf77RJY>

Victoria, J. (2021). *Portafolio.co*. <https://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/impacto-clima-organizacional-resultados-62088>

Zambrano, C. (2017). *Validación de instrumento de clima organizacional para aplicar en la cadena de restaurantes D'Leña de la ciudad de Guayaquil*. Ecuador: Universidad Espiritu Santo. http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2276/1/Validacion%20de%20Instrum%20clima%20laboral%20D%C2%B4%20Le%C3%B1a%20en%20Guayaquil_22_6_17.pdf

Zuñiga, C. (2020). El endomarketing para la motivación laboral del cliente interno del Restaurante Kentucky Fried Chicken de la ciudad de Chiclayo. Peru. Obtenido de <https://repositorio.udl.edu.pe/xmlui/handle/UDL/360>

ANEXOS

Anexo N° 01. Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables
<p>¿De qué manera la motivación laboral influye en el clima organizacional de la empresa restobar Entre Pelotas SAC Chiclayo, 2020?</p> <p>- ¿Cuál es el nivel de la motivación laboral en el restobar Entre Pelotas sac Chiclayo, 2020?</p> <p>- ¿Cuál es la percepción del clima organizacional en el restobar Entre Pelotas sac Chiclayo, 2020?</p> <p>- ¿Cómo se demuestra que la motivación laboral influye en el clima organizacional de la empresa restobar Entre Pelotas sac Chiclayo, 2020?</p>	<p>Determinar cuál es la relación de influencia de la motivación laboral en el clima organizacional de la empresa Restobar Entre Pelotas SAC Chiclayo, 2020.</p> <p>- Medir la motivación laboral de la empresa Restobar Entre Pelotas SAC Chiclayo, 2020.</p> <p>- Medir el clima organizacional de la empresa Restobar Entre Pelotas SAC Chiclayo, 2020.</p> <p>- Medir la dimensión factor motivacional con la variable clima organizacional.</p> <p>- Medir la dimensión factor higiénico con la variable clima organizacional.</p>	<p>La motivación laboral influye en el clima organizacional de la empresa Restobar Entre Pelotas SAC Chiclayo, 2020.</p> <p>La motivación laboral no influye en el clima organizacional de la empresa Restobar Entre Pelotas SAC Chiclayo, 2020.</p>	Motivación laboral
			Clima organizacional

ANEXO N° 2. Cuestionario

Cuestionario 01 – Motivación laboral

La presente encuesta tiene por finalidad medir la motivación de los trabajadores de El restobar Entre Pelotas. Se les pide por favor que respondan con toda sinceridad. Asimismo, la información entregada es anónima y totalmente confidencial. Califique de 1 a 7.

1= Muy en desacuerdo; 2= Moderadamente en Desacuerdo; 3= Un poco en desacuerdo; 4= Ni en acuerdo, ni desacuerdo; 5= Un poco de acuerdo; 6= Moderadamente de acuerdo; 7= Muy de acuerdo

Dimensiones	Indicadores /Ítems	Escala valorativa						
		1	2	3	4	5	6	7
Factores motivacionales	Reconocimiento							
	1. ¿Se siente motivado cuando recibe expresiones frecuentes de agradecimiento y aprecio por su buen desempeño?							
	2. ¿Se siente motivado cuando el gerente valora su trabajo?							
	3. ¿Se siente motivado cuando los clientes reconocen la calidad de su trabajo?							
	Responsabilidad							
	4. ¿Se siente motivado cuando recibe el reconocimiento sobre como hace su trabajo?							
	5. ¿Se siente motivado cuando su opinión es tomada en cuenta por su jefe?							
	Autorrealización							
	6. ¿Se siente motivado cuando siente que su trabajo le permita aprender nuevas cosas?							
	7. ¿Se siente motivado cuando siente que su trabajo le permite desarrollar nuevas habilidades?							
	8. ¿Se siente motivado cuando la empresa lo capacita para desempeñar mejor su trabajo?							
	9. ¿Se siente motivado cuando su jefe le habla de su progreso en los últimos meses?							
	Ascenso							
	10. ¿Se siente motivado cuando existen oportunidades de ascenso?							
	11. ¿Se siente motivado cuando le comunican lo que esperan de usted para ser considerado para un puesto superior?							
Trabajo en si								
12. ¿Se siente motivado con el tipo de labores que realiza actualmente?								
13. ¿Se siente motivado con su trabajo que le permite demostrar su personalidad y creatividad?								
14. ¿Se siente motivado con su trabajo cuando incluye tareas interesantes?								
15. ¿Se siente motivado con su trabajo cuando le otorga un sentido de logro?								
Factores higiénicos	Políticas de la empresa							
	16. ¿Se siente motivado percibir que se cumpla con las leyes laborales convenidas?							
	17. ¿Se siente motivado percibir que se cumpla la ley respecto a horarios de trabajos?							
	18. ¿Se siente motivado percibir que los objetivos de la empresa estén claros?							
	19. ¿Se siente motivado percibir cómo su trabajo contribuye a los objetivos de la empresa?							
	Supervisor							
	20. ¿Se siente motivado percibir que puede tener fácil acceso al supervisor?							
	21. ¿Se siente motivado percibir que el supervisor se preocupa por usted como persona?							
	22. ¿Se siente motivado cuando el supervisor se comunique eficazmente?							
	23. ¿Se siente motivado cuando el supervisor mantiene al equipo bien informado?							
Compañeros de trabajo								
24. ¿Se siente motivado contar con compañeros que lo ayuden en el trabajo de ser necesario?								
25. ¿Se siente motivado saber que puede confiar en sus compañeros de trabajo?								

	26. ¿Se siente motivado sentir que sus compañeros de trabajo lo traten con respeto?								
	Condiciones físicas								
	27. ¿Se siente motivado contar con las herramientas y equipos necesarios para realizar el trabajo?								
	28. ¿Se siente motivado sentir que se protege su integridad física en el lugar de trabajo?								
	29. ¿Se siente motivado sentir que trabaja en un ambiente limpio y ordenado?								
	Salario								
	30. ¿Se siente motivado recibir un salario que vaya de acuerdo a su desempeño?								
	31. ¿Se siente motivado recibir bonificaciones adicionales?								
	32. ¿Se siente motivado saber cómo se forma su salario?								
	33. ¿Se siente motivado saber que hay la posibilidad de aumento de su salario?								

CUESTIONARIO ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL.

A continuación, se presentará 32 preguntas Usted debe leer atentamente y marcar solo una opción. Por favor, guiarse del cuadro de abajo.

1= Muy en desacuerdo; 2= Moderadamente en Desacuerdo; 3= Un poco en desacuerdo; 4= Ni en acuerdo, ni desacuerdo; 5= Un poco de acuerdo; 6= Moderadamente de acuerdo; 7= Muy de acuerdo

Dimensiones	Indicadores / Ítems	Escala valorativa						
		1	2	3	4	5	6	7
Estabilidad en el empleo	Estabilidad laboral							
	1. ¿El restobar le brinda a usted estabilidad laboral?							
	2. ¿El restobar incentivo que los trabajadores obtengan la estabilidad laboral?							
	Políticas adecuadas							
	3. ¿Funcionan correctamente las políticas para impedir o evitar maltratos laborales?							
Estatus	4. ¿El Restobar revisa con frecuencia las políticas para adaptarlas a la realidad actual?							
	Políticas de igualdad de derechos							
	5. ¿En El restobar existe respeto a sus derechos y el de todos los trabajadores?							
	6. ¿En El restobar procuran siempre difundir las normas sobre los derechos de los trabajadores?							
	Diferencias de trato							
Vinculación selectiva	7. ¿Ha percibido que se dan preferencias en el trato de acuerdo al rendimiento?							
	8. ¿Siente usted que en El restobar se fomenta el trato justo?							
	Selección de personal							
	9. ¿El restobar le permitió ingresar mediante un riguroso proceso de selección?							
	10. ¿La selección de personal en El restobar se publica, por transparencia?							
Toma de decisiones	Pruebas y mecanismos para la selección de personal.							
	11. ¿Durante su postulación El restobar tuvo dentro de sus reglamentos y manuales las evidencias y mecanismos apropiados?							
	12. ¿Existen documentos normativos que evidencian los mecanismos de contratación?							
	Espacios para la participación de todos.							
	13. ¿Sintió que El restobar le brindó la oportunidad de integrar su planilla al momento de participar en la selección del personal?							
Beneficios	14. ¿Se siente usted parte del equipo humano de El Restobar?							
	Participación en la toma de decisiones							
	15. ¿En los diferentes grupos de trabajo que usted participa le ayudan en sus decisiones?							
	16. ¿Siente usted que es importante pertenecer al grupo de personas que tomen decisiones?							

Anexo N° 03. Validación por juicio de expertos

1.	NOMBRE DEL JUEZ	PEDRO ANTONIO PÉREZ ARBOLEDA	
2.	PROFESIÓN	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	
	ESPECIALIDAD	-	
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (años)	15	
	CARGO	DOCENTE DE LA ESCUELA DE POSGRADO UCV	
LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA RESTORAR ENTRE PELotas S.A.C, CHICLAYO, 2020.			
3.	DATOS DEL TESISISTA		
	3.1 NOMBRES Y APELLIDOS	HAYNET CELI GARCIA JIMENEZ	
	3.2 ESPECIALIDAD	ADMINISTRACION	
4.	INSTRUMENTO EVALUADO	Entrevista ()	Cuestionario (X)
5.	OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	GENERAL Determinar cuál es la relación de influencia de la motivación laboral en el clima organizacional de la empresa Restorar Entre Pelotas SAC Chiclayo, 2020.	
		ESPECÍFICOS Medir la motivación laboral de la empresa Restorar Entre Pelotas SAC Chiclayo, 2020.	
		Medir el clima organizacional de la empresa Restorar Entre Pelotas SAC Chiclayo, 2020.	
		Medir la dimensión factor motivacional con la variable clima organizacional. Medir la dimensión factor higiénico con la variable clima organizacional.	
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (X) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.			
N°	6. DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO		
01	¿Se siente motivado cuando recibe expresiones frecuentes de agradecimiento y aprecio por su buen desempeño? 1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo	A(X)	D() SUGERENCIAS:
02	¿Se siente motivado cuando el gerente valora su trabajo? 1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo	A(X)	D() SUGERENCIAS:

03	<p>¿Se siente motivado cuando los clientes reconocen la calidad de su trabajo?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:
04	<p>¿Se siente motivado cuando recibe el reconocimiento sobre como hace su trabajo?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:
05	<p>¿Se siente motivado cuando su opinión es tomada en cuenta por su jefe?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:
06	<p>¿Se siente motivado cuando siente que su trabajo le permita aprender nuevas cosas?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:
07	<p>¿Se siente motivado cuando siente que su trabajo le permite desarrollar nuevas habilidades?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:
08	<p>¿Se siente motivado cuando la empresa lo capacita para desempeñar mejor su trabajo?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:
09	<p>¿Se siente motivado cuando su jefe le habla de su progreso en los últimos meses?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:

	<p>4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p> <p>5: Un poco de acuerdo</p> <p>6: Moderadamente de acuerdo</p> <p>7: Muy de acuerdo</p>		
10	<p>¿Se siente motivado cuando existen oportunidades de ascenso?</p> <p>1: Muy en desacuerdo</p> <p>2: Moderadamente en Desacuerdo</p> <p>3: Un poco en desacuerdo</p> <p>4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p> <p>5: Un poco de acuerdo</p> <p>6: Moderadamente de acuerdo</p> <p>7: Muy de acuerdo</p>	A(X)	D()
11	<p>¿Se siente motivado cuando le comunican lo que esperan de usted para ser considerado para un puesto superior?</p> <p>1: Muy en desacuerdo</p> <p>2: Moderadamente en Desacuerdo</p> <p>3: Un poco en desacuerdo</p> <p>4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p> <p>5: Un poco de acuerdo</p> <p>6: Moderadamente de acuerdo</p> <p>7: Muy de acuerdo</p>	A(X)	D()
12	<p>¿Se siente motivado con el tipo de labores que realiza actualmente?</p> <p>1: Muy en desacuerdo</p> <p>2: Moderadamente en Desacuerdo</p> <p>3: Un poco en desacuerdo</p> <p>4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p> <p>5: Un poco de acuerdo</p> <p>6: Moderadamente de acuerdo</p> <p>7: Muy de acuerdo</p>	A(X)	D()
13	<p>¿Se siente motivado con su trabajo que le permite demostrar su personalidad y creatividad?</p> <p>1: Muy en desacuerdo</p> <p>2: Moderadamente en Desacuerdo</p> <p>3: Un poco en desacuerdo</p> <p>4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p> <p>5: Un poco de acuerdo</p> <p>6: Moderadamente de acuerdo</p> <p>7: Muy de acuerdo</p>	A(X)	D()
14	<p>¿Se siente motivado con su trabajo cuando incluye tareas interesantes?</p> <p>1: Muy en desacuerdo</p> <p>2: Moderadamente en Desacuerdo</p> <p>3: Un poco en desacuerdo</p> <p>4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p> <p>5: Un poco de acuerdo</p> <p>6: Moderadamente de acuerdo</p> <p>7: Muy de acuerdo</p>	A(X)	D()
15	<p>¿Se siente motivado con su trabajo cuando le otorga un sentido de logro?</p> <p>1: Muy en desacuerdo</p> <p>2: Moderadamente en Desacuerdo</p> <p>3: Un poco en desacuerdo</p> <p>4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p> <p>5: Un poco de acuerdo</p> <p>6: Moderadamente de acuerdo</p> <p>7: Muy de acuerdo</p>	A(X)	D()

16	<p>¿Se siente motivado percibir que se cumpla con las leyes laborales convenidas?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	A(X)) SUGERENCIAS:	D()
17	<p>¿Se siente motivado percibir que se cumpla la ley respecto a horarios de trabajos?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	A(X)) SUGERENCIAS:	D()
18	<p>¿Se siente motivado percibir que los objetivos de la empresa estén claros?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	A(X)) SUGERENCIAS:	D()
19	<p>¿Se siente motivado percibir cómo su trabajo contribuye a los objetivos de la empresa?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	A(X)) SUGERENCIAS:	D()
20	<p>¿Se siente motivado percibir que puede tener fácil acceso al supervisor?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	A(X)) SUGERENCIAS:	D()
21	<p>¿Se siente motivado percibir que el supervisor se preocupa por usted como persona?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	A(X)) SUGERENCIAS:	D()

22	<p>¿Se siente motivado cuando el supervisor se comunica eficazmente?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en Desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	A(X) D ()	SUGERENCIAS:
23	<p>¿Se siente motivado cuando el supervisor mantiene al equipo bien informado?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en Desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	A(X) D ()	SUGERENCIAS:
24	<p>¿Se siente motivado contar con compañeros que le ayudan en el trabajo de sus compañeros?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en Desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	A(X) D ()	SUGERENCIAS:
25	<p>¿Se siente motivado saber que puede confiar en sus compañeros de trabajo?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en Desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	A(X) D ()	SUGERENCIAS:
26	<p>¿Se siente motivado sentir que sus compañeros de trabajo le tratan con respeto?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en Desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	A(X) D ()	SUGERENCIAS:
27	<p>¿Se siente motivado contar con las herramientas y equipos necesarios para realizar el trabajo?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en Desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5. Un poco de acuerdo 6. Moderadamente de acuerdo 7. Muy de acuerdo</p>	A(X) D ()	SUGERENCIAS:
28	<p>¿Se siente motivado sentir que se protege su integridad física en el lugar de trabajo?</p> <p>1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en Desacuerdo 3. Un poco en desacuerdo 4. Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p>	A(X) D ()	SUGERENCIAS:

	<p>5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	
29	<p>¿Se siente motivado sentir que trabaja en un ambiente limpio y ordenado? 1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()) SUGERENCIAS:</p>
30	<p>¿Se siente motivado recibir un salario que vaya de acuerdo a su desempeño? 1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()) SUGERENCIAS:</p>
31	<p>¿Se siente motivado recibir bonificaciones adicionales? 1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()) SUGERENCIAS:</p>
32	<p>¿Se siente motivado saber cómo se forma su salario? 1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()) SUGERENCIAS:</p>
33	<p>¿Se siente motivado saber que hay la posibilidad de aumento de su salario? 1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()) SUGERENCIAS:</p>
34	<p>¿El restobar le brinda a usted estabilidad laboral? 1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()) SUGERENCIAS:</p>

35	<p>¿El restobar incentiva que los trabajadores obtengan la estabilidad laboral?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:
36	<p>¿Funcionan correctamente las políticas para impedir o evitar maltratos laborales?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:
37	<p>¿El Restobar revisa con frecuencia las políticas para adaptarlas a la realidad actual?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:
38	<p>¿En El restobar existe respeto a sus derechos y el de todos los trabajadores?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:
39	<p>¿En El restobar procuran siempre difundir las normas sobre los derechos de los trabajadores?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:
40	<p>¿Ha percibido que se dan preferencias en el trato de acuerdo al rendimiento?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:
41	<p>¿Siente usted que en El restobar se fomenta el trato justo?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:

	6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo	
42	¿El restobar le permitió ingresar mediante un riguroso proceso de selección? 1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo	A(X) D() SUGERENCIAS:
43	¿La selección de personal en El restobar se publica, por transparencia? 1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo	A(X) D() SUGERENCIAS:
44	¿Durante su postulación El restobar tuvo dentro de sus reglamentos y manuales las evidencias y mecanismos apropiados? 1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo	A(X) D() SUGERENCIAS:
45	¿Existen documentos normativos que evidencian los mecanismos de contratación? 1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo	A(X) D() SUGERENCIAS:
46	¿Sintió que El restobar le brindó la oportunidad de integrar su planilla al momento de participar en la selección del personal? 1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo	A(X) D() SUGERENCIAS:
47	¿Se siente usted parte del equipo humano del restobar? 1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo	A(X) D() SUGERENCIAS:

	7: Muy de acuerdo	
48	<p>¿Se siente usted parte del equipo humano de El Restohar?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
49	<p>¿En los diferentes grupos de trabajo que usted participa le ayudan en sus decisiones?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
50	<p>¿Siente usted que es importante pertenecer al grupo de personas que toman decisiones?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
51	<p>¿Recibe usted obtiene los beneficios laborales por ley?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
52	<p>¿Usted percibe que los beneficios van acorde a su desempeño?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
53	<p>¿Su esfuerzo como trabajador está relacionado con el progreso que obtiene la empresa?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	7:Muy de acuerdo	
54	<p>¿Prefiero que los beneficios recibidos se otorguen en forma permanente y por méritos?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
55	<p>¿El restobar promueve las capacitaciones para que mejore en su rendimiento?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
56	<p>¿Usted se siente bien capacitándose?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
57	<p>¿En el primer año de su ingreso a El restobar, se le brindó capacitaciones?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
58	<p>¿Las capacitaciones van acorde al puesto que desempeña?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
59	<p>¿Cuándo existe la oportunidad de una vacante se le ha tomado en cuenta a usted?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

60	<p>¿Siempre El resobar se fija en el colaborador a fin de proponerle para una vacante?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X)) SUGERENCIAS:	D()
61	<p>¿Usted conoce la manera de lograr un ascenso en la organización?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X)) SUGERENCIAS:	D()
62	<p>¿Usted siente que los ascensos son frecuentes?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X)) SUGERENCIAS:	D()
63	<p>¿El resobar siempre evalúa su desempeño?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X)) SUGERENCIAS:	D()
64	<p>¿Considera que la evaluación de desempeño es realizada de manera apropiada y justa?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X)) SUGERENCIAS:	D()
65	<p>¿El resobar insiste en tener siempre los mecanismos apropiados para evaluarlos?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X)) SUGERENCIAS:	D()
	PROMEDIO OBTENIDO:	A(65))	D()

	<p>COMENTARIOS GENERALES Se ha revisado la matriz de operacionalización de las variables del proyecto de tesis denominado "LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA RESTOBAR ENTRE PELOTAS S.A.C, CHICLAYO, 2020", concluyéndose que existe coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores, y, que los ítems corresponden a cada uno de los indicadores.</p>
	<p>OBSERVACIONES Ninguna.</p>



Mg. A.N. Pedro Antonio Pérez Arboleda
Juez Experto

Colegiatura CORLAD N° 313.

Anexo N° 04. Validación por juicio de expertos

1.	NOMBRE DEL JUEZ	CARLOS DANIEL GÓNZALEZ HIDALGO	
2.	PROFESIÓN	ESTADÍSTICO	
	ESPECIALIDAD	ESTADÍSTICA	
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (años)	21 AÑOS	
	CARGO	DOCENTE UNIVERSITARIO	
	LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA RESTOBAR ENTRE PELOTAS S.A.C, CHICLAYO, 2020.		
3.	DATOS DEL TESIISTA		
	3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	HAYNET CELI GARCIA JIMENEZ
	3.2	ESPECIALIDAD	ADMINISTRACION
4.	INSTRUMENTO EVALUADO	Entrevista ()	Cuestionario (X)
5.	OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	GENERAL. Determinar cuál es la relación de influencia de la motivación laboral en el clima organizacional de la empresa Restobar Entre Pelotas SAC Chiclayo, 2020.	
		ESPECIFICOS Medir la motivación laboral de la empresa Restobar Entre Pelotas SAC Chiclayo, 2020.	
		Medir el clima organizacional de la empresa Restobar Entre Pelotas SAC Chiclayo, 2020.	
		Medir la dimensión factor motivacional con la variable clima organizacional.	
		Medir la dimensión factor higiénico con la variable clima organizacional.	
	A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO		
01	¿Se siente motivado cuando recibe expresiones frecuentes de agradecimiento y aprecio por su buen desempeño? 1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo		A(X) D() SUGERENCIAS:
02	¿Se siente motivado cuando el gerente valora su trabajo? 1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo		A(X) D() SUGERENCIAS

03	<p>¿Se siente motivado cuando los clientes reconocen la calidad de su trabajo?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D() SUGERENCIAS:
04	<p>¿Se siente motivado cuando recibe el reconocimiento sobre como hace su trabajo?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D() SUGERENCIAS:
05	<p>¿Se siente motivado cuando su opinión es tomada en cuenta por su jefe?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D() SUGERENCIAS:
06	<p>¿Se siente motivado cuando siente que su trabajo le permita aprender nuevas cosas?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D() SUGERENCIAS:
07	<p>¿Se siente motivado cuando siente que su trabajo le permite desarrollar nuevas habilidades?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D() SUGERENCIAS:
08	<p>¿Se siente motivado cuando la empresa lo capacita para desempeñar mejor su trabajo?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D() SUGERENCIAS:
09	<p>¿Se siente motivado cuando su jefe le habla de su progreso en los últimos meses?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo</p>	A(X) D() SUGERENCIAS:

	<p>4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p> <p>5: Un poco de acuerdo</p> <p>6: Moderadamente de acuerdo</p> <p>7: Muy de acuerdo</p>	
10	<p>¿Se siente motivado cuando existen oportunidades de ascenso?</p> <p>1: Muy en desacuerdo</p> <p>2: Moderadamente en Desacuerdo</p> <p>3: Un poco en desacuerdo</p> <p>4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p> <p>5: Un poco de acuerdo</p> <p>6: Moderadamente de acuerdo</p> <p>7: Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
11	<p>¿Se siente motivado cuando le comunican lo que esperan de usted para ser considerado para un puesto superior?</p> <p>1: Muy en desacuerdo</p> <p>2: Moderadamente en Desacuerdo</p> <p>3: Un poco en desacuerdo</p> <p>4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p> <p>5: Un poco de acuerdo</p> <p>6: Moderadamente de acuerdo</p> <p>7: Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
12	<p>¿Se siente motivado con el tipo de labores que realiza actualmente?</p> <p>1: Muy en desacuerdo</p> <p>2: Moderadamente en Desacuerdo</p> <p>3: Un poco en desacuerdo</p> <p>4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p> <p>5: Un poco de acuerdo</p> <p>6: Moderadamente de acuerdo</p> <p>7: Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
13	<p>¿Se siente motivado con su trabajo que le permite demostrar su personalidad y creatividad?</p> <p>1: Muy en desacuerdo</p> <p>2: Moderadamente en Desacuerdo</p> <p>3: Un poco en desacuerdo</p> <p>4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p> <p>5: Un poco de acuerdo</p> <p>6: Moderadamente de acuerdo</p> <p>7: Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
14	<p>¿Se siente motivado con su trabajo cuando incluye tareas interesantes?</p> <p>1: Muy en desacuerdo</p> <p>2: Moderadamente en Desacuerdo</p> <p>3: Un poco en desacuerdo</p> <p>4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p> <p>5: Un poco de acuerdo</p> <p>6: Moderadamente de acuerdo</p> <p>7: Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
15	<p>¿Se siente motivado con su trabajo cuando le otorga un sentido de logro?</p> <p>1: Muy en desacuerdo</p> <p>2: Moderadamente en Desacuerdo</p> <p>3: Un poco en desacuerdo</p> <p>4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p> <p>5: Un poco de acuerdo</p> <p>6: Moderadamente de acuerdo</p> <p>7: Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

16	<p>¿Se siente motivado percibir que se cumpla con las leyes laborales convenidas?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D()) SUGERENCIAS:
17	<p>¿Se siente motivado percibir que se cumpla la ley respecto a horarios de trabajos?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D()) SUGERENCIAS:
18	<p>¿Se siente motivado percibir que los objetivos de la empresa estén claros?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D()) SUGERENCIAS:
19	<p>¿Se siente motivado percibir cómo su trabajo contribuye a los objetivos de la empresa?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D()) SUGERENCIAS:
20	<p>¿Se siente motivado percibir que puede tener fácil acceso al supervisor?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D()) SUGERENCIAS:
21	<p>¿Se siente motivado percibir que el supervisor se preocupa por usted como persona?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D()) SUGERENCIAS:

22	<p>¿Se siente motivado cuando el supervisor se comunica eficientemente?</p> <p>1.Muy en desacuerdo 2.Moderadamente en Desacuerdo 3.Un poco en desacuerdo 4.Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5.Un poco de acuerdo 6.Moderadamente de acuerdo 7.Muy de acuerdo</p>	A(X) D ()	SUGERENCIAS:
23	<p>¿Se siente motivado cuando el supervisor mantiene al equipo bien informado?</p> <p>1.Muy en desacuerdo 2.Moderadamente en Desacuerdo 3.Un poco en desacuerdo 4.Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5.Un poco de acuerdo 6.Moderadamente de acuerdo 7.Muy de acuerdo</p>	A(X) D ()	SUGERENCIAS:
24	<p>¿Se siente motivado contar con compañeros que le ayudan en el trabajo de ser necesario?</p> <p>1.Muy en desacuerdo 2.Moderadamente en Desacuerdo 3.Un poco en desacuerdo 4.Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5.Un poco de acuerdo 6.Moderadamente de acuerdo 7.Muy de acuerdo</p>	A(X) D ()	SUGERENCIAS:
25	<p>¿Se siente motivado saber que puede confiar en sus compañeros de trabajo?</p> <p>1.Muy en desacuerdo 2.Moderadamente en Desacuerdo 3.Un poco en desacuerdo 4.Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5.Un poco de acuerdo 6.Moderadamente de acuerdo 7.Muy de acuerdo</p>	A(X) D ()	SUGERENCIAS:
26	<p>¿Se siente motivado sentir que sus compañeros de trabajo lo tratan con respeto?</p> <p>1.Muy en desacuerdo 2.Moderadamente en Desacuerdo 3.Un poco en desacuerdo 4.Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5.Un poco de acuerdo 6.Moderadamente de acuerdo 7.Muy de acuerdo</p>	A(X) D ()	SUGERENCIAS:
27	<p>¿Se siente motivado contar con las herramientas y equipos necesarios para realizar el trabajo?</p> <p>1.Muy en desacuerdo 2.Moderadamente en Desacuerdo 3.Un poco en desacuerdo 4.Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5.Un poco de acuerdo 6.Moderadamente de acuerdo 7.Muy de acuerdo</p>	A(X) D ()	SUGERENCIAS:
28	<p>¿Se siente motivado sentir que se protege su integridad física en el lugar de trabajo?</p> <p>1.Muy en desacuerdo 2.Moderadamente en Desacuerdo 3.Un poco en desacuerdo 4.Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p>	A(X) D ()	SUGERENCIAS:

	<p>5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	
29	<p>¿Se siente motivado sentir que trabaja en un ambiente limpio y ordenado? 1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()) SUGERENCIAS:</p>
30	<p>¿Se siente motivado recibir un salario que vaya de acuerdo a su desempeño? 1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()) SUGERENCIAS:</p>
31	<p>¿Se siente motivado recibir bonificaciones adicionales? 1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()) SUGERENCIAS:</p>
32	<p>¿Se siente motivado saber cómo se forma su salario? 1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()) SUGERENCIAS:</p>
33	<p>¿Se siente motivado saber que hay la posibilidad de aumento de su salario? 1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()) SUGERENCIAS:</p>
34	<p>¿El restobar le brinda a usted estabilidad laboral? 1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()) SUGERENCIAS:</p>

35	<p>¿El restoobar incentiva que los trabajadores obtengan la estabilidad laboral?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	A(X) D() SUGERENCIAS:
36	<p>¿Funcionan correctamente las politicas para impedir o evitar maltratos laborales?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	A(X) D() SUGERENCIAS:
37	<p>¿El Restoobar revisa con frecuencia las politicas para adaptarlas a la realidad actual?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	A(X) D() SUGERENCIAS:
38	<p>¿En El restoobar existe respeto a sus derechos y el de todos los trabajadores?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	A(X) D() SUGERENCIAS:
39	<p>¿En El restoobar procuran siempre difundir las normas sobre los derechos de los trabajadores?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	A(X) D() SUGERENCIAS:
40	<p>¿Ha percibido que se dan preferencias en el trato de acuerdo al rendimiento?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	A(X) D() SUGERENCIAS:
41	<p>¿Siente usted que en El restoobar se fomenta el trato justo?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo</p>	A(X) D() SUGERENCIAS:

	6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo	
42	¿El restobar le permitió ingresar mediante un riguroso proceso de selección? 1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo	A(X) D() SUGERENCIAS:
43	¿La selección de personal en El restobar se publica, por transparencia? 1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo	A(X) D() SUGERENCIAS:
44	¿Durante su postulación El restobar tuvo dentro de sus reglamentos y manuales las evidencias y mecanismos apropiados? 1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo	A(X) D() SUGERENCIAS:
45	¿Existen documentos normativos que evidencian los mecanismos de contratación? 1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo	A(X) D() SUGERENCIAS:
46	¿Sintió que El restobar le brindó la oportunidad de integrar su planilla al momento de participar en la selección del personal? 1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo	A(X) D() SUGERENCIAS:
47	¿Se siente usted parte del equipo humano del restobar? 1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo	A(X) D() SUGERENCIAS:

	7: Muy de acuerdo	
48	<p>¿Se siente usted parte del equipo humano de El Restohar?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
49	<p>¿En los diferentes grupos de trabajo que usted participa le ayudan en sus decisiones?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
50	<p>¿Siente usted que es importante pertenecer al grupo de personas que toman decisiones?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
51	<p>¿Recibe usted obtiene los beneficios laborales por ley?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
52	<p>¿Usted percibe que los beneficios van acorde a su desempeño?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
53	<p>¿Su esfuerzo como trabajador está relacionado con el progreso que obtiene la empresa?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	7:Muy de acuerdo	
54	<p>¿Prefiero que los beneficios recibidos se otorguen en forma permanente y por méritos?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
55	<p>¿El restobar promueve las capacitaciones para que mejore en su rendimiento?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
56	<p>¿Usted se siente bien capacitándose?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
57	<p>¿En el primer año de su ingreso a El restobar, se le brindó capacitaciones?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
58	<p>¿Las capacitaciones van acorde al puesto que desempeña?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
59	<p>¿Cuándo existe la oportunidad de una vacante se le ha tomado en cuenta a usted?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

60	<p>¿Siempre El resobar se fija en el colaborador a fin de proponerle para una vacante?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D() SUGERENCIAS:
61	<p>¿Usted conoce la manera de lograr un ascenso en la organización?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D() SUGERENCIAS:
62	<p>¿Usted siente que los ascensos son frecuentes?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D() SUGERENCIAS:
63	<p>¿El resobar siempre evalúa su desempeño?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D() SUGERENCIAS:
64	<p>¿Considera que la evaluación de desempeño es realizada de manera apropiada y justa?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D() SUGERENCIAS:
65	<p>¿El resobar insiste en tener siempre los mecanismos apropiados para evaluarlos?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D() SUGERENCIAS:
	PROMEDIO OBTENIDO:	A(65) D() E:

	<p>COMENTARIOS GENERALES</p> <p>Se ha revisado la matriz de operacionalización de las variables del proyecto de tesis denominado "LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA RESTOBAR ENTRE PELOTAS S.A.C, CHICLAYO,2020", concluyéndose que existe coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores, y, que los ítems corresponden a cada uno de los indicadores.</p>
	<p>OBSERVACIONES</p> <p>Ninguna.</p>



M.Sc. Carlos Daniel Gonzales Hidalgo

Colegiatura COESPE N° 198

Anexo N° 05. Validación por juicio de expertos

1.	NOMBRE DEL JUEZ	ABRAHAM JOSÉ GARCÍA VOYERA	
2.	PROFESIÓN	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN	
	ESPECIALIDAD	MBA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (años)	15 AÑOS	
	CARGO	DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN	
LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA RESTOBAR ENTRE PELOTAS S.A.C. CHIKLAYO, 2020.			
3.	DATOS DEL TESISTA		
	3.1 NOMBRES Y APELLIDOS	HAYNET CELI GARCIA JIMENEZ	
	3.2 ESPECIALIDAD	ADMINISTRACION	
4.	INSTRUMENTO EVALUADO	Entrevista ()	Cuestionario (X)
5.	OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	GENERAL Determinar cual es la relación de influencia de la motivación laboral en el clima organizacional de la empresa Restobar Entre Pelotas SAC Chiklayo, 2020.	
		ESPECIFICOS Medir la motivación laboral de la empresa Restobar Entre Pelotas SAC Chiklayo, 2020.	
		Medir el clima organizacional de la empresa Restobar Entre Pelotas SAC Chiklayo, 2020.	
		Medir la dimensión factor motivacional con la variable clima organizacional. Medir la dimensión factor higiénico con la variable clima organizacional.	
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (X) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.			
N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO		
01	¿Se siente motivado cuando recibe expresiones frecuentes de agradecimientos y aprecio por su buen desempeño? 1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo	A(X) D() SUGERENCIAS:	
02	¿Se siente motivado cuando el gerente valora su trabajo? 1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo	A(X) D() SUGERENCIAS	

03	<p>¿Se siente motivado cuando los clientes reconocen la calidad de su trabajo?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:
04	<p>¿Se siente motivado cuando recibe el reconocimiento sobre como hace su trabajo?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:
05	<p>¿Se siente motivado cuando su opinión es tomada en cuenta por su jefe?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:
06	<p>¿Se siente motivado cuando siente que su trabajo le permita aprender nuevas cosas?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:
07	<p>¿Se siente motivado cuando siente que su trabajo le permite desarrollar nuevas habilidades?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:
08	<p>¿Se siente motivado cuando la empresa lo capacita para desempeñar mejor su trabajo?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:
09	<p>¿Se siente motivado cuando su jefe le habla de su progreso en los últimos meses?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:

	<p>4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p> <p>5: Un poco de acuerdo</p> <p>6: Moderadamente de acuerdo</p> <p>7: Muy de acuerdo</p>	
10	<p>¿Se siente motivado cuando existen oportunidades de ascenso?</p> <p>1: Muy en desacuerdo</p> <p>2: Moderadamente en Desacuerdo</p> <p>3: Un poco en desacuerdo</p> <p>4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p> <p>5: Un poco de acuerdo</p> <p>6: Moderadamente de acuerdo</p> <p>7: Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
11	<p>¿Se siente motivado cuando le comunican lo que esperan de usted para ser considerado para un puesto superior?</p> <p>1: Muy en desacuerdo</p> <p>2: Moderadamente en Desacuerdo</p> <p>3: Un poco en desacuerdo</p> <p>4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p> <p>5: Un poco de acuerdo</p> <p>6: Moderadamente de acuerdo</p> <p>7: Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
12	<p>¿Se siente motivado con el tipo de labores que realiza actualmente?</p> <p>1: Muy en desacuerdo</p> <p>2: Moderadamente en Desacuerdo</p> <p>3: Un poco en desacuerdo</p> <p>4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p> <p>5: Un poco de acuerdo</p> <p>6: Moderadamente de acuerdo</p> <p>7: Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
13	<p>¿Se siente motivado con su trabajo que le permite demostrar su personalidad y creatividad?</p> <p>1: Muy en desacuerdo</p> <p>2: Moderadamente en Desacuerdo</p> <p>3: Un poco en desacuerdo</p> <p>4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p> <p>5: Un poco de acuerdo</p> <p>6: Moderadamente de acuerdo</p> <p>7: Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
14	<p>¿Se siente motivado con su trabajo cuando incluye tareas interesantes?</p> <p>1: Muy en desacuerdo</p> <p>2: Moderadamente en Desacuerdo</p> <p>3: Un poco en desacuerdo</p> <p>4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p> <p>5: Un poco de acuerdo</p> <p>6: Moderadamente de acuerdo</p> <p>7: Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
15	<p>¿Se siente motivado con su trabajo cuando le otorga un sentido de logro?</p> <p>1: Muy en desacuerdo</p> <p>2: Moderadamente en Desacuerdo</p> <p>3: Un poco en desacuerdo</p> <p>4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p> <p>5: Un poco de acuerdo</p> <p>6: Moderadamente de acuerdo</p> <p>7: Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

16	<p>¿Se siente motivado percibir que se cumpla con las leyes laborales convenidas?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X)) D() SUGERENCIAS:
17	<p>¿Se siente motivado percibir que se cumpla la ley respecto a horarios de trabajos?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X)) D() SUGERENCIAS:
18	<p>¿Se siente motivado percibir que los objetivos de la empresa estén claros?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X)) D() SUGERENCIAS:
19	<p>¿Se siente motivado percibir cómo su trabajo contribuye a los objetivos de la empresa?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X)) D() SUGERENCIAS:
20	<p>¿Se siente motivado percibir que puede tener fácil acceso al supervisor?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X)) D() SUGERENCIAS:
21	<p>¿Se siente motivado percibir que el supervisor se preocupa por usted como persona?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X)) D() SUGERENCIAS:

22	<p>¿Se siente motivado cuando el supervisor se comunica eficientemente?</p> <p>1.Muy en desacuerdo 2.Moderadamente en Desacuerdo 3.Un poco en desacuerdo 4.Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5.Un poco de acuerdo 6.Moderadamente de acuerdo 7.Muy de acuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:
23	<p>¿Se siente motivado cuando el supervisor mantiene al equipo bien informado?</p> <p>1.Muy en desacuerdo 2.Moderadamente en Desacuerdo 3.Un poco en desacuerdo 4.Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5.Un poco de acuerdo 6.Moderadamente de acuerdo 7.Muy de acuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:
24	<p>¿Se siente motivado contar con competidores que le ayudan en el trabajo de ser necesario?</p> <p>1.Muy en desacuerdo 2.Moderadamente en Desacuerdo 3.Un poco en desacuerdo 4.Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5.Un poco de acuerdo 6.Moderadamente de acuerdo 7.Muy de acuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:
25	<p>¿Se siente motivado saber que puede confiar en sus compañeros de trabajo?</p> <p>1.Muy en desacuerdo 2.Moderadamente en Desacuerdo 3.Un poco en desacuerdo 4.Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5.Un poco de acuerdo 6.Moderadamente de acuerdo 7.Muy de acuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:
26	<p>¿Se siente motivado sentir que sus compañeros de trabajo lo tratan con respeto?</p> <p>1.Muy en desacuerdo 2.Moderadamente en Desacuerdo 3.Un poco en desacuerdo 4.Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5.Un poco de acuerdo 6.Moderadamente de acuerdo 7.Muy de acuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:
27	<p>¿Se siente motivado contar con las herramientas y equipos necesarios para realizar el trabajo?</p> <p>1.Muy en desacuerdo 2.Moderadamente en Desacuerdo 3.Un poco en desacuerdo 4.Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5.Un poco de acuerdo 6.Moderadamente de acuerdo 7.Muy de acuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:
28	<p>¿Se siente motivado sentir que se protege su integridad física en el lugar de trabajo?</p> <p>1.Muy en desacuerdo 2.Moderadamente en Desacuerdo 3.Un poco en desacuerdo 4.Ni en acuerdo, ni desacuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:

	<p>5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	
29	<p>¿Se siente motivado sentir que trabaja en un ambiente limpio y ordenado? 1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()) SUGERENCIAS:</p>
30	<p>¿Se siente motivado recibir un salario que vaya de acuerdo a su desempeño? 1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()) SUGERENCIAS:</p>
31	<p>¿Se siente motivado recibir bonificaciones adicionales? 1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()) SUGERENCIAS:</p>
32	<p>¿Se siente motivado saber cómo se forma su salario? 1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()) SUGERENCIAS:</p>
33	<p>¿Se siente motivado saber que hay la posibilidad de aumento de su salario? 1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()) SUGERENCIAS:</p>
34	<p>¿El restobar le brinda a usted estabilidad laboral? 1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()) SUGERENCIAS:</p>

35	<p>¿El restobar incentiva que los trabajadores obtengan la estabilidad laboral?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:
36	<p>¿Funcionan correctamente las políticas para impedir o evitar maltratos laborales?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:
37	<p>¿El Restobar revisa con frecuencia las políticas para adaptarlas a la realidad actual?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:
38	<p>¿En El restobar existe respeto a sus derechos y el de todos los trabajadores?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:
39	<p>¿En El restobar procuran siempre difundir las normas sobre los derechos de los trabajadores?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:
40	<p>¿Ha percibido que se dan preferencias en el trato de acuerdo al rendimiento?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:
41	<p>¿Siente usted que en El restobar se fomenta el trato justo?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo</p>	A(X) D () SUGERENCIAS:

	6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo	
42	¿El restobar le permitió ingresar mediante un riguroso proceso de selección? 1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS:
43	¿La selección de personal en El restobar se publica, por transparencia? 1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS:
44	¿Durante su postulación El restobar tuvo dentro de sus reglamentos y manuales las evidencias y mecanismos apropiados? 1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS:
45	¿Existen documentos normativos que evidencian los mecanismos de contratación? 1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS:
46	¿Sintió que El restobar le brindó la oportunidad de integrar su planilla al momento de participar en la selección del personal? 1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS:
47	¿Se siente usted parte del equipo humano del restobar? 1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo	A(X) D () SUGERENCIAS:

	7:Muy de acuerdo	
48	<p>¿Se siente usted parte del equipo humano de El Restobar?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
49	<p>¿En los diferentes grupos de trabajo que usted participa le ayudan en sus decisiones?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
50	<p>¿Siente usted que es importante pertenecer al grupo de personas que tomen decisiones?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
51	<p>¿Recibe usted obtiene los beneficios laborales por ley?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
52	<p>¿Usted percibe que los beneficios van acorde a su desempeño?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
53	<p>¿Su esfuerzo como trabajador está relacionado con el progreso que obtiene la empresa?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	7:Muy de acuerdo	
54	<p>¿Prefiero que los beneficios recibidos se otorguen en forma permanente y por méritos?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
55	<p>¿El restobar promueve las capacitaciones para que mejore en su rendimiento?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
56	<p>¿Usted se siente bien capacitándose?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
57	<p>¿En el primer año de su ingreso a El restobar, se le brindó capacitaciones?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
58	<p>¿Las capacitaciones van acorde al puesto que desempeña?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
59	<p>¿Cuándo existe la oportunidad de una vacante se le ha tomado en cuenta a usted?</p> <p>1:Muy en desacuerdo 2:Moderadamente en Desacuerdo 3:Un poco en desacuerdo 4:Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5:Un poco de acuerdo 6:Moderadamente de acuerdo 7:Muy de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

60	<p>¿Siempre el restoar se fija en el colaborador a fin de proponerle para una vacante?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D() SUGERENCIAS:
61	<p>¿Usted conoce la manera de lograr un ascenso en la organización?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D() SUGERENCIAS:
62	<p>¿Usted siente que los ascensos son frecuentes?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D() SUGERENCIAS:
63	<p>¿El restoar siempre evalúa su desempeño?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D() SUGERENCIAS:
64	<p>¿Considero que la evaluación de desempeño es realizada de manera apropiada y justa?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D() SUGERENCIAS:
65	<p>¿El restoar invierte en tener siempre los mecanismos apropiados para evaluarlos?</p> <p>1: Muy en desacuerdo 2: Moderadamente en Desacuerdo 3: Un poco en desacuerdo 4: Ni en acuerdo, ni desacuerdo 5: Un poco de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 7: Muy de acuerdo</p>	A(X) D() SUGERENCIAS:
	PROMEDIO OBTENIDO:	A(65) D()

13 COMENTARIOS GENERALES

Se ha revisado la matriz de operacionalización de las variables del proyecto de tesis denominado “LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA RESTOBAR ENTRE PELOTAS S.A.C, CHICLAYO, 2020”, concluyéndose que existe coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores, y, que los items corresponden a cada uno de los indicadores.

15 OBSERVACIONES

Ninguna.



Mg. Abraham José García Yovera
Juez Experto

Anexo N° 06. Carta de Aceptación para la investigación



ANEXO N° 7. Resolución



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1176-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 11 de noviembre de 2020

VISTO:

El oficio N° 0373-2020/FACEM-DA-USS de fecha 10/11/2020, presentado por la Directora de la Escuela Académico Profesional de Administración y el provelo del Decano de la FACEM de fecha 11/11/2020, sobre la designación de Asesores de proyectos de Investigación, y;

CONSIDERANDO:

Que, en el artículo 34° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán S.A.C., aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que el asesor del proyecto de Investigación y del trabajo de Investigación es designado mediante resolución de Facultad.

Que, el Asesor, es el docente que acompaña al egresado en el desarrollo de toda la investigación garantizando su rigor científico.

Que, con el propósito de consolidar la implementación de un conjunto de Estrategias para el Desarrollo de la Investigación Científica de los egresados y se encaminen los trabajos de Investigación, es pertinente extender una resolución que designe el Asesor que reúna los requisitos siguientes: a) Competencia y experiencia en el diseño y ejecución de trabajos de Investigación; b) Experiencia o especialización en el área del respectivo trabajo.

Estando a lo expuesto en la Resolución de Directorio N° 176-2020/PD-USS que aprueba la Directiva para el desarrollo de cursos de Investigación 2020, y en uso de las atribuciones conferidas.

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: DESIGNAR, como Asesores de proyectos de Investigación de los estudiantes del IX ciclo de la asignatura de Investigación I, de la Escuela Académico Profesional de Administración, de la modalidad de estudios regular, sesión "B" - semestre 2020 II, a cargo del docente Dr. Córdova Chirinos José William, a los docentes que se detallan en el cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHÍVESE



Dr. EDGAR ROLANDO TORATA TORRES
(Decano)
Facultad de Ciencias Empresariales



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
Escuela Académico Profesional de Administración
Dr. Córdova Chirinos José William
2020/11/11 10:00 AM

Cc: Escuela, archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

ANEXO N° 8. Resolución



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1176 -FACEM-USS-2020**

33	PINELLOS MONTEZA RICARDO ALFREDO	SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO SAN FRANCISCO DE MOCUPA - 2020	DR. CORDOVA CHIRINOS JOSE WILLIAM
34	PEREZ DIAZ MARTIN ALEJANDRO	EL DESEMPEÑO LABORAL Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL COLABORADOR DE LA DIVISION DE CONTROL OPERATIVO INTENDENCIA AQUEANA DE CHICLAYO, 2020	DR. CORDOVA CHIRINOS JOSE WILLIAM
35	GARCIA JIMENEZ HAYNET CELI	LA MOTIVACION LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA RESTOBAR ENTRE PELOTAS S.A.C. CHICLAYO, 2020	DR. CORDOVA CHIRINOS JOSE WILLIAM
36	TANANTA RIVADENEIRA PAOLA SOFIA	LA REINGENIERIA DE PROCESOS COMO PROPUESTA DE MEJORA EN LA GESTION ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA INVERSIONES CAJAMARCANA SAC LIMA 2020	DR. VILLANUEVA CALDERON JUAN AMILCAR
37	ESPINOSA PALACIOS MARCIO ALDAR	MARKETING DIGITAL PARA PROMOCIONAR LOS SERVICIOS DEL ECO HOSTAL MAMITA HELMITA S.C.R.L., CHICLAYO, 2020	MG. ROJAS JIMENEZ KARLA IVONNE
38	MONTEZA BOCERNA BRAYAN SMITH	PLAN DE MARKETING MIX PARA EL MEJORAMIENTO DE VENTAS DEL MINIMARKET MARIA FERNANDA, OYOTUN, CHICLAYO, 2020	DR. URSINA CARDENAS MAX FERNANDO
39	MERA PIZARRO JOHNDY JESUS	PLAN DE MARKETING MIX PARA EL POSICIONAMIENTO DEL LABORATORIO CLINICO GENETICS, CHICLAYO, 2020	MG. SILVA GONZALES LISET SUGELY
40	BALDARRAGO GASCO TABO CABREJOS MONTENEGRO JAME RICARDO	PROPUESTA DE UN PLAN ESTRATEGICO PARA MEJORAR LOS INGRESOS DE LA EMPRESA CONOCE BIEN S.A.C., CHICLAYO, 2020	DR. VILLANUEVA CALDERON JUAN AMILCAR
41	OLIVA DE LA CRUZ CARLOS ALBERTO	PROCEDIMIENTO DE LA ADMINISTRACION COMO FACTOR DE PREVENCIÓN DEL RIESGO DE FRAUDES DE TARJETA OH, SAN BORJA LIMA - 2020	DR. VILLANUEVA CALDERON JUAN AMILCAR
42	MEDINA MENOR YALIXA MAITE	GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA AGRO INDUSTRIAL PUCALÁ, CHICLAYO, 2020	DR. CORDOVA CHIRINOS JOSE WILLIAM
43	VILLACORTA LICERA MANUEL SMITH	SATISFACCIÓN LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA JJC CONTRATISTAS GENERALES S.A. LIMA, 2020	DR. CORDOVA CHIRINOS JOSE WILLIAM
44	VELEZ ECHEVERRÉ ROBERTO CARLOS	LA GESTION ADMINISTRATIVA Y LA CALIDAD DE SERVICIO EN LA MYPE REPRESENTACIONES "JUAN FRANCISCO NEUSA" PUNTA, 2020.	DR. CORDOVA CHIRINOS JOSE WILLIAM
45	FERNÁNDEZ FUENTES ERINSON LEE	EL PROCESO DE COBRANZA Y EL NIVEL DE MOROSIDAD EN LA CMAC PIURA S.A.C., AGENCIA CUTERVO, CAJAMARCA, 2020	DR. CORDOVA CHIRINOS JOSE WILLIAM
46	PARI MAMANI BUENAVENTURA ALVIS	MOTIVACION Y LA SATISFACCION LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UGEL SUR, AREQUIPA, 2020	DR. CORDOVA CHIRINOS JOSE WILLIAM
47	JERRATTO MIGUEL ÁNGEL	GESTION DEL TALENTO HUMANO Y ROTACION DE PERSONAL EN LA EMPRESA I.B. INGENIEROS ASOCIADOS S.R.L. LIMA, 2020	DR. CORDOVA CHIRINOS JOSE WILLIAM
48	ROA GUTIERREZ WILLIAM	PROPUESTA DE GESTION DE LOGISTICA PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA MARCA MERLÚN, CHICLAYO, 2020	DR. CORDOVA CHIRINOS JOSE WILLIAM
49	SAUCEDO HOYOS WINSTON WIENE	GESTION MUNICIPAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARANGO, SAN IGNACIO, 2020	DR. CORDOVA CHIRINOS JOSE WILLIAM
50	CHÁVEZ ARANBAR RONY RENZO	HABILIDADES DIRECTIVAS Y SATISFACCION LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA DIVISION DE SERVICIOS PUBLICOS DE SEDAPAR, AREQUIPA, 2020	DR. CORDOVA CHIRINOS JOSE WILLIAM

ADMISIÓN E INFORMES

074-481630 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

ANEXO N° 9. Formato N° T1-VRI-USS autorización del autor (es) (licencia de uso)



FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 15 de enero 2022

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Haynet Celi Garcia Jimenez con DNI 76664091
En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA RESTOBAR ENTRE PELOTAS S.A.C, CHICLAYO,2020. presentado y aprobado en el año 15 de agosto 2021 como requisito para optar el título de la carrera de administración, de la Facultad de ciencias empresariales , Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APellidos y Nombres	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Garcia Jimenez Haynet Celi	76664091	

ANEXO N° 10. Evidencia con el gerente general

Evidencia con el Gerente



Figura N° 13: Primera evidencia fotográfica con el Gerente General del Restobar entre pelotas. Después de la aplicación de la encuesta acerca de cómo influye la motivación laboral en el clima organizacional del Restobar entre pelotas

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO N° 11. Evidencias con los trabajadores del restobar

Evidencia con los colaboradores



Figura N° 14: Segunda evidencia fotográfica con los colaboradores del área de cocina, Después de la aplicación de la encuesta sobre cómo influye la motivación laboral en el clima organizacional del Restobar entre pelotas.

Fuente: Elaboración propia.

Anexos 12: Fotos de la aplicación del cuestionario

Evidencia con los colaboradores



Figura N° 15: Tercera evidencia fotográfica con los colaboradores del área de atención al cliente, Después de la aplicación de la encuesta sobre cómo influye la motivación laboral en el clima organizacional del Restobar entre pelotas.

Fuente: Elaboración propia.

Anexos 13: Reporte Turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA RESTOBAR ENTRE PELOTA	Haynet Celi García Jimenez

RECuento DE PALABRAS
14605 Words

RECuento DE CARACTERES
79296 Characters

RECuento DE PÁGINAS
58 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO
366.0KB

FECHA DE ENTREGA
Jun 8, 2022 10:07 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME
Jun 8, 2022 10:09 AM GMT-5

● 23% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de

- 20% Base de datos de Internet
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados

Resumen

e

Anexos 14: Acta de Originalidad

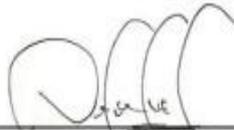
ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 1176-FACEM-USS-2020, presentado por el/la Bachiller, Haynet Celi Gracia Jimenez, con su tesis Titulada la motivación laboral y su influencia en el clima organizacional de la empresa restobar entre pelotas s.a.c, chiclayo,2020.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 23% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 16 de junio de 2022



Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.