



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

ESCUELA DE POSGRADO

El Clima Laboral y su Influencia en la Motivación de los colaboradores administrativos en una empresa constructora, Cajamarca 2018.

Tesis para optar el grado **MAESTRO** en:

Dirección y Gestión del Talento Humano.

Autora:

Bachiller. Mariños Obeso, Raquel Araceli

Asesor:

MBA Juan Carlos Llaque Quiroz.

Cajamarca – Perú

2018

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo, Determinar como el clima laboral influye en la motivación de los colaboradores administrativos en una empresa constructora, Cajamarca 2018.

Se planteó como hipótesis El Clima Laboral influye positivamente en la motivación de los colaboradores administrativos en una empresa constructora, Cajamarca 2018.

La población y muestra de estudio, estuvo conformado por 30 colaboradores que laboran en el área administrativa en una empresa constructora. La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta, la misma que contó con el instrumento denominado cuestionario para las variables, se diseñó a través de la escala de Likert con 5 niveles de respuestas. La variable Clima Laboral estuvo conformada por 15 preguntas y para el caso de la variable motivación por 16 preguntas.

El estudio se apoyó en el enfoque cuantitativo, de diseño No experimental, transversal. El análisis de confiabilidad arrojó como resultado de Alpha de Cronbach para la variable clima laboral (0.936) y para la variable Motivación (0.912), Para comprobar la hipótesis se aplicó una prueba estadística no paramétrica D de Somers para variables ordinales ($d = 0.464$) donde la significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.005) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) por lo tanto se concluye que el Clima Laboral influye positivamente en la motivación de los colaboradores administrativos de una empresa constructora, Cajamarca 2018.

Abstract

The objective of this research is to determine how the work environment influences the motivation of administrative employees in a construction company, Cajamarca 2018

The Working Climate was hypothesized to have a positive influence on the motivation of administrative employees in a construction company, Cajamarca 2018.

The population and study sample consisted of 30 employees who work in the administrative area in a construction company. The technique used for data collection was the survey, which included the instrument called questionnaire for variables, was designed through the Likert scale with 5 levels of responses. The variable Labor Climate was made up of 15 questions and for the case of the variable motivation by 16 questions.

The study was based on the quantitative, non-experimental, cross-sectional design. The reliability analysis showed as a result of Alpha de Cronbach for the variable labor climate (0.936) and for the variable Motivation (0.912). To test the hypothesis, a non-parametric statistical test of D de somers for ordinal variables was applied ($d = 0.464$) where the approximate significance (Sig. Approx = 0.05) is lower than the level of significance ($\alpha = 0.05$) therefore it is concluded that the Labor Climate positively and significantly influences the motivation of the administrative collaborators of a construction company, Cajamarca 2018.

Tabla de contenidos

Carátula.....	i
Resumen	ii
Abstract	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimientos.....	v
Índice de tablas	viii
Índice de Figuras	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	11
Realidad problemática.....	11
1.2 Pregunta de Investigación	12
1.3 Objetivos de la Investigación.....	12
1.3.1. Objetivos General.....	12
1.3.2. Objetivos Específicos	13
1.4 Justificación de la Investigación	13
1.5 Alcance de la Investigación.....	14
II. MARCO TEÓRICO.....	15
2.1. Antecedentes	15
2.2. Bases teóricas:.....	17
2.2.1. Clima Laboral	17
2.2.2. Motivación.	25
2.2.3. Definición de términos básicos.....	31
III. HIPÓTESIS	33
3.1 Declaración de hipótesis	33
3.2 Operacionalización de variables	33
3.3 Propuesta de Solución.	38
IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS.	44
4.1 Diseño de Investigación	44
4.2 Unidad de Estudio	44
4.3 Población:.....	44
4.4 Muestra.....	44
4.5 Técnicas e instrumento de recolección de datos:.....	44
4.6 Métodos y procedimientos de análisis de datos:	45
V. RESULTADOS.....	46

5.1.	Resultado N°1 del Objetivo Específico N° 1: Medir el clima laboral de los colaboradores administrativos en una empresa constructora, Cajamarca 2018.	46
5.2.	Resultados N°2 del Objetivo Específico N°2: Medir la motivación de los colaboradores administrativos en una empresa constructora, Cajamarca, 2018.	55
5.3	Resultado N°3 del Objetivo Específico N°3: Correlacionar el clima laboral y la motivación de los colaboradores administrativos en una empresa constructora, Cajamarca 2018.	65
VI.	DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	66
VII.	RECOMENDACIONES	70
VIII.	LISTA DE REFERENCIAS:.....	71
	ANEXOS.....	75

Índice de Tablas

Tabla n.º 1. Matriz de Operacionalización	34
Tabla n.º 2. Cronograma de Ejecución Programa de Clima Laboral	42
Tabla n.º 3. Presupuesto para el Programa de Clima Laboral	43
Tabla n.º 4. Medidas direccionales D de Somers	65
Tabla n.º 7. Matriz de Consistencia	74

Índice de Figuras

Figura n.º 1. Tipos de clima Organizacional según Likert.....	21
Figura n.º 2. Pirámide Maslow	29
Figura n.º 3. Dimensiones Variable Clima Laboral	46
Figura n.º 4. En la organización los jefes mantienen una supervisión constante hacia los colaboradores.....	47
Figura n.º 5. Los jefes motivan a los colaboradores a tener confianza en sí mismo.	47
Figura n.º 6. En la organización los jefes escuchan sugerencias, comentarios o propuestas de mejora por parte de los colaboradores.	48
Figura n.º 7. Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo.	48
Figura n.º 8. Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores.	49
Figura N° 9. Recibe información necesaria para llevar a cabo la ejecución de sus actividades. ...	49
Figura n.º 10. En la organización se fomenta y promueve la buena comunicación interna.	50
Figura N° 11. Existen suficientes canales y formas de comunicación.....	50
Figura n.º 12. Existe comunicación dentro de su área de trabajo.	51
Figura n.º 13. Los colaboradores tienen libertad para decidir en función a algunos puntos críticos y/o urgentes dentro de sus funciones.	51
Figura n.º 14. Las tomas de decisiones en el área son justas según su criterio.	52
Figura n.º 15. Existe un plan de trabajo para lograr los objetivos de su área en la organización. ...	52
Figura n.º 16. La organización cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar el trabajo de sus colaboradores.	53
Figura n.º 17. Sus actividades del plan de trabajo están orientadas al logro de los objetivos de su área de trabajo.	53
Figura n.º 18. Siempre que inicia un trabajo, planifica las actividades a desarrollar.....	54
Figura n.º 19. Dimensiones Motivación:.....	55
Figura n.º 20. Existe reconocimiento de Gerencia para los colaboradores por sus esfuerzos y aportaciones a logro de los objetivos y metas de la organización.	55
Figura n.º 21. Recibe recompensa por el cumplimiento de metas	56
Figura n.º 22. Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa.....	57
Figura n.º 23. Cuando hay una vacante, primero se busca dentro de la empresa al posible candidato.	57
Figura n.º 24. Cree Ud. que Las actividades que desempeña le permiten aprender y desarrollarse	58
Figura n.º 25. Cree Ud. que es responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento de la organización.	58
Figura n.º 26. Usted cumple con responsabilidad las funciones de su puesto de trabajo.	59

Figura n.º 27. Cree usted, que son adecuadas las condiciones físicas de su trabajo (iluminación, temperatura, ventilación, espacio, etc.)	60
Figura n.º 28. La organización le brinda las condiciones y recursos necesarios para su protección y seguridad laboral.	60
Figura n.º 29. La organización dispone de herramientas y/o tecnología para que facilite su trabajo.	61
Figura N° 30. Se siente satisfecho con su ambiente de trabajo.	61
Figura n.º 31. Considera usted que en la organización la remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	62
Figura n.º 32. Considera usted que la remuneración es atractiva en comparación con las otras organizaciones.	62
Figura n.º 33. La organización otorga beneficios adicionales a los colaboradores.	63
Figura n.º 34. Está Satisfecho con el cumplimiento de los beneficios sociales otorgados por ley. .	64
Figura n.º 35. Participa de las actividades culturales y recreativas que la empresa realiza.	64

NOTA DE ACCESO

No se puede acceder al texto completo pues contiene datos confidenciales

VIII. LISTA DE REFERENCIAS:

- Alcocer, A. (2007). *Análisis del clima Laboral en la Zona de Colima de la Comisión Federal de Electricidad*. Universidad de Colima - México.
- Alle, M. (2015). *Dirección Estratégica del Recurso Humano*. Buenos Aires Granica - Argentina.
- Avila, H. (2016). *Diagnostico Situacional del clima laboral en los trabajadores administrativos de la empresa Ceyca Servicios Generales y Construcción SAC, periodo enero - agosto 2016*. Cajamarca (monografía) FIDE.
- Becerra & Llaguento (2014). *Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de empresa Divemotor de la ciudad de Cajamarca* (Tesis). Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú.
- Bordas, M. (2016). *Gestión Estratégica del Clima Laboral*. Universidad Nacional de Educación a distancia – Madrid.
- Cabanillas & Cabrejos (2014). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de medio ambiente de la empresa minera Gold Fields la cima S.A. de la provincia de Hualgayoc en el año 2014*. (tesis). Universidad Privada del Norte. Cajamarca, Perú.
- Castilla & Padilla (2011). *Clima organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral en los empleados de la E.S.E. Hospital Local Arjona*. (tesis). Universidad de Cartagena Colombia.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2° ed.) México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3. ° ed.) México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recurso Humanos. El capital humano de las organizaciones*. (9. ° ed.) México: Mc Graw Hill.
- Cumbajin, C. (2012). *La motivación y su incidencia en el clima laboral del personal de la dirección administrativa y de recursos humanos del servicio de rentas internas Quito 2012*. (tesis) Universidad Central del Ecuador.
- De la Fuente R. & De Diego R. (2008). *Estrategias de Liderazgo y Desarrollo de personas en las organizaciones*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Garzón, M (2005). *El Desarrollo Organizacional y el Cambio Planeado*. Bogotá Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donelly, J. & Konopaske, R. (2011). *Organizaciones. Comportamiento y procesos*. (13. ° ed.). México: Mc Graw Hill.
- González, M. (2006). *Habilidades Directivas*. España: Ediciones Innovación y Cualificación.
- Guevara & Silva (2017). *Motivación laboral y clima organizacional en los colaboradores del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Cajamarca*. Universidad Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca Perú.

-
- Guevara & Tafur (2005). *Influencia del Clima Laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa Kentucky Fried Chicken sede Real Plaza*. Universidad Antenor Orrego, Trujillo Perú.
- Gutiérrez. H (2015). *Influencia del Clima Laboral en la motivación de los colaboradores de la empresa Petrex S.A distrito Pariñas- provincia Talara región Piura en el año 2015. (tesis), UNT, Trujillo.*
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6. ° ed.). México: Mc Graw Hill.
- Jaramillo, J. (2017). *Clima Organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad de los olivos – 2016. (tesis)*. Universidad cesar Vallejo. Lima Perú.
- León & Palacios (2015). *Influencia del Clima organizacional en la motivación de los trabajadores de la empresa Royal Palaces (Tesis)*. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo – Perú.
- Llaque, J (2017). *La propuesta de valor al empleado y su influencia en la motivación de los colaboradores en unidades ejecutoras de inversión social de una empresa minera en la región Cajamarca, 2017. (Tesis)*. Universidad Privada del Norte, Cajamarca Perú.
- Louffat, E. (2018). *Administración del Potencial Humano*. México: Learning Editores S.A.
- Machuca & Pajares (2016). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal docente de la institución educativa publica Rafael oloascoaga de Cajamarca 2016 (tesis)*, Universidad Privada del Norte. Cajamarca, Perú.
- Martínez M. (2012) *Motivación Gestión Empresarial*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Murga, V. (2013). *Influencia del Clima laboral en la motivación de los trabajadores de la empresa Danper SAC Trujillo (tesis)*. Universidad Nacional de Trujillo.
- Palma, S. (2002). *Motivación y Clima Laboral en personal de entidades universitarias*. Revista de Investigación en Psicología.
- Pelaes, O. (2010). *Relación entre el Clima Organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. (Tesis). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Porret, M. (2010) *Gestión de Personas*. 4ta edición. Madrid.
- Ramos (2012) *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje (monografía)* Universidad Nacional abierta y a distancia – Colombia.
- Ramos, M. (2011). *La motivación laboral y su relación con el clima laboral en los trabajadores del Banco Ecuatoriano de la vivienda Matriz Quito. (Informe final de grado)*. Universidad central del Ecuador.
- Roa, Y. (2004). *Diagnóstico del Clima Organizacional en el Departamento de Operaciones de una Empresa Transnacional (tesis)*. Universidad Católica Andrés Bello – Venezuela.

Romero (2016); *Influencia del clima organizacional en el nivel motivacional del personal de la municipalidad provincial de santa cruz en la región Cajamarca para el periodo 2015.* (Tesis). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Sandoval, M. (2004). *Conceptos y dimensiones del clima organizacional* (ensayo).

Segura & Cuzco (2017). *Motivación Laboral y Clima organizacional en los colaboradores del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Cajamarca* (Tesis). Universidad Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca, Perú.

Sierra, M. (2015). *El clima Laboral en los colaboradores del área administrativa del Hospital Regional de Cobán AV.* (Tesis). Universidad Rafael Nandivar – Guatemala.

Valderrama, B, (2010). *Motivación inteligente. El impulso para lograr tus metas.* España: Pearson.

Williams, L (2013); *Estudio Diagnostico del Clima Laboral en una Dependencia Publica.* (Tesis). Universidad Autónoma de nuevo león – México.

Zarco, V. & Rodríguez A. & Martin m. (2008). *Psicología de los Grupos y de las Organizaciones.* Madrid.

Medios Electrónicos

Lizárraga, K. (2017), Tipos de Clima Organizacional según Likert. Recuperado de <http://karinlizarraga.blogspot.com/2016/02/tipos-de-clima-organizacional-segun.html>

Palma, S (2004), Escala del Clima Laboral. Recuperado https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n