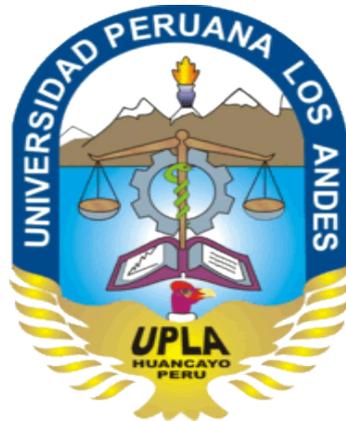


# UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



## TESIS

“Cultura Organizacional y Motivación Laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017”

**Para optar** : Título Profesional de Licenciada en Administración.

**Autor** : Bach.: Samaniego Rojas, Karem Tatiana.

**Asesor** : Dr. Pedro Luis Gutiérrez Ozejo.

**Línea de investigación Institucional** : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

**Fecha de inicio y culminación** : 2016-2017  
Shbvhjxbvh

Huancayo-Perú

2019

HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS  
**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
Facultad De Ciencias Administrativas Y Contables

**TESIS**

Cultura Organizacional y Motivación Laboral en Osorio Servicios Mineros SAC -Oyón –  
Lima, 2017

**PRESENTADO POR:**

BACH.SAMANIEGO ROJAS KAREM TATIANA

**PARA OPTAR EL TITULO DE:**

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINSTRACION Y SISTEMAS**

APROBADA POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

**PRESIDENTE** : -----  
DR. FREDY GUTIÉRREZ MARTINEZ

**PRIMER MIEMBRO** : -----  
LIC.IVO GENARO GUEVARA SINCHER.

**SEGUNDO MIEMBRO** : -----  
MG. MARIA LUZ MAYOR PALACIOS.

**TERCER MIEMBRO** : -----  
LIC FERNANDO MEZA MENDEZ.

HUANCAYO ----- DE ----- 2019

**ASESOR:**

Dr. Pedro Luis Gutiérrez Ozejo

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo se lo dedico  
especialmente a Dios y a mi familia,  
por haber sido el principal cimiento  
para la construcción de mi carrera  
profesional,  
sentó en mi la base de la responsabilidad y  
deseos de superación.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi alma mater la Facultad de CC.AA.CC-UPLA, a mis profesores por los conocimientos que nos brindaron con el objetivo de hacernos competitivos.

A todos mis padres, compañeros y amigos de la empresa Osorio Servicios Mineros SAC por su apoyo durante el tiempo de estudio, a los Directivos de la Empresa por su dedicación y enseñanza otorgada.

A mi familia en general por estar siempre dándome esa fuerza para continuar y cumplir mis objetivos.

# INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

RESUMEN.....	1
ABSTRACT .....	2
INTRODUCCIÓN .....	3
CAPITULO I.....	5
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	5
I.          PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACION Y FORMULACION DEL PROBLEMA.....	5
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	7
1.2.1. Problema general.....	7
1.2.2. Problemas específicos.....	7
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
1.3.1. Objetivo general.....	7
1.3.2. Objetivos específicos.....	8
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
1.4.1. Justificación teórica.....	8
1.4.2. Justificación Práctica.....	8
1.4.3. Justificación Metodológica.....	9
1.4.4. Justificación Social.....	9
1.4.5. Justificación de Convivencia.....	9
1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
1.5.1. Delimitación Espacial.....	9
1.5.2. Delimitación Temporal.....	9
1.5.3. Delimitación Conceptual o Temática.....	10
CAPITULO II.....	11
II.         MARCO TEÓRICO .....	11
2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	11
2.2. BASES TEÓRICAS.....	16
2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.....	21
2.4. HIPOTESIS Y VARIABLES.....	22
2.4.1. Hipótesis General.....	22

2.4.2. Hipótesis Específicas.....	22
2.4.3 Variables de la investigación.....	23
2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	24
CAPITULO III.....	26
METODOLOGÍA.....	26
III.    METODOLOGÍA.....	26
3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	26
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	26
3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	26
3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	26
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	27
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	28
3.6.1 Técnicas de recolección de datos.....	28
3.6.2 Instrumentos de recolección de datos.....	28
3.7. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCION DE DATOS.....	29
CAPÍTULO IV.....	30
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	30
IV.    ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	30
4.1. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS.....	30
4.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS EN TABLAS, GRÁFICOS, FIGURAS, ETC.....	54
4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	60
CONCLUSIONES.....	62
RECOMENDACIONES.....	63
BIBLIOGRAFIA.....	64
ANEXOS.....	69
•    MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	69
•    MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	69
•    INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	69
•    CONFIABILIDAD VALIDA DEL INSTRUMENTO.....	69
•    CONSIDERACIONES ETICAS.....	69
•    FOTOS DE LA APLICACION DEL INSTRUMENTO.....	69

## INDICE DE TABLAS

**Tabla A.** Cantidad de trabajadores.

**Tabla N° 1.** Le han dado a conocer la visión de la empresa.

**Tabla N° 2.** La visión de la empresa es compartida entre todos.

**Tabla N° 3.** La visión de la empresa visualiza el futuro de la empresa.

**Tabla N° 4.** Le han dado a conocer la misión de la empresa.

**Tabla N° 5.** La misión refleja los objetivos de la empresa.

**Tabla N° 6.** La misión de la empresa se orienta a valores, motivaciones y principios.

**Tabla N° 7.** La misión de la empresa manifiesta objetivos comunes.

**Tabla N° 8.** Le han dado a conocer los valores de la empresa.

**Tabla N° 9.** Los valores de la empresa son compartidos con todos los miembros de la organización.

**Tabla N° 10.** Los valores de la empresa reflejan dedicación y respeto al trabajo en equipo.

**Tabla N° 11.** Le han dado a conocer las políticas y normas de la empresa.

**Tabla N° 12.** Su trabajo le da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.

**Tabla N° 13.** Su trabajo le concede libertad considerable para desarrollar su labor.

**Tabla N° 14.** La gerencia le da la oportunidad de realizar cualquier labor dentro de la organización.

**Tabla N° 15.** Su trabajo implica desarrollar un número de tareas diferentes.

**Tabla N° 16.** Completa una tarea de principio a fin y los resultados de sus esfuerzos son claramente visibles e identificables.

**Tabla N° 17.** Realiza Ud. Contribuciones importantes al resultado final.

**Tabla N° 18.** El trabajo que realiza afecta al bienestar de los trabajadores de muchas maneras importantes

**Tabla N° 19.** La mala decisión de la gerencia conlleva a consecuencias negativas para todos los trabajadores.

**Tabla N° 20.** Es su trabajo muy importante para la sobrevivencia de la empresa.

**Tabla N° 21.** En su trabajo su jefe le provee de constante retroalimentación.

**Tabla N°22.** La gerencia le da la oportunidad de realizar cualquier labor dentro de la organización.

## INDICE DE FIGURAS

- Figura N° 1.** Le han dado a conocer la visión de la empresa.
- Figura N° 2.** La visión de la empresa es compartida entre todos.
- Figura N° 3.** La visión de la empresa visualiza el futuro de la empresa.
- Figura N° 4.** Le han dado a conocer la misión de la empresa.
- Figura N° 5.** La misión refleja los objetivos de la empresa.
- Figura N° 6.** La misión de la empresa se orienta a valores, motivaciones y principios.
- Figura N° 7.** La misión de la empresa manifiesta objetivos comunes.
- Figura N° 8.** Le han dado a conocer los valores de la empresa.
- Figura N° 9.** Los valores de la empresa son compartidos con todos los miembros de la organización.
- Figura N° 10.** Los valores de la empresa reflejan dedicación y respeto al trabajo en equipo.
- Figura N° 11.** Le han dado a conocer las políticas y normas de la empresa.
- Figura N° 12.** Su trabajo le da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.
- Figura N° 13.** Su trabajo le concede libertad considerable para desarrollar su labor.
- Figura N° 14.** La gerencia le da la oportunidad de realizar cualquier labor dentro de la organización.
- Figura N° 15.** Su trabajo implica desarrollar un número de tareas diferentes.
- Figura N° 16.** Completa una tarea de principio a fin y los resultados de sus esfuerzos son claramente visibles e identificables.
- Figura N° 17.** Realiza Ud. Contribuciones importantes al resultado final.
- Figura N° 18.** El trabajo que realiza afecta al bienestar de los trabajadores de muchas maneras importantes
- Figura N° 19.** La mala decisión de la gerencia conlleva a consecuencias negativas para todos los trabajadores.
- Figura N° 20.** Es su trabajo muy importante para la sobrevivencia de la empresa.
- Figura N° 21.** En su trabajo su jefe le provee de constante retroalimentación.

**Figura N°22.** La gerencia le da la oportunidad de realizar cualquier labor dentro de la organización.

**Figura N° 23.** UMP Oyón -Lima.

**Figura N° 24.** Personal en encuesta.

**Figura N° 25.** Personal en encuesta.

**Figura N° 26.** Personal en encuesta.

**Figura N° 27.** Personal en encuesta.

**Figura N° 28.** Personal en encuesta.

## RESUMEN

En la presente Investigación de “Cultura organizacional y la motivación Laboral de los trabajadores de la empresa en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima”, nace a raíz de la problemática generada en muchas organizaciones privadas, cuyo objetivo fue, determinar y conocer cómo se relaciona la cultura organizacional y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa.

Para ello se utilizó una muestra definida y finita de 30 trabajadores, siendo el problema si la cultura organizacional se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima. El tipo de investigación es básica, nivel descriptivo correlacional, método deductivo, con diseño no experimental Transversal.

La recolección de datos se realizó a través del cuestionario para ambas variables. Se aplicó el coeficiente de correlación de Rho Spearman, en el que se puede ver un valor de 0,944 lo cual se interpretaría como una correlación positiva fuerte con respecto al valor de “sig.” se obtuvo un resultado de 0.000, que es menor a 0.05, por tanto, existe una relación significativa entre cultura organizacional y motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima.

### **Palabras claves:**

Variable 1: Cultura organizacional

Variable 2: Motivación Laboral

## **ABSTRACT**

In the present research focused on "Organizational Culture and the working motivation of workers of the company at Osorio Servicios Mineros SAC - Oyón - Lima", it arises because of the problems that has have been generated in many private organizations, which objective was to determine and to know how the organizational culture and work motivation are related to those of the company's workers.

For this, a defined and finite sample of 30 workers were used, the problem being whether if the organizational culture is related to the worker's motivation at Osorio Servicios Mineros SAC - Oyón - Lima. The type of research is basic, applied to a correlational descriptive level, deductive method; and with a transverse non-experimental design.

The data collection was done through the questionnaire according to the Likert scale, for both variables. The Rho Spearman used to find the correlation coefficient was applied; in which a value of 0.944 was observed, this means that there is a strong positive correlation and with respect to the value of "sig." A result of 0.000 was obtained, which is less than 0.05 (level of significance). Therefore, there is a significant relationship between organizational culture and working motivation at Osorio Servicios Mineros SAC - Oyón - Lima.

### **Keywords:**

Variable 1: Organizational culture

Variable 2: working motivation

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, inmersos en una necesidad de conocimiento por parte de la sociedad, es necesario la investigación que nos lleve a descubrir mejores métodos o procesos, buscando una gestión más corporativa que permita a los trabajadores y empresarios desarrollarse en un ambiente de cultura organizacional fuerte que influya en la motivación laboral haciendo de sus organizaciones eficientes, eficaces y efectivas, mejorando los resultados de productividad, competitividad con los as altos indicadores del sector.

La comunicación y el contexto determinan las posibilidades estratégicas de las organizaciones privadas, nos encontramos frente a un contexto estratégico, pues una organización que no es estratégica es excluida del contexto empresarial, en otras palabras, la organización no existe.

En este entorno, fuertemente cambiante de tecnología, mercados, información la organización debe estar dispuesta a cambiar y con una mente abierta en todos sus estamentos y perita a esta responder con todas sus competencias y habilidades, es en este contexto empresarial la cultura organizacional, requiere de un estudio con categoría conceptual y cuáles son sus procesos que determinan la importancia del porque las personas hacen lo que hacen en las organizaciones y en este que hacer como se vincula con la motivación laboral que es conocido como el equilibrio o el motor en las organizaciones que hace que cada una sea diferente por lo que es necesario conocerla, para proporcionar retroalimentación que nos permita introducir acciones planificadas en actitudes, valores y conductas de cada uno de los integrantes de la organización .

Ello nos lleva al siguiente estudio “la cultura organizacional y motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima.”, donde se estableció que si existe una relación con las variables en estudio. Lo que se estructurara en cuatro capítulos: **Capítulo I:** Hace énfasis al planteamiento del problema, el objetivo general y específicos por último la justificación de

la investigación realizada. **Capítulo II** se analizará el marco teórico conceptual, antecedentes de nuestro estudio, las bases teóricas, sistema de hipótesis, definición de términos básicos, variables e indicadores de estudio y operacionalización de variables. **Capítulo III:** concerniente al marco metodológico, el tipo de investigación, nivel de investigación, métodos de investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos, diseño de la investigación, población, muestra y muestreo, procedimientos de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos y ámbito de estudio. **Capítulo IV:** analizaremos los resultados encontrados. Y por último las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos de la investigación.

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **I. PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACION Y FORMULACION DEL PROBLEMA.**

##### **1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

En el presente siglo la sociedad sufre diferentes cambios entre ellos lo social, económico, político y cultural, entre otros. Un cambio que involucra el cambio de pensamiento. Lo que a su vez va a influir en la manera de vivir, y en este caso la manera como se relaciona la persona con su trabajo. (Ramirez & Cajigas, 2004)

De esta manera toda organización va a mantener una relación importante con el personal lo que viene a constituir el recurso humano de la empresa lo que va a permitir a la misma lograr sus objetivos.

Por lo tanto, teniendo en cuenta lo mencionado podemos notar que mundialmente el ambiente laboral actual del presente y el futuro están en manos de los directivos quienes tienen que adaptarse al cambio. Para ello, las diferentes organizaciones deben de contar con empleados comprometidos con los cambios ya que son la ventaja competitiva ante otras empresas. (Desleir, 2000, pág. 53)

“En un entorno económico globalizado y competitivo, donde se presentan fusiones, adquisiciones y alianzas de grandes empresas, el interés financiero ha primado sobre los demás

intereses de la firma, determinando el valor de las compañías por su valor en libros.” (Añez, 2006)

La búsqueda de rentabilidad, fuentes de capital e inversión, son las premisas de las multinacionales. Sin embargo, a pesar de este panorama capitalista, la mayoría de empresas han dado cabida al crecimiento de la gestión del talento humano, porque perciben, que, a través de la motivación, capacitación, crecimiento, desarrollo, y evaluación, desarrollan personas comprometidas que se convierten en más que trabajadores en aliados empresariales. (Chaparro, 2006)

Por lo que podemos percibir la participan de los colaboradores comprometidos con las metas de la empresa, conociendo y practicando la visión y misión de la organización, donde van alineando los objetivos de la empresa e impulsan su crecimiento y desarrollo.

A nivel nacional podemos notar que esta corriente también está presente, donde una cultura organizacional dinámica, acerca a las personas, porque genera bienestar, seguridad y calidad de vida, lo que genera el compromiso de los trabajadores con la organización; pues si los colaboradores son pieza fundamental de la organización, se les debe de dar estabilidad laboral dentro de la empresa.

Aunque aún se percibe la empresa antigua donde funcionarios, gerentes y trabajadores se mantienen cada uno en su lado en busca tan sólo de beneficios personales. En consecuencia, hay efectos negativos que están influyendo en la empresa y causan falta de motivación laboral y desmotiva en todo sentido donde el trabajador no se puede desenvolver con la eficiencia y eficacia esperada para desempeñarse en las labores asignadas dentro de su puesto de trabajo.

Bajo este criterio, notamos también en las empresas nacionales que han iniciado tomando en cuenta el talento humano sabiendo que existe una relación estrecha entre el éxito y el crecimiento de las empresas, de la misma manera está relacionado con otros factores organizacionales que buscan el desarrollo en su trabajo, se hace por ello necesario analizar el

significado de motivación laboral, que conllevará a que el trabajador realice sus funciones y aportará a la productividad de la empresa.

Este mismo fenómeno se percibe en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima donde los directivos intentan unirse al cambio y han iniciado con algunos cambios, por lo que ya cuenta con una visión, misión y valores de la empresa, pretendiendo que con el tiempo los trabajadores se involucren con ella, lo que todavía no se puede ver es que los trabajadores perciban la cultura organizacional en su conjunto por lo que no están involucrados, por lo que esta investigación relacionará cultura organizacional con motivación laboral formulando las siguientes preguntas.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre cultura organizacional y motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- 1) ¿Cuál es la relación que existe entre la visión y motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017?
- 2) ¿Cuál es la relación que existe entre la misión y motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017?
- 3) ¿Cuál es la relación que existe entre los valores y motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017?

## **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre cultura organizacional y motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- a) Determinar la relación que existe entre la visión y motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017
- b) Determinar la relación que existe entre la misión y motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017
- c) Determinar la relación que existe entre los valores y motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017

## **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. Justificación teórica**

Teóricamente esta investigación busca el conocimiento de cultura organizacional teniendo en cuenta lo que dice la teoría sobre la visión, misión y valores en general y luego la que corresponden a la empresa buscando las respuestas para la motivación laboral en los trabajadores de Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima.

### **1.4.2. Justificación Práctica**

Al identificar la relación entre cultura organizacional y motivación laboral y obtener resultados se va a sugerir que éstas sean tomadas en cuenta para la toma de decisiones en la empresa de estudio cuyas medidas podrán claras y precisas.

### **1.4.3. Justificación Metodológica**

Al elaborar este estudio vamos a utilizar dos herramientas para medir cada una de las variables que son dos instrumentos que tienes en cuenta las dimensiones para medir cada variable, los que proponemos como metodología de medición tanto para la variable cultura organizacional como para la variable motivación laboral, o también hacer la relación de una de ellas con otras variables

### **1.4.4. Justificación Social**

Este estudio tiene relevancia social, dado que los resultados al ser utilizados en el personal de la empresa mediante toma de decisiones con “ojos abiertos” va a generar cambios en los trabajadores y en su estabilidad laboral lo que va a beneficiar a la empresa, pero también a familiares y en general a toda la comunidad.

### **1.4.5. Justificación de Convivencia.**

La conveniencia radica en la actualidad del estudio, en la bibliografía que se ha generado internacionalmente y también ya en nuestro país, la que puede ser aplicada y orientada de manera específica a Osorio Servicios Mineros SAC y tener una visión clara del comportamiento de ambas variables.

## **1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. Delimitación Espacial**

Corresponde a la empresa Osorio Servicios Mineros, Oyón - Lima

### **1.5.2. Delimitación Temporal**

La investigación se realizó en el periodo del 2017 sobre cultura organizacional y motivación laboral.

### **1.5.3. Delimitación Conceptual o Temática**

Conceptualmente consideramos para cultura organizacional la definición de (Carballo, 1991) que dice que, “en la cultura organizacional, se mezclan liderazgo, valores, símbolos, mitos, leyendas, anécdotas, creencias, estructuras, hábitos, lenguajes, ritos, ceremonias, reglas sociales, normas, credos, filosofías de gestión, etc.”

## **CAPITULO II**

### **II. MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO**

Se encontraron y revisaron los siguientes antecedentes de investigación tales como:

##### **2.1.1. Internacional**

(Gutiérrez, 2014) Elaboró la tesis titulada: La Cultura Organizacional como factor que influye en la motivación laboral de los trabajadores del área operativa en una empresa de transporte aéreo. Para optar al grado de Magister en Administración en la Universidad Nacional de Colombia. Bogotá D.C., Colombia. Sobre la metodología la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, estudio no experimental, transaccional y correlacional.

Concluyendo que el área de ventas Bogotá no ha mostrado mucho interés en lo que a cultura organizacional se refiere y por tanto su trabajo no se percibe como un agente significativo en la motivación. También se consideró que la organización al proveer de mayor responsabilidad a cada trabajador le da el impulso que necesita para realizar un mejor trabajo,

no mayor carga sino responsabilidad de acuerdo a las habilidades inherentes de cada puesto y área de trabajo. Ello permitirá que el personal se dé cuenta que su trabajo no es monótono, sino que puede ser el motor para el desarrollo de sus habilidades y capacidades personales lo que aportará eficazmente al logro de metas y objetivos organizacionales.

(Calderón, 2013) Desarrolló la tesis titulada: “La cultura organizacional en la estabilidad laboral” (Estudio realizado en lubricantes La Calzada S.A.). Previo a conferirle en el grado académico de: Licenciada y El título de Psicóloga Industrial/Organizacional en la Universidad Rafael Landívar Quetzaltenango – Guatemala. Sobre la metodología fue una investigación descriptiva, contando con una muestra de 26 personas.

Realizada la investigación se concluye que no existe estabilidad en el manejo de la cultura organizacional de la empresa, ya que el manejo de personal se realiza, provocando oscilación en el rendimiento, siendo luego ineficaz sus labores y rendimiento en general. El desarrollo de la cultura organizacional impide al personal de la organización ser más responsables y comprometidos con el desarrollo de sus funciones, les restringe la participación y aporte, lo que genera inestabilidad en la empresa.

(Meneses, 2011) Realizó la tesis titulada: La Cultura organizacional y las competencias de gestión en los sistemas de coordinación educativa artística en madeira (Portugal). Para la obtención del grado de Doctor en Ciencias del Trabajo en la Universidad de Cádiz. Cádiz – España. Sobre la metodología fue descriptiva, transversal y correlacional, usando como instrumento el cuestionario.

Luego de realizada la investigación se concluye que la cultura y clima organizacional en la organización materia de estudio es todo un éxito ya que la motivación es parte intrínseca de la misma, así como la innovación y contar con reglas claras para el desempeño laboral, todo ello para el logro de metas y objetivos. Los colaboradores han aprendido a convivir con el

cambio, trabajar en equipo y por lo tanto lograr una mayor productividad. Tanto jefes, líderes y colaboradores en general promueven una cultura y clima organizacional lo que permite la calidad, innovación y creatividad permanente.

(Maldonado & Perucca, 2008) Elaboró la tesis titulada: La motivación de los empleados en organizaciones con planes de desarrollo de carrera. Para optar al título de Ingeniero Comercial con mención en Administración en la Universidad de Chile. Santiago, Chile.

Llegando a concluir que la universidad no tiene una planificación acorde con las exigencias de la actualidad ni una óptima gestión para los recursos humanos, así pues, cada facultad trabaja como un ente individual, por lo que se hace difícil conocer la calidad del personal en general y realizar una evaluación de los resultados de los planes aplicados, así como los programas de carreras universitarias ya existente. Asimismo, La motivación del personal se logra cuando el trabajo que realizan les permite adquirir responsabilidad, madurez, iniciativa y logro individual

### **2.1.2. Nacional**

(Castillo, 2014) Elaboró la tesis titulada: Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos. Para optar por el título profesional de Licenciada en Psicología con mención en Psicología Social en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima – Perú.

Llegando a concluir que el personal de cargo medio presentó una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, pero no con la automotivación, por lo que los directivos de las instituciones deben intervenir en este caso implementado y desarrollando programas que aumenten la motivación intrínseca y los colaboradores puedan disfrutar de su trabajo mucho más. Asimismo, luego de realizada esta investigación es importante que los programas que se implementen para el desarrollo de la motivación de los

recursos humanos, sea clasificando a los trabajadores por grupo jerárquico y no por edad, sexo o grado de instrucción, lo que hemos comprobado muestra mejores resultados.

(Sulca, 2015) Elaboró la tesis titulada: Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial. El caso de división policial – 1 Lima Cercado Región policial Lima. Para optar el grado académico de Magíster en Administración con mención en Gestión Empresarial en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú. Sobre la metodología fue una investigación Aplicativa, de diseño No Experimental y Transversal. Usando como Instrumento la encuesta.

Concluyendo que los agentes policiales respetan las normas y muestran lealtad a su Institución, lo cual se vincula con valores de seguridad y confianza por nombrar algunos, asimismo la mayoría de policías no muestran un tipo dominante de motivación, lo que no sería lo más óptimo en su desarrollo personal, un 28% muestra motivación al poder, el 8% hacia el logro, lo que haría notoria una carencia motivacional al cumplir su misión y la inexistencia de metas a largo plazo.

(German, Iturbi, & Osorio, 2011) Elaboraron la tesis: La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio. Para Obtener el Grado de Magíster en Administración Estratégica de Empresas Otorgado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima – Perú.

Habiendo determinado que en la empresa materia de estudio laboran personas jóvenes (entre veinte y veinticinco años), y por lo mismo, muestran deseos de superación personal, entre ellos algunos terminaron la educación secundaria, estudios técnicos o universitarios. Se observó también una gran participación de colaboradores siendo muchos los trabajadores encuestados que no cuentan con contratos permanentes, sino que son renovables cada 3 o 6 meses. La mayor parte de los colaboradores realiza su trabajo en una jornada de 8 horas diarias y también hacen sobre tiempo. Por otro lado, entre los factores de satisfacción y motivación

encontramos: El logro y realización, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad, la promoción y posibilidad de crecimiento, sin embargo, existe insatisfacción por las condiciones de trabajo.

(Vásquez, 2007) Realizó la tesis: Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Para optar el título de Licenciada en Enfermería Lima-Perú. El presente estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo de corte Transversal, de técnica la entrevista y el instrumento el formulario tipo Cuestionario.

Concluyendo que los trabajadores cuentan con un nivel medio de motivación, siendo las más significativas la identidad y autonomía en el trabajo, empero las capacitaciones, y las diversas tareas cuentan con una baja motivación. El nivel de satisfacción laboral de los profesionales en enfermería muestra un nivel medio. Entre los factores que tuvieron mayor porcentaje en cuanto a la motivación se encuentran: El trabajo en sí mismo, la comunicación con los superiores, beneficios laborales y remunerativos.

### **2.1.3. Local**

(Espejo Rodríguez, 2014) Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del Personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín.

El objetivo de la presente investigación fue determinar la influencia del clima organizacional en el Desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín -2014. Los métodos usados para el desarrollo de toda la investigación fueron, como método general se utilizó el método científico empleado para cada uno de los procesos a seguir, utilizándose como métodos específicos al método descriptivo, explicativo, cualitativo y cuantitativo que nos permitió conocer cada variable por separado y sistemáticamente ambas variables como un todo. El resultado que se obtuvo de la investigación fue que la Dirección

Regional de Agricultura Junín – 2014 presenta un clima organizacional desfavorable para el desempeño laboral del personal. Ante todo, lo mencionado se concluye que existe influencia directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ( $r_s = 0.789$ ) en la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014. La influencia es directa fuerte. Lo que muestra que el clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. CULTURA ORGANIZACIONAL**

El término cultura organizacional es relativamente reciente, algunos autores como (Aktouf, 2002) data el concepto desde finales de los años 70, sin embargo, (Hofstede, 1980) menciona que la expresión cultura organizativa apareció por primera vez de manera casual en la literatura anglosajona de la década de 1960 como sinónimo de clima.

Autores como (Deal & Kennedy, 1982), reflejan claramente este valor relacional entre cultura empresarial, actividades y resultados, así como la relevancia e influencia que la misma tiene sobre el funcionamiento de la empresa y que han dado diferentes definiciones de la misma.

Hoy en día las empresas modernas tienen una fuerte cultura orientada a objetivos, donde los trabajadores saben lo que deben de realizar, y de la misma manera la empresa espera mucho de ellos en cualquier circunstancia, practican valores en común que orienta a la toma de decisiones. Los valores deben de estar adaptados a cambios dinámicos, flexibles y adaptados a problemas.

#### **2.2.1.1. Enfoques de la cultura en las organizaciones.**

La cultura como concepto fue extraído de la antropología, por el cual no se llega a un acuerdo en cuanto al significado de esta palabra. Los diferentes puntos de vista en cuanto a la

relación cultura-organización enfocan distintas percepciones o suposiciones respecto a ambos conceptos.

#### **2.2.1.2. Dimensiones de cultura organizacional**

(Garmendia, 1991 ) Menciona que la cultura corporativa está constituida de una parte por el conjunto de declaraciones de la Dirección de la organización, tendentes a la consecución de sus objetivos y, de otra, por los consensos sobre la experiencia compartida.

La cultura corporativa es pues un instrumento que busca institucionalizarse. En este sentido, las declaraciones de Misión, Visión y Valores son un primer “corpus “de la cultura corporativa de una organización.

De acuerdo con lo planteado por A. Campbell y K. Tawadey, la Misión de la empresa es el vínculo entre estrategias, valores de la organización y valores del empleado y tiene que ver con los propósitos o filosofía de la empresa.

#### **2.2.1.3. Misión**

La Misión define el contexto en donde las organizaciones participarán y la posición que tienen en este ámbito.

Por otro lado: “La misión debe reflejar el objetivo final de la Organización y los valores que las personas asocian con el beneficio de la Organización. La misión deja su sello en las declaraciones referentes a los objetivos y la filosofía de empresa.”

“La identificación con la razón de ser de la empresa y se corresponde con los resultados que persigue con carácter permanente. Se puede concretar en dos metas generales: obtener beneficio continuado y ofrecer un producto que cubra las necesidades de la sociedad”

#### **2.2.1.4. Visión**

“La Visión del liderazgo que implica comprender qué ha ocurrido en la historia y que está sucediendo en el presente, para poder planificar hacia dónde debe dirigirse la organización. La visión es una ruta para el futuro que se ha diseñado”

La visión orienta a las empresas a proyectarse al futuro. Al estudiar la situación actual con respecto a lo esperado en el futuro, se evaluará los objetivos a corto, medio y largo plazo.

También la visión es “aquella que engloba el futuro deseado, o la aspiración de la organización; el sentido de descubrimiento y destino que motiva tanto a los directivos como a los trabajadores”

#### **2.2.1.5. Valores**

Los valores se interpretan de manera que cómo se realiza o deben realizarse las diferentes acciones en una organización y, estar ligadas a la Misión y Visión de cada organización. Para cumplir con los valores se tiene que asumir, y compartir con cada uno de los miembros de cualquier orden jerárquico en la organización:

” Los valores son aprendizajes estratégicos relativamente estables en el tiempo, de que una forma de actuar es mejor que su opuesta, para conseguir que las cosas nos salgan bien.”

Se define como “objetivos e intereses más importantes que son compartidos por la mayoría de las personas de un grupo, y que tienden a condicionar el comportamiento del grupo y, con frecuencia, persisten durante un largo período de tiempo, aunque se produzcan cambios en la composición del grupo.”

Cuando la organización plasma sus valores e incentiva a los colaboradores a conocerla y considera que el trabajo debe de realizarse como se lo indican, los valores deben de ser definidos y planteados por los representantes de la empresa y conseguir que se practique y convertirlas en acciones que ayudaran al manejo idóneo de la organización.

### **2.2.2. MOTIVACIÓN LABORAL**

El desarrollo en la motivación, que tiene cada trabajador dentro de la empresa lo vinculan con el desempeño y satisfacción, de la misma manera los procesos organizacionales ayudan a que la empresa y los trabajadores se dirijan a una sola dirección.

La Teoría de la Jerarquía de la Necesidades propuesta por el psicólogo Abraham Maslow, menciona que todo hombre comparte cinco niveles de satisfacción de las necesidades. Estos niveles son:

- a) Necesidades fisiológicas
- b) Necesidades de seguridad
- c) Necesidades de asociación o aceptación
- d) Necesidades de estimación
- e) Necesidades de autorrealización

Herzberg (1968) reformula la teoría de Maslow en dos tipos de factores laborales:

El primer grupo se denomina de mantenimiento, higiene o contexto de trabajo los cuales son políticas y administración de la compañía, supervisión, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, salario, categoría, seguridad en el empleo y vida personal. Estos factores se identifican usualmente con los niveles fisiológicos, de seguridad, amor y pertenencia propuestos por Maslow.

En el segundo grupo están los motivadores relacionados con el trabajo. Entre ellos se encuentran: el logro, el reconocimiento, el trabajo interesante, el avance y el crecimiento laboral.

Herzberg, Hackman y Oldham elaboran un Modelo de las Características del trabajo (JCM), donde establecen cinco dimensiones:

- 1. Variedad
- 2. Identidad de tarea,
- 3. Significado de la tarea,
- 4. Autonomía
- 5. Retroalimentación.

Con este modelo planteado el colaborador se genera así mismo recompensas internas cuando sabe que ha realizado una tarea de suma importancia. Cuanto mayor se genere estos aspectos mayores será la motivación, y la satisfacción que siente el colaborador esto conllevará a disminuir su ausentismo y a la renuncia a la organización.

Si los colaboradores sienten la falta de algunos de estos aspectos disminuirá su rendimiento y motivación.

Al incrementarse la motivación, el rendimiento en el trabajo se mejora se hace más humanizado y más productivo. De la misma manera disminuye el ausentismo, las quejas y el tiempo inactivo beneficiando al trabajador y a la empresa.

Estas teorías explican cómo se puede incentivar al colaborador y que este desarrolle su trabajo de manera eficiente.

Según (Egúsquiza, 2003) las dimensiones laborales son:

- ✓ Variedad de la tarea

- ✓ Autonomía para la realización de la tarea
- ✓ Identidad de tareas.
- ✓ Importancia de la tarea
- ✓ Retroalimentación sobre el desempeño

### **2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS**

- 1) **Administración:** Disciplina cuyo objetivo es la coordinación eficaz y eficiente de los recursos de un grupo social para lograr sus objetivos con la máxima productividad y calidad.
- 2) **Comunicación:** Elemento clave para el cambio de cultura y la creación y fortalecimiento de los valores culturales necesarios para apoyar la estrategia organizacional, y enfrentar a un proceso de globalización y competitividad.
- 3) **Cultura organizacional.** Es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común.
- 4) **Empleado:** Persona que se desempeña en un cargo determinado realizando tareas sobresalientes, desarrolladas en una oficina con cualidades intelectuales y la cual recibe un salario a cambio.
- 5) **Valores:** Se convierte en un elemento motivador de las acciones y del comportamiento humano, define el carácter fundamental y definitivo de la organización, crea un sentido de identidad del personal con la organización
- 6) **Incentivo:** Aquello que mueve a desear o hacer algo. Puede tratarse algo real (como dinero) o simbólico (la intención de dar u obtener una satisfacción).
- 7) **Liderazgo:** Es el conjunto de capacidades que un individuo tiene para influir en la mente de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos.

- 8) **Motivación:** Es la voluntad para hacer un esfuerzo, por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal.
- 9) **Problema:** Conjunto de hechos o circunstancias que dificultan la consecución de algún fin. Cuestión o punto discutible que requiere de una solución.
- 10) **Sistema de valores.** Se considera a aprender el valor a través del pensar, reflexionar, razonar y comprender, enseñar el valor a través de su descripción, explicación, ejemplificación y transmisión y tomar el valor como un hábito.
- 11) **Trabajador o trabajadora:** Persona física con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución.
- 12) **Valores compartidos.** Es importante comunicar a los miembros de la organización, cuales son los sistemas de valores de la empresa.
- 13) **Valores Organizacionales.** Los valores son la base de evaluación que los colaboradores de una organización realizan para juzgar situaciones, actos, objetos y personas. De la misma manera ayuda a reflejar las metas reales, las creencias y conceptos básicos de una organización siendo así la médula de la cultura organizacional.

## **2.4. HIPOTESIS Y VARIABLES**

### **2.4.1. Hipótesis General**

Existe relación significativa entre cultura organizacional y motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017

### **2.4.2. Hipótesis Especificas**

- 1) Existe relación significativa entre la visión y motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017
- 2) Existe relación significativa entre la misión y motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017

- 3) Existe relación significativa entre los valores y motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017

### **2.4.3 Variables de la investigación**

#### **Variable 1:**

##### **Cultura organizacional**

##### **Dimensiones:**

- Visión
- Misión
- Valores

#### **Variable 2:**

##### **Motivación Laboral**

##### **Dimensiones**

- Autonomía
- Variedad
- Identidad
- Significado
- Retroalimentación

## 2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1 CULTURA ORGANIZACIONAL	En la cultura organizacional, se mezclan liderazgo, valores, símbolos, mitos, leyendas, anécdotas, creencias, estructuras, hábitos, lenguajes, ritos, ceremonias, reglas sociales, normas, credos, filosofías de gestión, etc. (Carballo, 1991)	VISIÓN	Conocer la visión de la empresa.	ORDINAL
			Es difundida internamente y externamente	
			Visualiza el futuro de la empresa	
		MISIÓN	Conocer la misión de la empresa.	
			Refleja objetivos de la empresa	
			Se orienta a valores, motivaciones y principios.	
			Manifiesta cohesión alrededor de objetivos comunes.	
		VALORES	Conocer los valores de la empresa.	
			Compartidos con todos los miembros de la organización	
			Refleja dedicación y respeto al trabajo en equipo	
			Conocer la política de la empresa.	
		AUTONOMÍA	Comprende tanto los procesos individuales que llevan a un trabajador a actuar y que se vinculan con su desempeño y satisfacción en la empresa, así también son los procesos organizacionales que influyen para que tanto los motivos del	
Libertad considerable para desarrollar su labor.				
VARIEDAD	Oportunidad de realizar un número diferente de tareas			
	Número de tareas diferentes.			

VARIABLE 2 MOTIVACIÓN LABORAL	trabajador como los de la empresa vayan en la misma dirección. (Hauseman, 1986)	IDENTIDAD	Los resultados del esfuerzo son claramente visibles e identificables.	
			Contribuciones al servicio o resultado final.	
		SIGNIFICADO	Consecuencias para todos en el trabajo	
			Sobrevivencia en el trabajo	
		RETROALIMENTACIÓN	Mi jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.	
			Los supervisores dan a saber lo que piensan del trabajo.	

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA**

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

“El método general de esta investigación es el método científico, como la de que está constituida por leyes universales que conforman un conocimiento sistemático de la realidad.” (Ruiz, 2007, pág. 35)

#### **3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

“Fue una investigación básica, porque mejora el conocimiento y la comprensión de los fenómenos sociales, así mismo es el fundamento de toda investigación.” (Ruiz, 2007, pág. 32)

#### **3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

“El nivel de investigación es correlacional, porque intenta establecer la relación existente entre dos o más variables, pero sin pretender dar una explicación completa del fenómeno investigado.” (Hernández & Baptista, 2010, pág. 12)

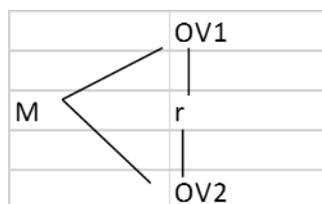
#### **3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

El diseño es correlacional, no experimental y transversal

“Es correlacional, porque tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más variables, en un contexto en particular. Y transversal porque se midió la variable una vez en el tiempo.” (Hernández & Baptista, 2010, pág. 15)

La investigación no experimental es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad. Y de corte transversal porque se estudiará el comportamiento de las variables con una sola medición de ellas. (Kerlinger, 1979) Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento. México, D.F.

Esquemáticamente es expresada de esta forma



**Dónde:**

M= Muestra:

O1 = Primera variable: Cultura Organizacional

O2 = Segunda Variable: Motivación Laboral

r = Correlación entre la variable 1 y la variable 2

### 3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.5.1. Población

“Se designa a la población como la totalidad del fenómeno estudiado que posee una característica común.” (Hernández & Baptista, 2010, pág. 22)

Para este caso la población está conformada de la siguiente manera:

## POBLACIÓN

Tabla A

*Tabla de cantidad de trabajadores*

CARGOS	N°
Gerente	01
Sub gerente	01
Residente	01
Asiste del residente	01
Inspector de seguridad	01
Asistente de recursos humanos	01
Obreros	24
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>

Datos obtenidos en el campo (Fuente: Elaboración propia)

### 3.5.2. Muestra

La muestra se considera censal pues se seleccionó el 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos. En este sentido se establece la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. (Ramírez, 1999) ¿Cómo hacer un proyecto de investigación? Caracas, 1999

La población que se estudiará será de 30 trabajadores de forma censal por ser población y muestra.

## 3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### 3.6.1 Técnicas de recolección de datos

En la recolección de datos se usará como técnica la encuesta

### 3.6.2 Instrumentos de recolección de datos

El instrumento a utilizarse será el cuestionario

### **3.7. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCION DE DATOS.**

El procesamiento de cada uno de los datos se llevará a cabo con el programa SPSS versión 22, de dónde se hallará los estadísticos descriptivos y el proceso de la prueba de hipótesis que corresponde al análisis estadístico inferencial.

Para el análisis descriptivo se elaborarán tablas y gráficos de frecuencias y porcentajes por variables y dimensiones.

Para el análisis inferencial se hará la prueba de hipótesis con Rho de Spearman.

- Los resultados de las variables de análisis se enfocan en porcentajes y frecuencias, que se presentan en cuadros y gráficos. De la misma manera se establecen medidas de tendencia central (media).
- Los resultados se analizaron a través de ítems, cualitativamente y cuantitativamente.
- Se aplicó la Prueba de la Correlación de Spearman para validar las hipótesis de Investigación.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.**

##### **4.1. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS.**

Para el análisis descriptivo se elaborarán tablas y gráficos de frecuencias y porcentajes por variables y dimensiones.

Para el análisis inferencial se hará la prueba de hipótesis con Rho de Spearman.

- Los resultados de las variables de análisis se enfocan en porcentajes y frecuencias, que se presentan en cuadros y gráficos. De la misma manera se establecen medidas de tendencia central (media).
- Los resultados se analizaron a través de ítems, cualitativamente y cuantitativamente.
- Se aplicó la Prueba de la Correlación de Spearman para validar las hipótesis de Investigación.

#### 4.1.1. Análisis cuantitativo de las variables.

##### 4.1.1.1 Resultados de las encuestas aplicadas a los colaboradores

#### IV. I Cultura Organizacional

##### A.1 Visión

**Tabla 1**

#### ¿Le han dado a conocer la visión de la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	5	16,7	16,7
	ALGUNAS VECES	21	70,0	86,7
	VECES	4	13,3	100,0
	NUNCA	4	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Datos obtenidos en el campo (Fuente: Elaboración propia)

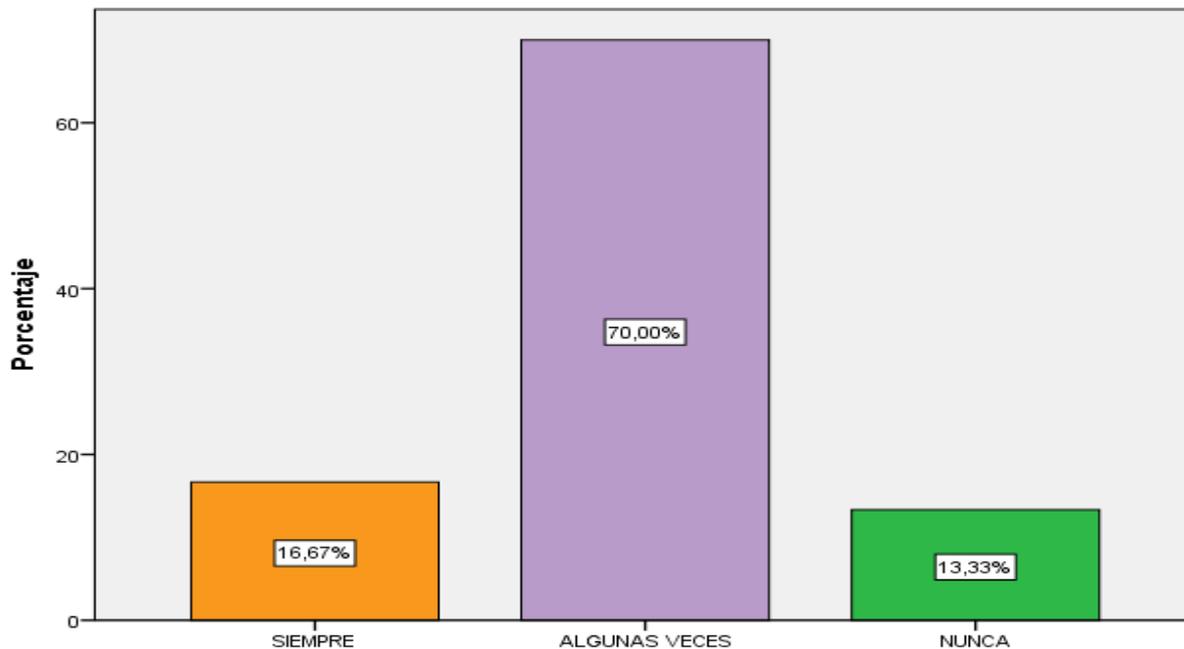


Figura 1: Le han dado a conocer la visión de la empresa (Fuente: Elaboración propia)

**Interpretación:**

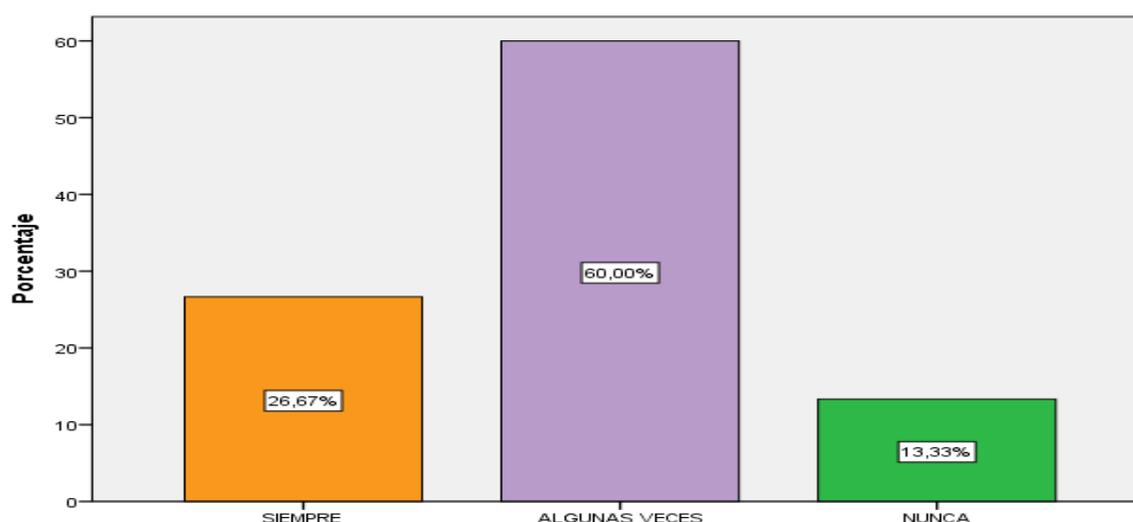
En el presente cuadro se cuantifico la interrogante ¿Le han dado a conocer la Visión de la empresa?; y conforme a lo que se obtuvo en la realización del Cuestionario para Colaboradores, encontramos que del total de 30 colaboradores encuestados sólo 5 representa el 16.67%, menciona que siempre se le dio a conocer la visión de la empresa, 21 que representa el 70 % menciona que algunas veces se les dio a conocer, 4 que representa el 13.33% no tiene conocimiento de lo que es la visión de la empresa, Esto indica que la empresa ha tenido una mayoría de colaboradores informados sobre la visión de la empresa.

Tabla 2

*¿La visión de la empresa es compartida entre todos?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	8	26,7	26,7	26,7
	ALGUNAS VECES	18	60,0	60,0	86,7
	NUNCA	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Datos obtenidos en el campo (Fuente: Elaboración propia)*



*Figura 2: Le han dado a conocer la Visión de la empresa (Fuente: Elaboración propia)*

**Interpretación:**

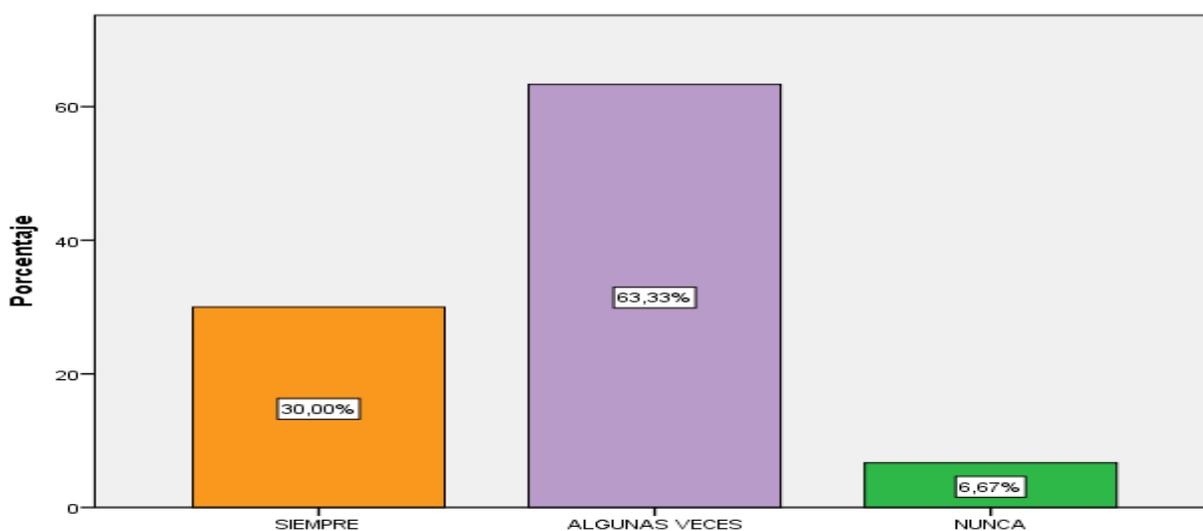
En el presente cuadro que se muestra se cuantifico la interrogante ¿La visión de la empresa, es integradora, compartida entre todos?, conforme a lo que se obtuvo en la realización Cuestionario para Colaboradores, encontramos que del total de 30 empleados encuestados sólo 8 representa el 26.67 %, menciona que considera integradora la visión de la empresa, 18 que representa el 60% menciona que la visión se comparte algunas veces y 4 que representa el 13.33% manifiesta que no es compartida. Esto manifiesta que, hay mayor cantidad de colaboradores que consideran que la visión de la empresa es integradora y compartida entre todos.

Tabla 3

*¿La visión de la empresa visualiza el futuro de la empresa?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SIEMPRE	9	30,0	30,0	30,0
ALGUNAS VECES	19	63,3	63,3	93,3
NUNCA	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

*Datos obtenidos en el campo (Fuente: Elaboración propia)*



*Figura 3: La visión de la empresa Visualiza el futuro de la empresa (Fuente: Elaboración propia)*

**Interpretación:**

En el presente cuadro se muestra se cuantifico la interrogante ¿La visión de la empresa, visualiza el futuro de la empresa?; y conforme a lo que se obtuvo en la realización del Cuestionario para Colaboradores, encontramos que, del total de 30 empleados encuestados, 9 de ellos que representan el 30 %, menciona que la visión de la empresa visualiza el futuro de la empresa, 19 que representa el 63.33 % menciona que la visión de la empresa solo se visualiza alguna veces y solo 2 personas que representa 6.67% menciona que nunca. . Esto manifiesta que, hay mayor cantidad de colaboradores que consideran que en algunas ocasiones la visión de la empresa visualice el futuro.

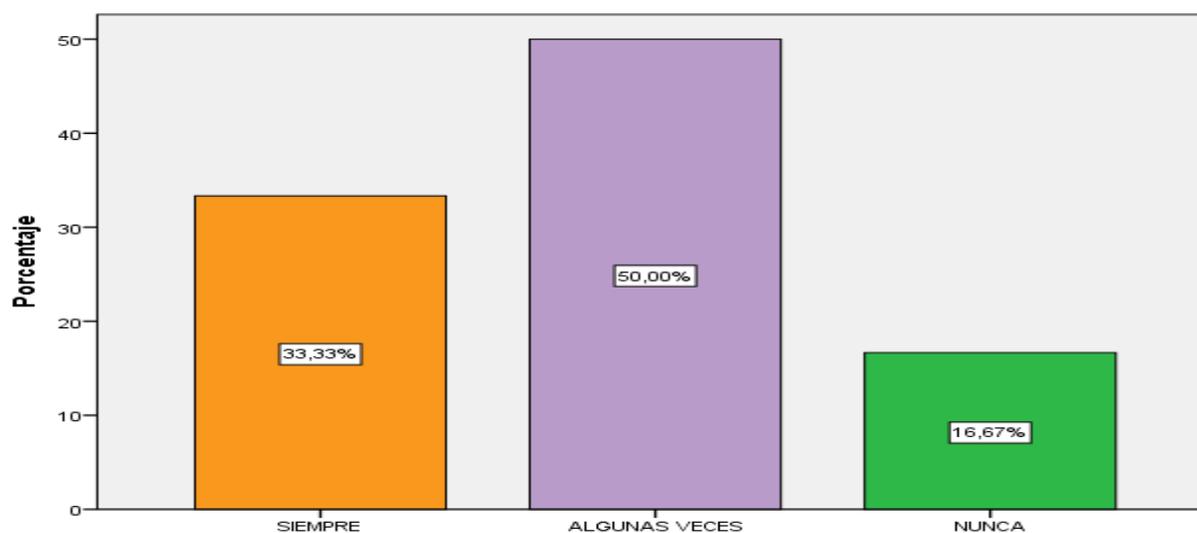
## A.2 Misión

**Tabla 4**

**¿Le han dado a conocer la misión de la empresa?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SIEMPRE	10	33,3	33,3	33,3
ALGUNAS VECES	15	50,0	50,0	83,3
NUNCA	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

*Datos obtenidos en el campo (Fuente: Elaboración propia)*



*Figura 4: Le han dado a conocer la misión de la empresa. (Fuente: Elaboración propia)*

### Interpretación:

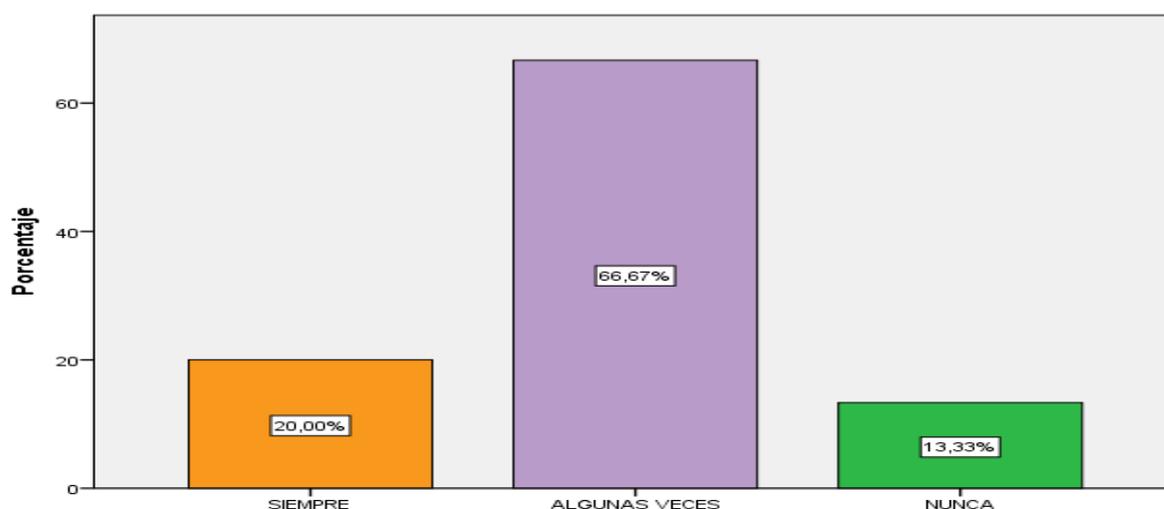
En el presente cuadro se muestra se cuantifico la interrogante ¿ Le han dado a conocer la misión de la empresa?; y conforme a lo que se obtuvo en la realización del Cuestionario para Colaboradores, encontramos que del total de 30 colaboradores encuestados sólo 10 representa el 33.33%, menciona que se le dio a conocer la misión de la empresa, 15 que representa el 50 % menciona algunas veces se les dio a conocer, 5 que representa el 16.67% no tiene conocimiento de lo que es la misión de la empresa. Esto indica que en la empresa la mayoría tienes poco conocimiento sobre la misión.

Tabla 5

*¿La misión refleja los objetivos de la empresa?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	6	20,0	20,0	20,0
	ALGUNAS VECES	20	66,7	66,7	86,7
	NUNCA	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Datos obtenidos en el campo (Fuente: Elaboración propia)*



*Figura 5: La misión refleja los objetivos de la empresa (Fuente: Elaboración propia)*

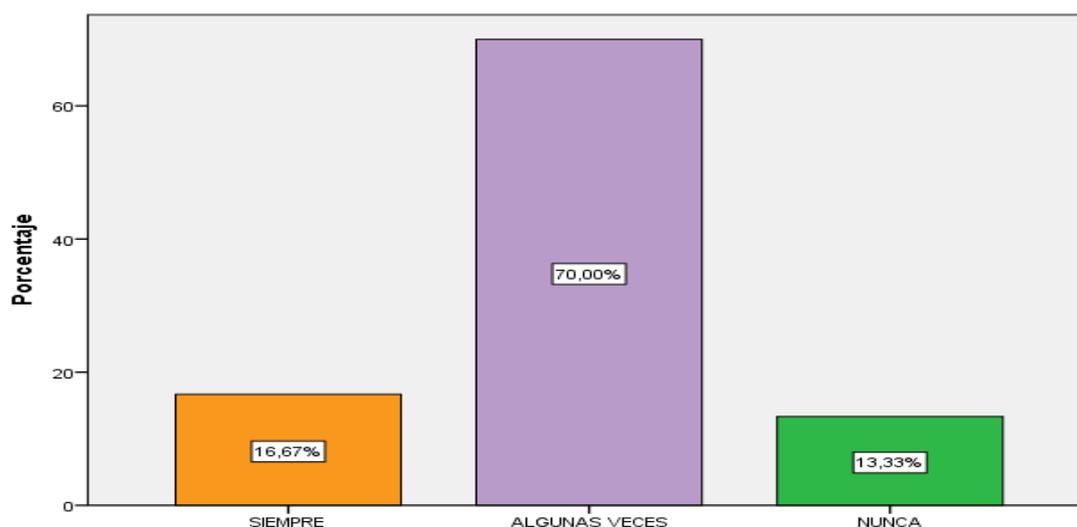
**Interpretación:**

En el presente cuadro se muestra se cuantifico la interrogante ¿La misión de la empresa, refleja la imagen de la empresa?; y conforme a lo que se obtuvo en la realización del Cuestionario para Colaboradores, encontramos que, del total de 30 colaboradores encuestados, 6 de ellos representan el 20.00 %, menciona que la misión refleja los objetivos de la empresa, 20 que representa el 66.67% menciona que la misión algunas veces refleja los objetivos de la empresa y 4 que representa el 13.33%. manifiesta que nunca. Esto manifiesta que, hay mayor cantidad de colaboradores que consideran que en algunas ocasiones la misión de la empresa refleje la imagen de la empresa.

**Tabla 6*****¿La misión de la empresa se orienta a valores, motivaciones y principios?***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	5	16,7	16,7	16,7
	ALGUNAS VECES	21	70,0	70,0	86,7
	NUNCA	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Datos obtenidos en el campo (Fuente: Elaboración propia)*



*Figura 6: La misión de la empresa se orienta a valores, motivaciones y principios (Fuente: Elaboración propia).*

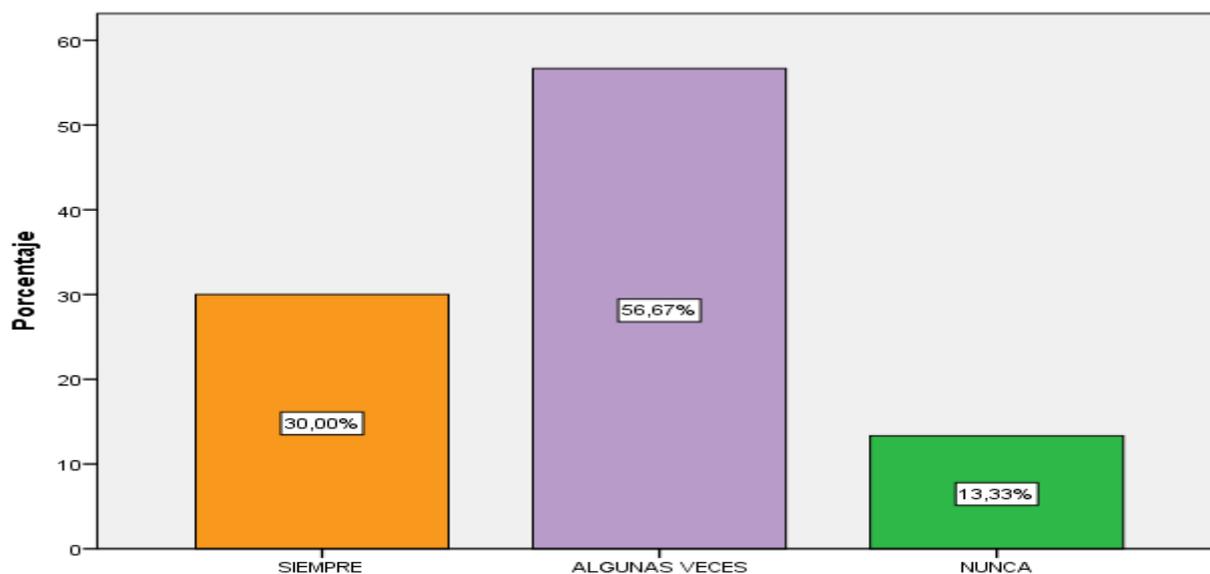
**Interpretación:**

En el presente cuadro se muestra se cuantifico la interrogante La misión de la empresa, ¿Se orienta a valores, motivaciones y principios?; y conforme a lo que se obtuvo en la realización del Cuestionario para Colaboradores, encontramos que, del total de 30 colaboradores encuestados, 7 de ellos representan el 23.33 %, menciona que la misión Se orienta a valores, motivaciones y principios, 16 que representa el 53.33% menciona que la misión algunas veces orienta a valores, motivaciones y principios y 7 personas que representa el 23.33% indica que nunca . Esto indica que, en la empresa, la misión orienta a valores, motivaciones y principios.

**Tabla 7*****¿La misión de la empresa manifiesta objetivos comunes?***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	9	30,0	30,0	30,0
	ALGUNAS VECES	17	56,7	56,7	86,7
	NUNCA	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Datos obtenidos en el campo (Fuente: Elaboración propia)*



*Figura 7: La misión de la empresa manifiesta objetivos comunes (Fuente: Elaboración propia)*

**Interpretación:**

En el presente cuadro se muestra se cuantifico la interrogante La misión de la empresa, ¿La misión de la empresa Manifiesta objetivos comunes?; y conforme a lo que se obtuvo en la realización del Cuestionario para Colaboradores, encontramos que, del total de 30 colaboradores encuestados, 9 de ellos representan el 30.00%, menciona que la misión manifiesta objetivos comunes ,17 que representa el 56.67% menciona que la misión algunas veces manifiesta objetivos comunes y 4 personas que representa el 13.33% manifiesta que nunca.

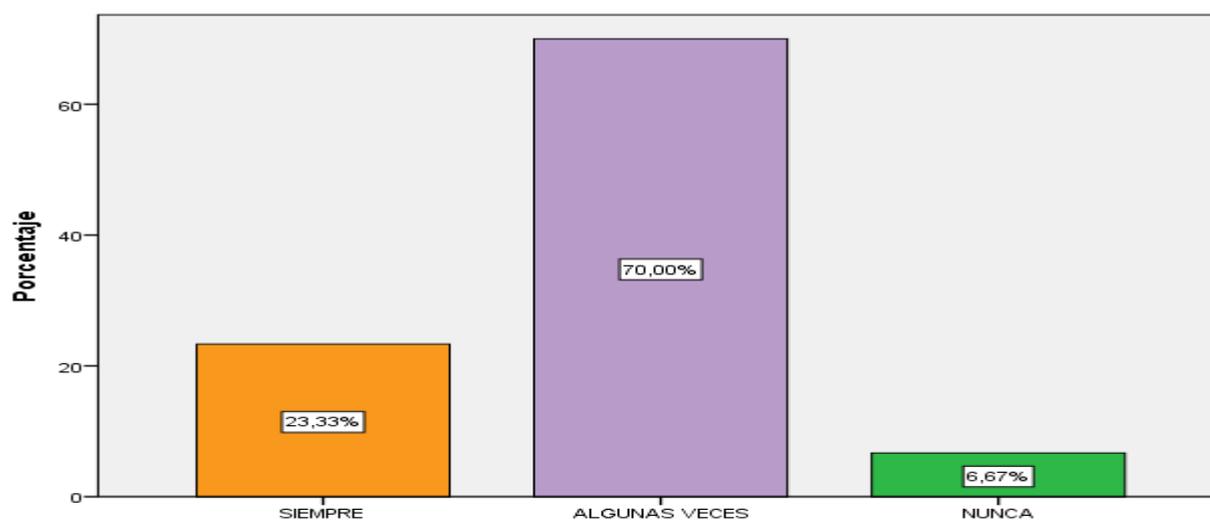
### A.3 Valores

**Tabla 8**

***¿Le han dado a conocer los valores de la empresa?***

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE	7	23,3	23,3	23,3
ALGUNAS VECES	21	70,0	70,0	93,3
NUNCA	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

*Datos obtenidos en el campo (Fuente: Elaboración propia)*



**Figura 8:** *Le han dado a conocer los valores de la empresa (Fuente: Elaboración propia)*

#### **Interpretación:**

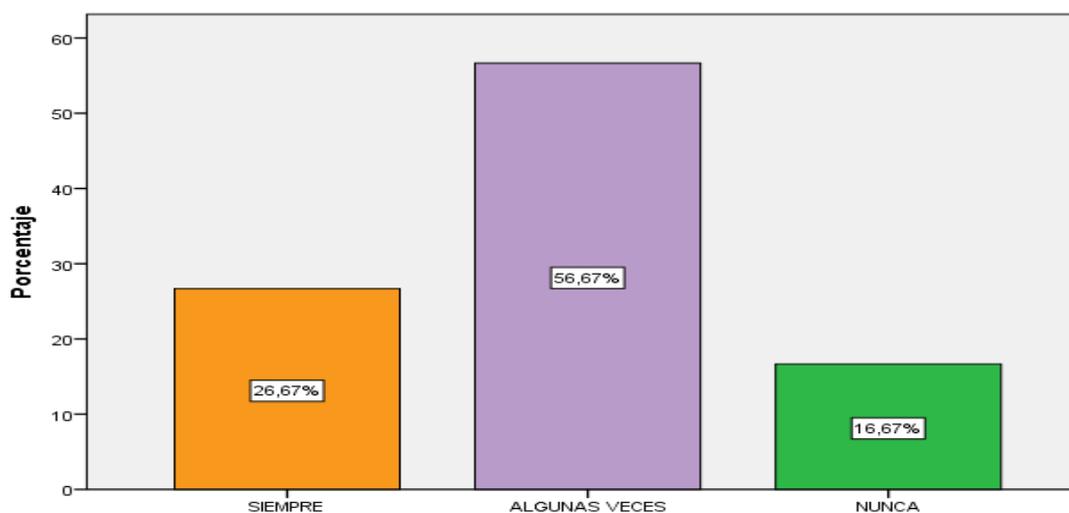
En el presente cuadro se muestra se cuantifico la interrogante, ¿Le han dado a conocer los valores de la empresa?; y conforme a lo que se obtuvo en la realización del Cuestionario para Colaboradores, encontramos que, del total de 30 colaboradores encuestados, 7 de ellos representan el 23.33%, menciona que le han dado a conocer los valores de la empresa, 21 que representa el 70.00 % menciona que algunas veces le han dado a conocer los valores de la empresa, otras 2 personas que representan el 6.67% manifiesta que nunca le han dado a conocer los valores de la empresa. Esto manifiesta que, hay mayor cantidad de colaboradores que en algunas ocasiones se les dio a conocer los valores de la empresa.

Tabla 9

***¿Los valores de la empresa son compartidos con todos los miembros de la organización?***

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SIEMPRE	8	26,7	26,7	26,7
Válido ALGUNAS VECES	17	56,7	56,7	83,3
Válido NUNCA	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

*Datos obtenidos en el campo (Fuente: Elaboración propia)*



*Figura 9: Los valores de la empresa son compartidos con todos los miembros de la organización (Fuente: Elaboración propia)*

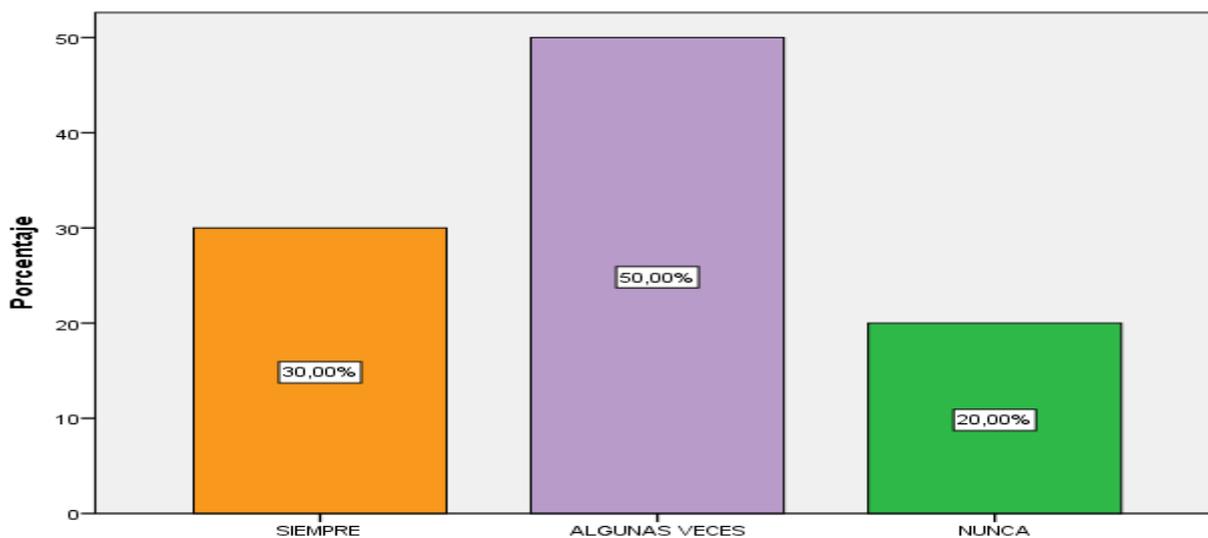
**Interpretación:**

En el presente cuadro se muestra se cuantifico la interrogante, ¿ Los valores de la empresa son compartidos con todos los miembros de la organización?; y conforme a lo que se obtuvo en la realización Cuestionario para Colaboradores, encontramos que, del total de 30 colaboradores encuestados, 8 de ellos representan el 26.67%, menciona que los valores son compartidos con todos los miembros de la empresa, 17 que representa el 56.67 % menciona que los valores algunas veces fueron compartidas con todos los miembros de la organización y 5 que representa el 16.67 % personas manifestaron que nunca fueron compartidas con los miembros. . Esto manifiesta que, hay mayor cantidad de colaboradores que algunas veces se comparten los valores en la empresa.

**Tabla 10****¿Los valores de la empresa refleja dedicación y respeto al trabajo en equipo?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SIEMPRE	9	30,0	30,0	30,0
Válido ALGUNAS VECES	15	50,0	50,0	80,0
Válido NUNCA	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

*Datos obtenidos en el campo (Fuente: Elaboración propia)*



**Figura 10: Los valores de la empresa refleja dedicación y respeto al trabajo en equipo**  
(Fuente: Elaboración propia)

**Interpretación:**

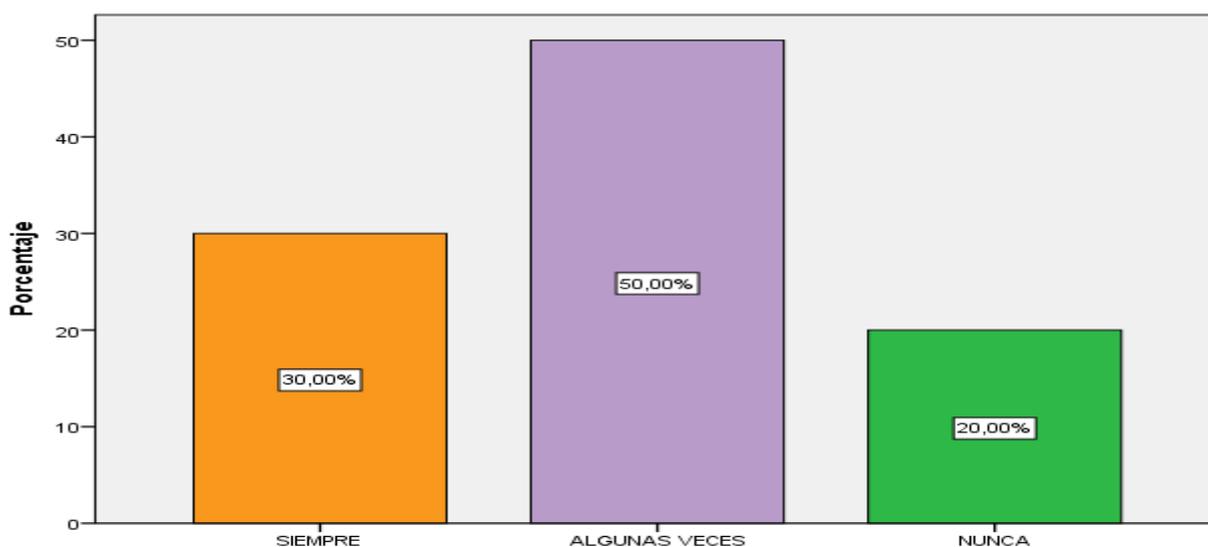
En el presente cuadro se muestra se cuantifico la interrogante, ¿Los valores de la empresa Refleja dedicación y respeto al trabajo en equipo?; y conforme a lo que se obtuvo en la realización del Cuestionario para Colaboradores, encontramos que, del total de 30 trabajadores encuestados, 9 de ellos representan el 30.00%, menciona que los valores de la empresa reflejan dedicación y respeto al trabajo en equipo, 15 que representa el 50.00 % menciona que los valores de la empresa algunas veces refleja dedicación y respeto al trabajo en equipo y 6 que representa el 20% manifiesta que nunca reflejo dedicación ni respeto . Esto manifiesta que, hay mayor cantidad de colaboradores que señalan que los valores en pocas ocasiones reflejan dedicación y respeto al trabajo en equipo.

**Tabla 11**

**¿Le han dado a conocer las políticas y normas de la empresa?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SIEMPRE	9	30,0	30,0	30,0
ALGUNAS VECES	15	50,0	50,0	80,0
NUNCA	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

*Datos obtenidos en el campo (Fuente: Elaboración propia)*



**Figura 11: Le han dado a conocer las políticas y normas de la empresa (Fuente: Elaboración propia)**

### **Interpretación:**

En el presente cuadro se muestra se cuantifico la interrogante, ¿le han dado a conocer las políticas y normas de la empresa?; y conforme a lo que se obtuvo en la realización Cuestionario para Colaboradores, encontramos que, del total de 30 colaboradores encuestados, 9 de ellos representan el 30.00%, menciona que le han dado a conocer las políticas y normas de la empresa, 15 que representa el 50.00 % menciona que algunas veces le han dado a conocer las políticas y normas de la empresa, 6 que representa el 20.00% nunca se le ha dado a conocer. Esto indica que la mayoría de colaboradores encuestados menciona que, si se les han dado a conocer las políticas y normas de la empresa,

## IV.II : Motivación Laboral

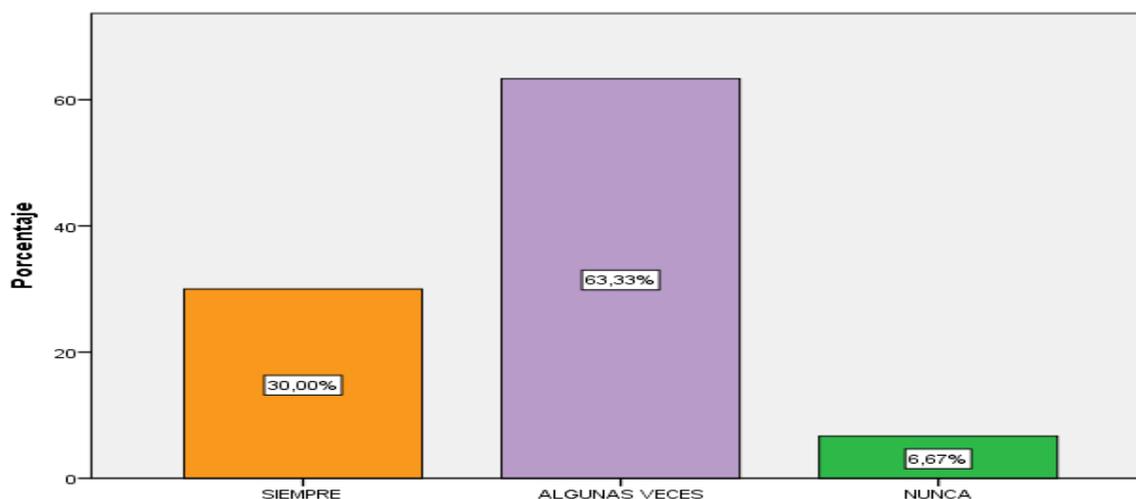
### B.1 Autonomía

**Tabla 12**

*¿Su trabajo le da la oportunidad de participar en la toma de decisiones?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SIEMPRE	9	30,0	30,0	30,0
Válido ALGUNAS VECES	19	63,3	63,3	93,3
Válido NUNCA	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

*Datos obtenidos en el campo (Fuente: Elaboración propia)*



*Figura 12: ¿Su trabajo le da la oportunidad de participar en la toma de decisiones (Fuente: Elaboración propia)*

#### **Interpretación:**

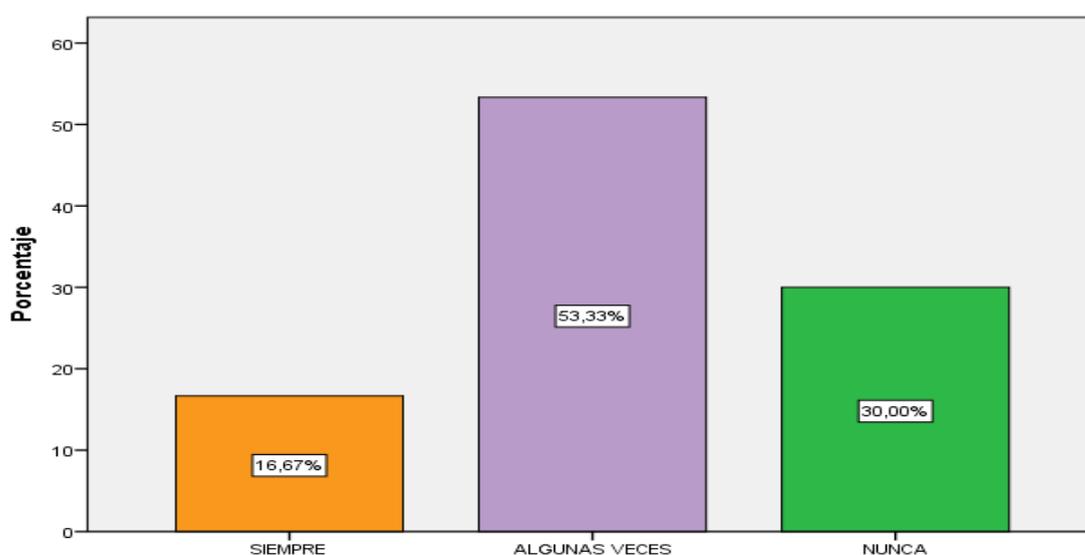
En el presente cuadro se muestra se cuantifico la interrogante ¿Su trabajo le da la oportunidad de participar en la toma de decisiones?; y conforme a lo que se obtuvo en la realización del Cuestionario para Colaboradores, encontramos que del total de 30 empleados encuestado, 9 que representa el 30.00 % menciona que su trabajo le da la oportunidad de participar en la toma de decisiones, 19 personas que representa el 63.33% algunas veces le han dado la oportunidad de tomar decisiones ,y 2 personas que representa el 6.67% indica que nunca se le dio la oportunidad de tomar decisiones. Esto indica que, en la empresa, los colaboradores algunas veces deciden cómo y dónde se realiza el trabajo.

Tabla 13

**¿Su trabajo le concede libertad considerable para desarrollar su labor?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SIEMPRE	5	16,7	16,7	16,7
Válido ALGUNAS VECES	16	53,3	53,3	70,0
Válido NUNCA	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

*Datos obtenidos en el campo (Fuente: Elaboración propia)*



*Figura 13: Su trabajo le concede libertad considerable para desarrollar su labor (Fuente: Elaboración propia)*

**Interpretación:**

En el presente cuadro se muestra se cuantifico la interrogante ¿Su trabajo le da la oportunidad de participar en la toma de decisiones?; y conforme a lo que se obtuvo en la realización del Cuestionario para Colaboradores, encontramos que del total de 30 empleados encuestado, 5 que representa el 30.00 % menciona que su trabajo le da la oportunidad de participar en la toma de decisiones, 16 personas que representa el 63.33% algunas veces le han dado la oportunidad de tomar decisiones ,y 9 personas que representa el 6.67% indica que nunca se le dio la oportunidad de tomar decisiones. Esto indica que, en la empresa, los colaboradores algunas veces deciden cómo y dónde se realiza el trabajo.

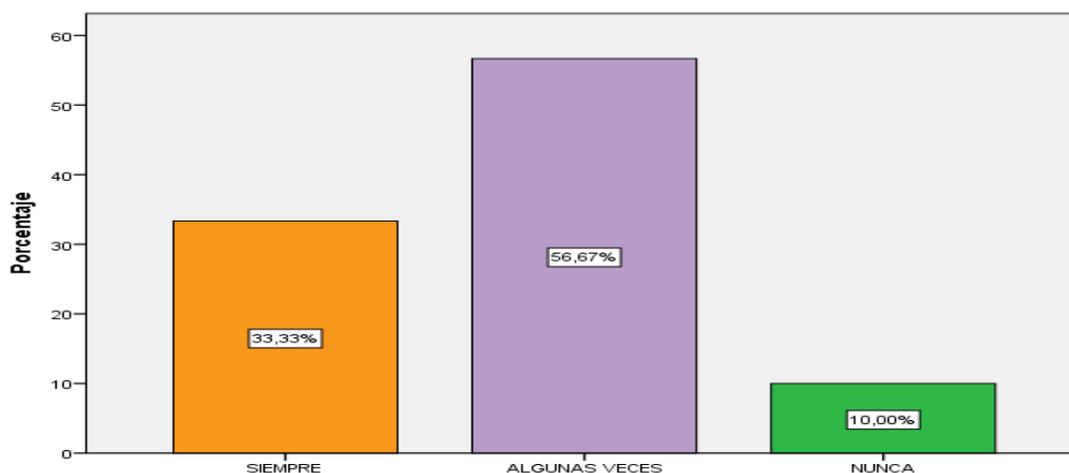
## VARIEDAD

**Tabla 14**

*¿La gerencia le dan la oportunidad de realizar cualquier labor dentro de la organización?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SIEMPRE	10	33,3	33,3	33,3
Válido ALGUNAS VECES	17	56,7	56,7	90,0
Válido NUNCA	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

*Datos obtenidos en el campo (Fuente: Elaboración propia)*



*Figura 14: La gerencia le dan la oportunidad de realizar cualquier labor dentro de la organización (Fuente: Elaboración propia)*

### Interpretación:

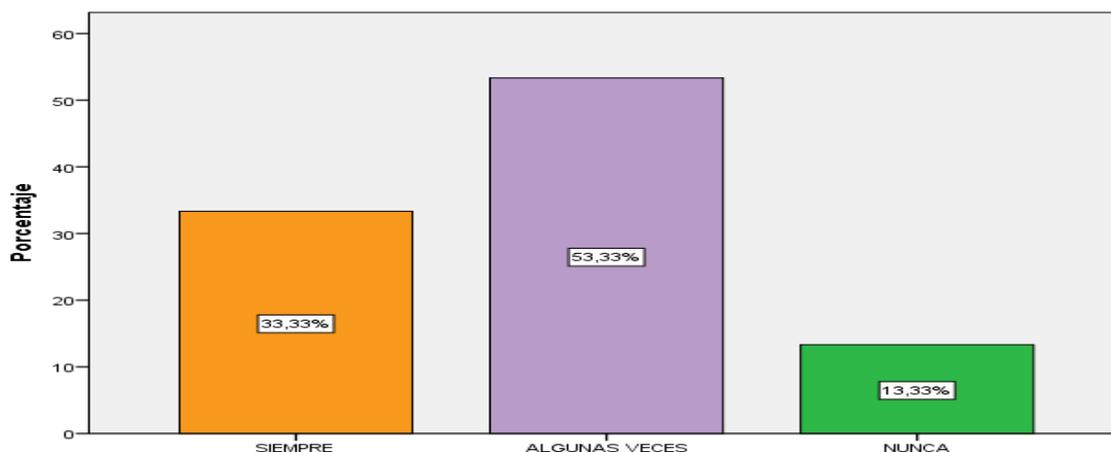
En el presente cuadro se muestra se cuantifico la interrogante ¿la gerencia le dan la oportunidad de realizar cualquier labor dentro de la organización?; y conforme a lo que se obtuvo en la realización del Cuestionario para Colaboradores, encontramos que del total de 30 encuestado, 10 de los colaboradores del total de la muestra el 33.33% mencionan que la gerencia le dan la oportunidad de realizar cualquier labor dentro de la empresa, 17 encuestados que representa el 56.67% piensa que la gerencia algunas veces les dan la oportunidad de realizar cualquier labor dentro de la organización y 3 personas que representan el 10.00 %indica que no se les da la oportunidad. Esto indica que, en la empresa, el colaborador algunas veces tiene la oportunidad de realizar sus labores en la empresa.

Tabla 15

*¿Su trabajo implica desarrollar un número de tareas diferentes?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	10	33,3	33,3	33,3
	ALGUNAS VECES	16	53,3	53,3	86,7
	NUNCA	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Datos obtenidos en el campo (Fuente: Elaboración propia)*



*Figura 15: Su trabajo implica desarrollar un número de tareas diferentes (Fuente: Elaboración propia)*

**Interpretación:**

En el presente cuadro se muestra se cuantifico la interrogante ¿Su trabajo implica desarrollar un número de tareas diferentes?; y conforme a lo que se obtuvo en la realización del Cuestionario para Colaboradores, encontramos que del total de 30 empleados encuestado, 10 de los colaboradores del total de la muestra que representa el 33.33% menciona que su trabajo implica desarrollar un número de tareas diferentes, 16 colaboradores respondió que su trabajo algunas veces implica desarrollar un número de tareas diferentes, y 4 trabajadores que representan el 13.33% indican que su trabajo no implica el desarrollo de diferentes tareas. Esto indica que, en la empresa, los colaboradores mencionaron que su trabajo algunas veces implica desarrollo de su trabajo conlleva a realizar tareas diferentes.

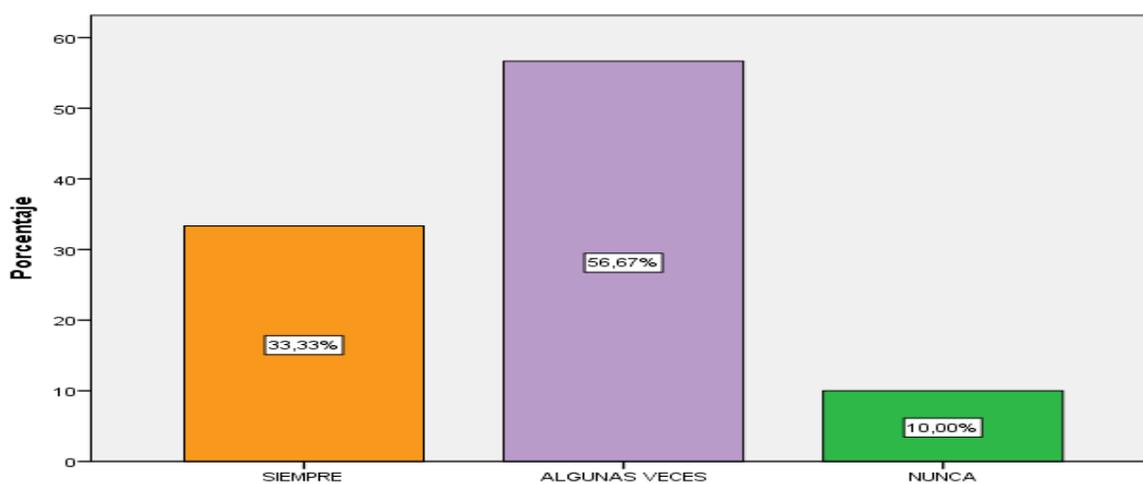
## IDENTIDAD

**Tabla 16**

**¿Completa una tarea de principio a fin y los resultados de sus esfuerzos son claramente visibles e identificables?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SIEMPRE	10	33,3	33,3	33,3
Válido ALGUNAS VECES	17	56,7	56,7	90,0
Válido NUNCA	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

*Datos obtenidos en el campo (Fuente: Elaboración propia)*



**Figura 16:** *Completa una tarea de principio afín y los resultados de mis esfuerzos son claramente visibles e identificables (Fuente: Elaboración propia)*

### Interpretación:

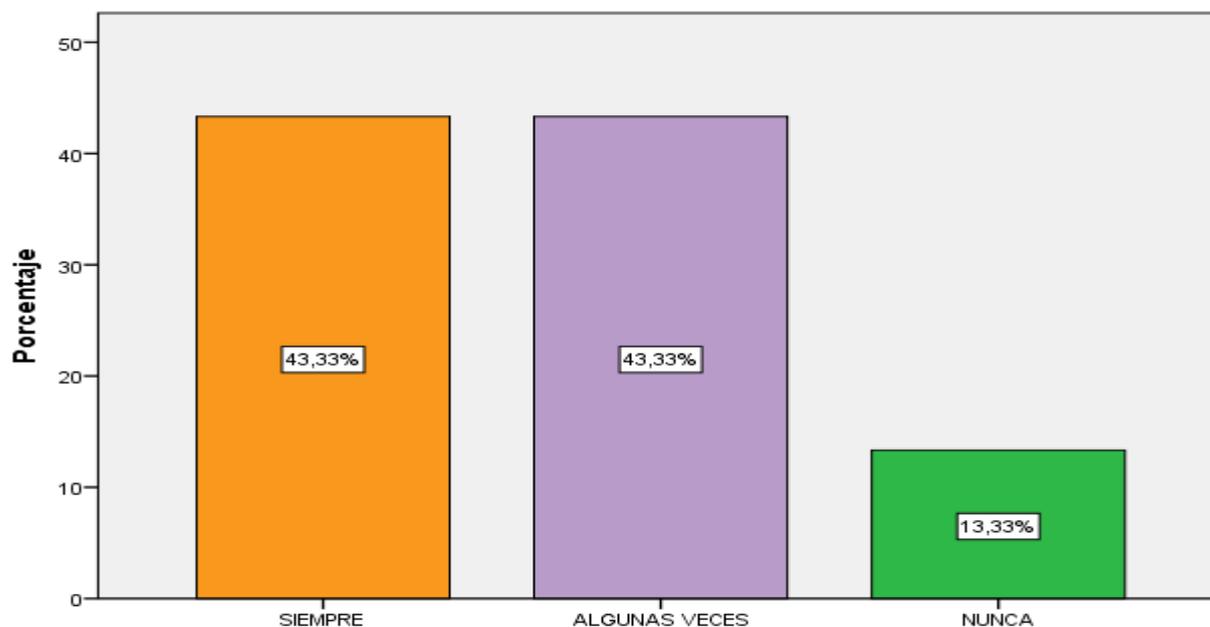
En el presente cuadro se muestra se cuantifico la interrogante ¿Completa una tarea de principio afín y los resultados de mis esfuerzos son claramente visibles e identificables?; y conforme a lo que se obtuvo en la realización del Cuestionario para Colaboradores, encontramos que del total de 30 empleados encuestado, 10 de los colaboradores del total de la muestra que representa 33.33% completa una tarea de principio afín y los resultados de su esfuerzos son visibles y son identificados, 17 que representa el 56.67% manifiesta que algunas veces y 3 que representa 10.00% manifiesta que nunca, Esto indica que, en la empresa, los colaboradores mencionaron que algunas veces realizan sus tareas de principio afín y sus esfuerzos son visibles e identificables.

Tabla 17

**¿Realiza Ud. Contribuciones importantes al resultado final?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SIEMPRE	13	43,3	43,3	43,3
Válido ALGUNAS VECES	13	43,3	43,3	86,7
Válido NUNCA	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

*Datos obtenidos en el campo (Fuente: Elaboración propia)*



*Figura 17 Realiza Ud. Contribuciones importantes al resultado final (Fuente: Elaboración propia)*

**Interpretación:**

En el presente cuadro se muestra se cuantifico la interrogante ¿Realiza Ud. Contribuciones importantes al resultado final?; y conforme a lo que se obtuvo en la realización del Cuestionario para Colaboradores, encontramos que, del total de 30 empleados encuestado, 13 de los colaboradores del total de la muestra que representa el 43.33% realiza Contribuciones importantes al resultado final, 13 encuestados que representa el 43.33 % piensa que solo algunas veces realizan contribuciones al resultado final. y 4 encuestados que representan el 13.33%. Esto indica que, en la empresa, los colaboradores mencionaron que realizan contribuciones al resultado final.

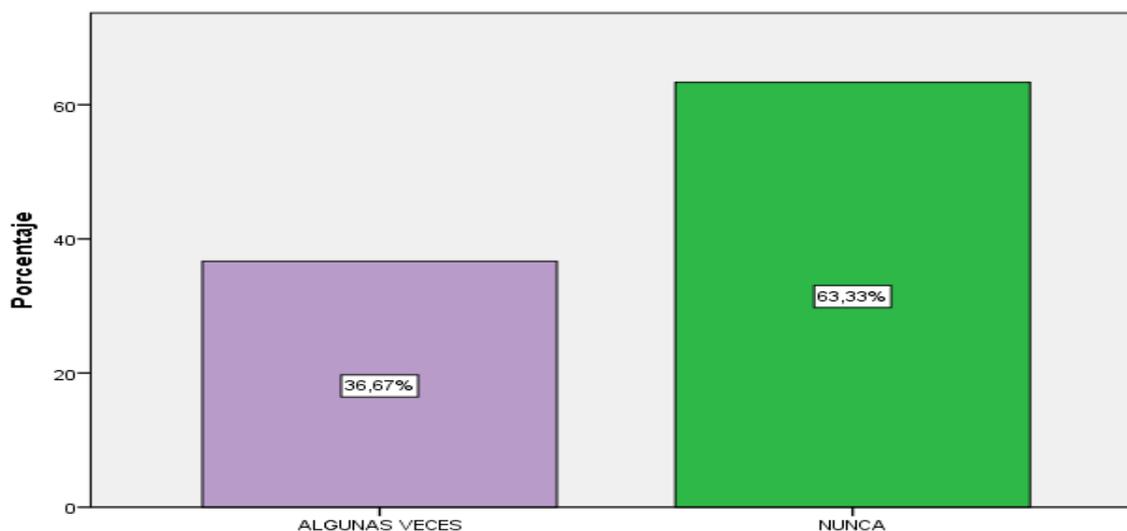
### B.3 SIGNIFICADO

**Tabla 18**

***¿El trabajo que realiza afecta al bienestar de los trabajadores de muchas maneras importantes?***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALGUNAS VECES	11	36,7	36,7	36,7
	NUNCA	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Datos obtenidos en el campo (Fuente: Elaboración propia)*



**Figura 18.** *En su trabajo lo que realiza afecta al bienestar de los trabajadores de muchas maneras importantes (Fuente: Elaboración propia)*

#### **Interpretación:**

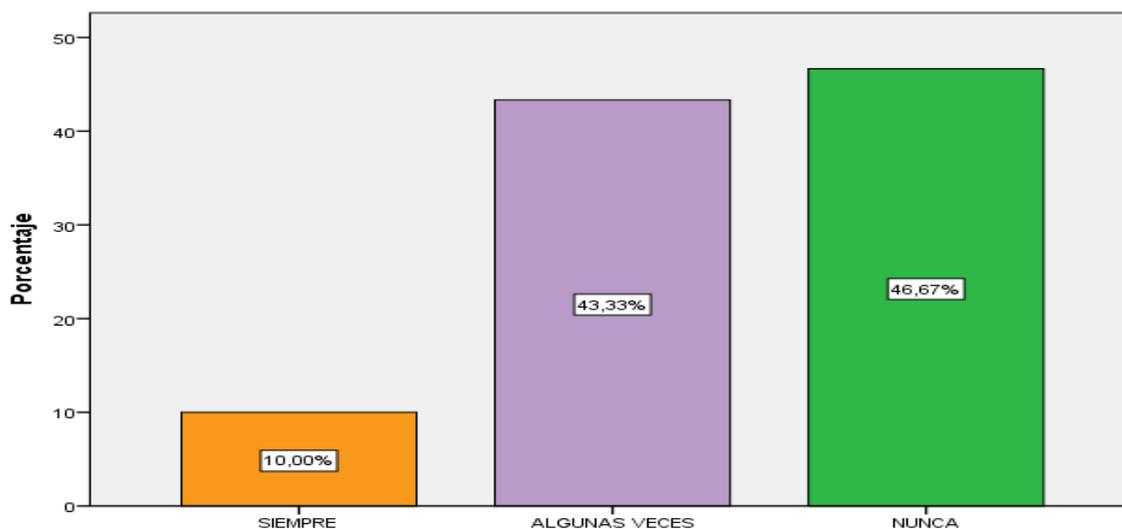
En el presente cuadro se muestra se cuantifico la interrogante ¿ En su trabajo lo que realiza afecta al bienestar de los trabajadores de muchas maneras importantes?; y conforme a lo que se obtuvo en la realización del Cuestionario para Colaboradores, encontramos que del total de 30 encuestados, 11 de los colaboradores del total de la muestra el 36.67% mencionan que algunas veces el trabajo que realiza no afecta al bienestar de los trabajadores, 19 encuestados que representa el 63.33 % piensa que el trabajo que realiza no afecta el bienestar de los trabajadores. Esto indica que, en la empresa, los empleados toman decisiones que no afectan en el bienestar de los trabajadores.

**Tabla 19**

***¿La mala decisión de la gerencia conlleva a consecuencias negativas para todos los trabajadores?***

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SIEMPRE	3	10,0	10,0	10,0
ALGUNAS VECES	13	43,3	43,3	53,3
NUNCA	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

*Datos obtenidos en el campo (Fuente: Elaboración propia)*



*Figura 19. La mala decisión de la gerencia conlleva a consecuencias negativas para todos los trabajadores (Fuente: Elaboración propia)*

### **Interpretación:**

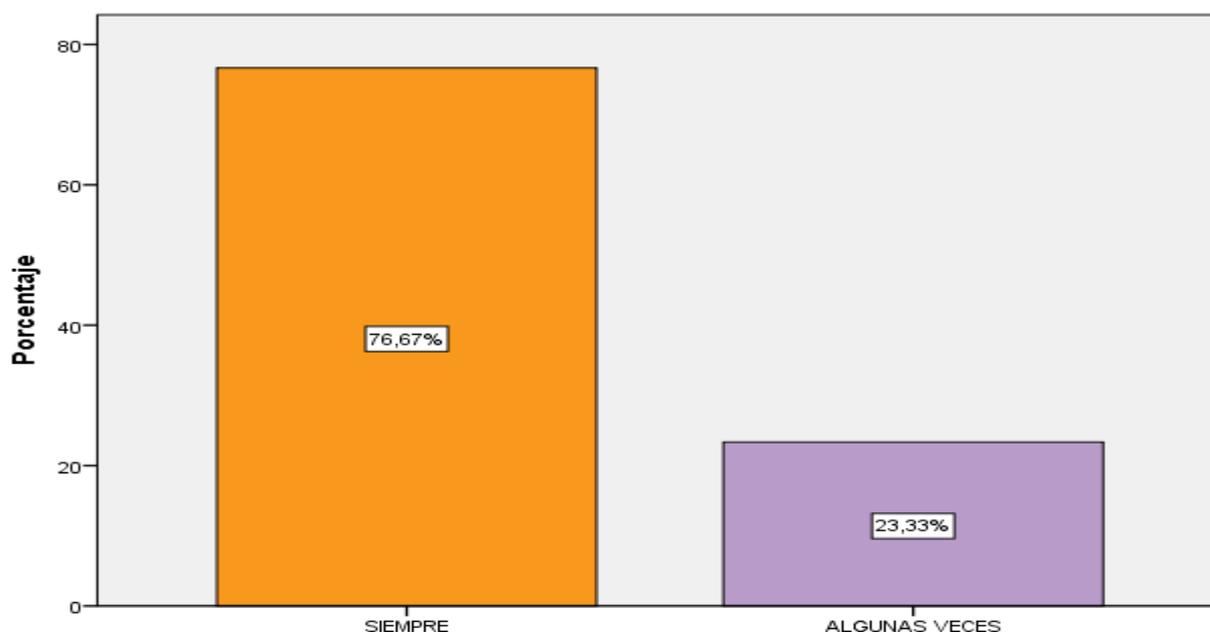
En el presente cuadro se muestra se cuantifico la interrogante ¿ La mala decisión de la gerencia conlleva a consecuencias negativas para todos los trabajadores?; y conforme a lo que se obtuvo en la realización del Cuestionario para Colaboradores, encontramos que del total de 30 encuestado, 3 de los colaboradores que representa el 10.00% indican que la mala decisión de la gerencia conlleva a consecuencias negativas para todos los trabajadores, 13 encuestados que representa el 43.33 % piensa que las decisiones que toma la gerencia afecta en algunas ocasiones y 14 trabajadores que representa 46.67% indica que nunca. Esto indica que, la decisión de la gerencia no conlleva a consecuencias negativas para todos los trabajadores.

Tabla 20

*¿Es su trabajo muy importante para la sobrevivencia de la empresa?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	23	76,7	76,7	76,7
	ALGUNAS VECES	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Datos obtenidos en el campo (Fuente: Elaboración propia)*



*Figura 20. Es su trabajo muy importante para la sobrevivencia de la empresa (Fuente: Elaboración propia)*

### **Interpretación:**

En el presente cuadro se muestra se cuantifico la interrogante ¿Es su trabajo muy importante para la sobrevivencia de la empresa?; y conforme a lo que se obtuvo en la realización del Cuestionario para Colaboradores, encontramos que del total de 30 empleados encuestado, 23 de los colaboradores del total de la muestra que representa el 76.67% mencionan que el trabajo que realizan es importante para la empresa, 7 colaboradores que representa el 23.33% manifiestan que algunas veces su trabajo es importante para la sobrevivencia de la empresa. Esto indica que, en la empresa, los empleados y obreros dan por hecho que su trabajo es muy importante para que la empresa cumpla sus objetivos.

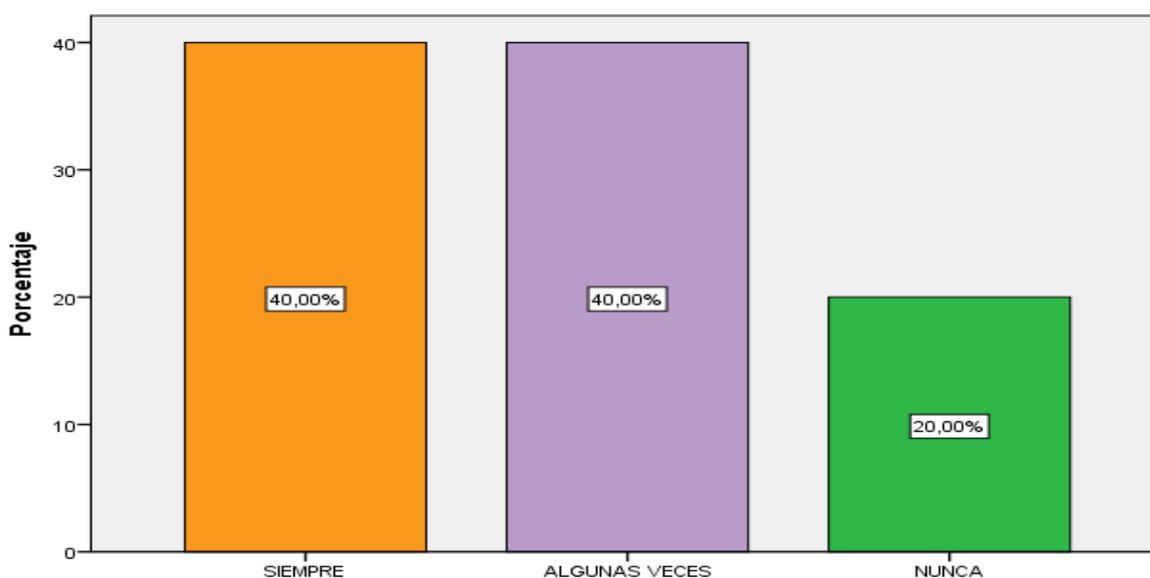
## RETROALIMENTACION

**Tabla 21**

***¿En su trabajo su jefe le provee de constante retroalimentación?***

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SIEMPRE	12	40,0	40,0	40,0
ALGUNAS VECES	12	40,0	40,0	80,0
NUNCA	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

*Datos obtenidos en el campo (Fuente: Elaboración propia)*



**Figura 21.** *En su trabajo su jefe le provee de constante retroalimentación (Fuente: Elaboración propia)*

### **Interpretación:**

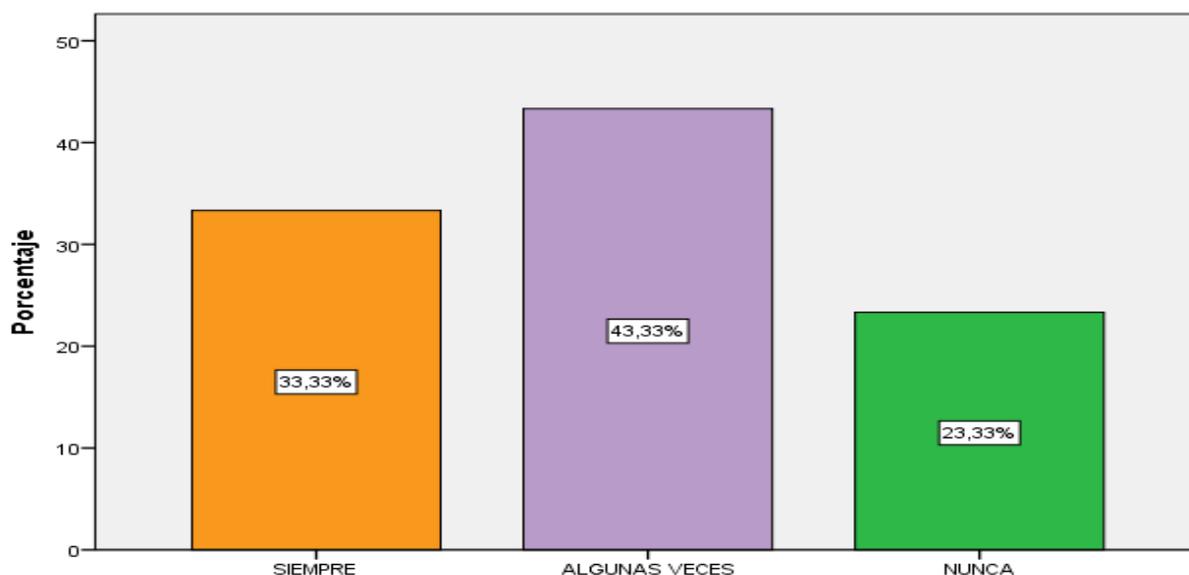
En el presente cuadro se muestra se cuantifico la interrogante en su trabajo su jefe le provee de constante retroalimentación?; y conforme a lo que se obtuvo en la realización del Cuestionario para Colaboradores, encontramos que del total de 30 empleados encuestado, 12 de los colaboradores que representa el 40%, manifiesta que en su trabajo el jefe le brinda constante retroalimentación, 12 encuestados que representa el 40 % manifiesta que en su trabajo su jefe algunas veces le brinda constante retroalimentación y 6 encuestados que representa el 20 % manifiestan que nunca se les brinda retroalimentación en el trabajo .Esto indica que, la mayoría de encuestados recibe constante retroalimentación de sus jefes inmediatos.

Tabla 22

**¿La gerencia le da a conocer lo que piensa del trabajo que realiza?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SIEMPRE	10	33,3	33,3	33,3
Válido ALGUNAS VECES	13	43,3	43,3	76,7
Válido NUNCA	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

*Datos obtenidos en el campo (Fuente: Elaboración propia)*



*Figura 22. La gerencia da a conocer lo que piensa del trabajo que realiza (Fuente: Elaboración propia)*

### Interpretación:

En el presente cuadro se muestra se cuantifico la interrogante ¿ la gerencia da a conocer lo que piensa del trabajo que realizo?; y conforme a lo que se obtuvo en la realización del Cuestionario para Colaboradores, encontramos que del total de 30 encuestados, 10 de los colaboradores del total de la muestra que representa el 33.33% mencionan que la gerencia da a conocer lo que piensa del trabajo que realizo, 13 encuestados que representa el 43.33% señala que la gerencia algunas veces da a conocer lo que piensa del trabajo que realizo y 7 colaboradores que representa 23.33% dice que nunca le han dado a conocer que es lo que piensan. Esto indica que, nuestros encuestados señala que la gerencia da a conocer lo que piensa del trabajo que realizo.

## 4.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS EN TABLAS, GRÁFICOS, FIGURAS, ETC

### 4.2.1. HIPÓTESIS GENERAL

#### PASO 1: Planteo de hipótesis:

##### Hipótesis alterna ( $H_1$ )

Existe relación significativa entre cultura organizacional y motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017.

##### Hipótesis nula ( $H_0$ )

No existe relación significativa entre cultura organizacional y motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017

#### PASO 2: Regla para contrastar hipótesis:

Si Valor  $p > 0,05$ ; se acepta la  $H_0$ . Si Valor  $p < 0,05$ ; se rechaza  $H_0$ .

#### PASO 3: Estadística para contrastar la hipótesis

<b>Correlaciones</b>			
		CULTURA	MOTIVACION
Rho de Spearman	CULTURA	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,944**
		N	.
		N	30
		Coeficiente de correlación	,944**
		Sig. (bilateral)	1,000
	MOTIVACION	Coeficiente de correlación	,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30
		N	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**PASO 4: Interpretación:**

Como el Valor  $p = 0,000 < 0,05$ ; se rechaza la Hipótesis Nula y podemos afirmar, con un 95% de probabilidad que:

- a) La cultura organizacional se relaciona directamente con la motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017
- b) La Correlación de la cultura organizacional con la motivación laboral es de 0.944.

**4.2.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS****Primera Hipótesis Específica:****PASO 1: Planteo de hipótesis:****Hipótesis alterna ( $H_1$ )**

Existe relación significativa entre la visión y motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017

**Hipótesis nula ( $H_0$ )**

No existe relación significativa entre la visión y motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017

**PASO 2: Regla para contrastar hipótesis:**

Si Valor  $p > 0,05$ ; se acepta la  $H_0$ . Si Valor  $p < 0,05$ ; se rechaza  $H_0$ .

### PASO 3: Estadística para contrastar la hipótesis

<b>Correlaciones</b>				
			MOTIVACION (AGRUPADOS)	VISION
Rho de Spearman	MOTIVACION (AGRUPADOS)	Coeficiente de correlación	1,000	,910**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	VISION	Coeficiente de correlación	,910**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### PASO 4: Interpretación:

Como el Valor  $p = 0,000 < 0,05$ , se rechaza la Hipótesis Nula y podemos afirmar, con un 95% de probabilidad que:

- a) La cultura organizacional tiene relación directa con la motivación laboral motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2018.
- b) La Correlación de la visión empresarial con motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017 es de 0.910.

### Segunda Hipótesis Específica:

#### PASO 1: Planteo de hipótesis:

#### Hipótesis alterna ( $H_1$ )

Existe relación significativa entre la misión y motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017



**Tercera Hipótesis Específica:****PASO 1: Planteo de hipótesis:****Hipótesis alterna (H<sub>1</sub>)**

Existe relación significativa entre los valores y motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017

**Hipótesis nula (H<sub>0</sub>)**

No existe relación significativa entre los valores y motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017

**PASO 2: Regla para contrastar hipótesis:**

Si Valor  $p > 0,05$ ; se acepta la H<sub>0</sub>. Si Valor  $p < 0,05$ ; se rechaza H<sub>0</sub>.

**PASO 3: Estadística para contrastar la hipótesis**

<b>Correlaciones</b>				
			MOTIVACION (AGRUPADOS)	VALORES
Rho de Spearman	MOTIVACION (AGRUPADOS)	Coeficiente de correlación	1,000	,899**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	VALORES	Coeficiente de correlación	,899**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**PASO 4: Interpretación:**

Como el Valor  $p = 0,000 < 0,05$ ; se rechaza la Hipótesis Nula y podemos afirmar, con un 95% de probabilidad que:

a) Los valores organizacionales tiene relación significativa directa con motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017.

b) La Correlación de Los valores organizacionales con la motivación laboral es de 0.899.

### 4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Sobre la base de los resultados de la Variable cultura organizacional, se realizó, el análisis de cada uno de los ítems de la Encuesta Aplicada a los trabajadores sobre cultura organizacional y motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima. la cultura organizacional que corresponde a los cuadros del 01 al 11 que se muestra en el instrumento de Ficha de Cuestionario, se encontró que los trabajadores encuestados mencionan en algunos casos que falta mejorar la comunicación del el aspecto filosófico de la organización respecto a la visión misión y la práctica del sistema de valores en los cuales solicitan mayor participación por parte de los trabajadores para el cumplimiento del desarrollo del trabajo y falta mejorar la cultura organizacional con la finalidad lograr actitudes positivas y comportamientos adecuados frente al entorno cambiante en cuanto a la actualización de las tecnologías de información y comunicación, priorizando los intereses de la organización . Encontrándose de ello una apreciación alta con porcentaje de 94,4% según el promedio de todos los ítems.

Así mismo de manera subsecuente en el mismo cuestionario se analizó los ítems de la Variable 2 mediante la Encuesta Aplicada a los trabajadores de Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima. Sobre la motivación laboral incluidos en el mismo instrumento cuestionario en los ítems del 12 al 22 los encuestados mencionan que la retroalimentación es insuficiente, así como la valoración de la labor realizada a los trabajadores a través de los supervisores Encontrándose de ello una apreciación alta con porcentaje de 89,8% según el promedio de todos los ítems.

Con respecto a la prueba de hipótesis mediante la aplicación de la prueba de Correlación de rho de Spearman se hallaron los siguientes resultados:

En la hipótesis general la correlación entre la Cultura organizacional con la Motivación laboral es de 94,4 %.

En la hipótesis específica 1 la correlación de la visión empresarial con la motivación laboral es de 91,0 %.

En la hipótesis específica 2 la correlación de la misión empresarial con la motivación laboral es de 91,1%.

En la hipótesis específica 3 la correlación de los valores empresariales frente a la motivación laboral es de 89,9

## CONCLUSIONES

El objetivo principal de la presente tesis es conocer la vinculación de dos variables presentes en la gestión empresarial con perspectiva estratégica importante hoy en día como son la cultura organizacional y la motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima.

Las conclusiones derivadas de esta tesis se exponen a continuación

1. La prueba que se utilizó en la investigación, La Cultura organizacional y la motivación laboral demuestran que existe relación entre ambas variables en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima. de acuerdo al análisis estadístico practicado, rho de sperman para medir el nivel de correlación, habiendo obtenido un coeficiente de 94.4% como resultado, que indica que es una relación fuerte y significativa.
2. En concordancia con la primera hipótesis específica el resultado obtenido como resultado de todo el trabajo de investigación concluimos que existe una relación directa y significativa entre la visión empresarial con la motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima., por cuanto el índice de correlación es de 91,0 % lo que significa que es una correlación alta, directa y positiva.
3. La segunda hipótesis específica nos muestra que si hay relación directa positiva entre las variables de misión empresarial y la motivación laboral habiendo obtenido un índice de correlación de rho de sperman de 91,1 %, lo que se puede interpretar que existe una relación alta y positiva.
4. En cuanto a la tercera hipótesis específica se llegó a la conclusión que los valores empresariales y la motivación laboral mantienen una relación directamente proporcional cuyo factor de relación es de 89.9%, lo que se interpretaría como una relación alta y positiva.

## RECOMENDACIONES

1. Los resultados de estudio de las variables de la presente investigación serán referentes para otras investigaciones a realizar en el futuro.
2. Del estudio podemos considerar a propuesta mejorar la comunicación y la practica en el aspecto filosófico de la organización respecto a la visión misión y la práctica del sistema de valores.
3. Realizar en forma continua Capacitaciones y realizar talleres en cultura organizacional y motivación laboral.
4. Se recomienda al gerente ser empático, saber escuchar las opiniones de todo el personal (obrero, empleados) y trabajar en equipo a fin de alcanzar todos los objetivos planteados.
5. Brindar incentivos al personal mensualmente y generar cultura organizacional entre todo el personal.
6. Se recomienda al área de supervisión (ingenieros –administradores) el trabajo en equipo con el personal obrero y recibir los diferentes puntos de vista que ayudaran a cumplir los objetivos
7. Realizar inducciones acerca de la misión, visión y valores de la organización con todo el personal obreros y empleados.

## BIBLIOGRAFIA

- Aktouf, O. (2002). El simbolismo y la cultura organizacional de los abusos conceptuales a las lecciones de campo. *Ad-minister. Universidad EAFIT*.
- Álvarez, C. (2003). Motivación Laboral en un servicio de urgencia hospitalaria. *Enfermería Clínica - Vol. 13*.
- Añez, S. (2006). Cultura Organizacional y Motivación laboral de los docentes universitarios. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*.
- Bueno, E., & otros. (1996). *Dirección Estratégica de la Empresa. Metodología, Técnicas y Casos*. Madrid - España: Pirámide S.A.
- Calderón, Z. (2013). La cultura organizacional en la estabilidad laboral. *Para optar el grado académico de Licenciada y el Título de Psicóloga Industrial/Organizacional en la Universidad Rafael Landívar*. Quetzaltenango - Guatemala.
- Carballo, R. (1991). Hacia un cambio en la cultura corporativa y en los estilos de dirección. *Capital Humano. N° 32, Marzo*.
- Castillo, N. (2014). Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos. *Para optar el título de Licenciada en Psicología con mención en Psicología Social en la Pontificia Universidad Católica del Perú*. Lima - Perú.
- Chaparro, L. (2006). Motivación Laboral y Clima Organizacional en Empresas de Telecomunicaciones. Factores diferenciadores entre las empresas públicas y privadas. *Innovar*.
- Deal, T., & Kennedy, A. (1982). *"Corporate cultures. The rites and rituals of organizational life*. Addison-Wesley.

- Deferi, S. (1996). La Cultura Organizativa y las estrategias de RR.HH. Una visión directiva. *Tesis Doctoral. Facultad de Psicología de la Universidad de Barcelona*. Barcelona - España.
- Desleir, G. (2000). Administración de Recursos Humanos. (4ta. Edición). México: Trillas S.A.
- Egúsqüiza, L. (2003). Motivación y Nivel de Satisfacción Laboral de as enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño. *Tesis de Licenciatura de la Universidad Particular Cayetano Heredia*. Lima - Perú.
- Espejo Rodríguez, M. (2014). "Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín". *Para optar el Grado Académico de Licenciada en Administración de la Universidad Peruana los Andes* , (pág. 260). Huancayo - Perú.
- Gallegos, J. (2013). Manual de procesos y procedimientos administrativos, orientados a mejorar la calidad y eficiencia de los trámites de Contratación Pública en el Gobierno Descentralizado de Antonio Ante. *Previo a la obtención del Título de Ingeniero en Administración Pública de Gobiernos Seccionales en la Universidad Técnica del Norte*. Ibarra - Ecuador.
- García, S., & Simón, L. (1997). *La dirección por valores. El cambio más allá de la dirección por objetivos*. Madrid - España: McGraw - Hill.
- Garmendia, J. (1991 ). Cultura en la empresa y desarrollo organizacional. *Capital Humano*, N° 31, Febrero.
- German, T., Iturbi, J., & Osorio, D. (2011). La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio. *Para optar el grado de Magister en Administración Estratégica de Empresas Otorgado por la Pontificia Universidad Católica del Perú*. Lima - Perú.

- Gonzales, J., & Parra, C. (2008). Características de la cultura organizacional: Clima organizacional, motivación, liderazgo y satisfacción de las pequeñas empresas del Valle de Sugamuxi y su incidencia en el espíritu empresarial. *Pensamiento y Gestión*.
- Grueso, M. (2009). Escalas de medida de la cultura social y organizacional. *Visión Gerencial*. Año 8.
- Gutiérrez, E. (2014). La Cultura Organizacional como factor que influye en la motivación laboral de los trabajadores del área operativa en una empresa de transporte aéreo. *Para optar el grado de Magister en Administración en la Universidad Nacional de Colombia*. Bogotá D.C., Colombia.
- Hauseman, S. (1986). Cultura organizativa: Una nueva fórmula integradora de gestión. *AEDIPE*.
- Hernández, F., & Baptista. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogotá - Colombia: McGraw Hill.
- Hofstede, G. (1980). *"Motivation, leadership, and organizations: Do american theories apply abroad?"* Londres: McGraw Hill.
- Jerry, J., & Kevin, S. (2003). *Dirección Estratégica*. Madrid - España: Pearson Educación S.A.
- Kerlinger, F. (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. México D.F. - México.
- López, J. (2005). Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzberg. Gestión del Tercer Milenio. *Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNMSM*.
- Maldonado, P., & Perucca, P. (2008). La motivación de los empleados en organizaciones con planes de desarrollo de carrera. *Para optar el título de Ingeniero Comercial con mención en Administración en la Universidad de Chile*. Santiago - Chile.

- Meneses, C. (2011). La cultura organizacional y las competencias de gestión en los sistemas de coordinación educativa artística en Madeira - Portugal. *Para optar el grado de Doctor en Ciencias del Trabajo en la Universidad de Cádiz*. Cádiz - España.
- Mullane, J. (2000). The Mission Statements are a Strategic tool: When used properly. *Management Decision*. Vol. 40/5.
- Quigley, J. (1993). *Vision: How Leaders Develop it, share in and Sustain It*. New York - EE.UU.: McGraw - Hill.
- Ramirez, E., & Cajigas, M. (2004). *Proyectos de Inversión Competitivos. Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión con Visión Emprendedora Estratégica. Primera Edición*. Talleres Gráficos de Impresora Feriva S.A.
- Ramírez, T. (1999). *¿Cómo hacer un proyecto de investigación?* Caracas - Venezuela.
- Riera, J. (2011). El portal de compras públicas, análisis del sistema actual y posibles alternativas para mejorar la contratación pública a travez de este sistema. *Para optar el grado de Magister en Derecho Administrativo en la Universidad Católica de Loja*. Quito - Ecuador.
- Rios Núñez, R. (1998). Motivación Laboral de las Enfermeras asistenciales y la relación con su desarrollo profesional en el Hospital Nacional Cayetano Heredia. *Tesis para optar el grado de Licenciado en Enfermería de la Universidad Particular Cayetano Heredia*. Lima - Perú.
- Ruiz, R. (2007). El método científico y sus etapas. México.
- Sulca, G. (2015). Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial. El caso de división policial - 1, Lima Cercado (Región Policial Lima). *Para optar el grado de Magister en Administración con mención en Gestión Empresarial en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Lima - Perú.

Vásquez, S. (2007). Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería. *Para optar el título de Licenciada en Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Lima - Perú.

## **ANEXOS**

- MATRIZ DE CONSISTENCIA.
- MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.
- INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.
- CONFIABILIDAD VALIDA DEL INSTRUMENTO.
- CONSIDERACIONES ETICAS.
- FOTOS DE LA APLICACION DEL INSTRUMENTO.

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

“CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL EN OSORIO SERVICIOS MINEROS SAC-OYON-LIMA; 2017”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación que existe entre cultura organizacional y motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> 1) ¿Cuál es la relación que existe entre la visión y motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación que existe entre cultura organizacional y motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> 1) Determinar la relación que existe entre la visión y motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017 2) Determinar la relación que existe entre la</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación significativa entre cultura organizacional y motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b> 1) Existe relación significativa entre la visión y motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017 2) Existe relación significativa entre la misión y motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017 3) Existe relación significativa entre los valores y motivación laboral en Osorio</p>	<p><b>VARIABLE 1</b> <b>CULTURA ORGANIZACIONA</b> Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Visión</li> <li>• Misión</li> <li>• Valores</li> </ul> <p><b>VARIABLE 2</b> <b>MOTIVACIÓN LABORAL</b> Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomía</li> <li>• Variedad</li> <li>• Identidad</li> <li>• Significado</li> <li>• Retroalimentación</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación</b> r su finalidad realizada es básica aplicada</p> <p><b>Nivel de investigación</b> nivel de investigación es correlacional</p> <p><b>Método de investigación</b> método general de esta investigación es el método científico</p> <p><b>Diseño de la investigación</b> El diseño es correlacional, no experimental y transversal Esquemáticamente es expresada de esta forma</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR     M[M] --- OV1[OV1]     M --- OV2[OV2]     OV1 --- r[r]     OV2 --- r </pre> </div> <p><b>Dónde:</b> M= Muestra: O1 = Primera variable: Cultura Organizacional O2 = Segunda Variable: Motivación Laboral</p>

<p>2) ¿Cuál es la relación que existe entre la misión y motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017?</p> <p>3) ¿Cuál es la relación que existe entre los valores y motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017?</p>	<p>misión y motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017</p> <p>3) Determinar la relación que existe entre los valores y motivación laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017</p>	<p>Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017</p>		<p><math>r</math> = Correlación entre la variable 1 y la variable 2</p> <p><b>Población</b> En este caso la población está conformada de la siguiente manera.</p> <table border="1" data-bbox="1522 423 1938 862"> <thead> <tr> <th>CARGOS</th> <th>Nº</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Gerente</td> <td>01</td> </tr> <tr> <td>Sub gerente</td> <td>01</td> </tr> <tr> <td>Residente</td> <td>01</td> </tr> <tr> <td>Asiste del residente</td> <td>01</td> </tr> <tr> <td>Inspector de seguridad</td> <td>01</td> </tr> <tr> <td>Asistente de recursos humanos</td> <td>01</td> </tr> <tr> <td>Obreros</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>30</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Muestra</b> De allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente población y muestra, es decir de 30 trabajadores</p>	CARGOS	Nº	Gerente	01	Sub gerente	01	Residente	01	Asiste del residente	01	Inspector de seguridad	01	Asistente de recursos humanos	01	Obreros	24	TOTAL	30
CARGOS	Nº																					
Gerente	01																					
Sub gerente	01																					
Residente	01																					
Asiste del residente	01																					
Inspector de seguridad	01																					
Asistente de recursos humanos	01																					
Obreros	24																					
TOTAL	30																					

- MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1 CULTURA ORGANIZACIONAL	En la cultura organizacional, se mezclan liderazgo, valores, símbolos, mitos, leyendas, anécdotas, creencias, estructuras, hábitos, lenguajes, ritos, ceremonias, reglas sociales, normas, credos, filosofías de gestión, etc. (Carballo, 1991)	VISIÓN	Conocer la visión de la empresa.	ORDINAL
			Es difundida internamente y externamente	
			Visualiza el futuro de la empresa	
		MISIÓN	Conocer la misión de la empresa.	
			Refleja objetivos de la empresa	
			Se orienta a valores, motivaciones y principios.	
			Manifiesta cohesión alrededor de objetivos comunes.	
		VALORES	Conocer los valores de la empresa.	
			Compartidos con todos los miembros de la organización	
			Refleja dedicación y respeto al trabajo en equipo	
			Conocer la política de la empresa.	
		AUTONOMÍA	Comprende tanto los procesos individuales que llevan a un trabajador a actuar y que se vinculan con su	
Libertad considerable para desarrollar su labor.				

VARIABLE 2 MOTIVACIÓN LABORAL	desempeño y satisfacción en la empresa, así también son los procesos organizacionales que influyen para que tanto los motivos del trabajador como los de la empresa vayan en la misma dirección. (Hauseman, 1986)	VARIEDAD	Oportunidad de realizar un número diferente de tareas
			Número de tareas diferentes.
		IDENTIDAD	Los resultados del esfuerzo son claramente visibles e identificables.
			Contribuciones al servicio o resultado final.
		SIGNIFICADO	Consecuencias para todos en el trabajo
			Sobrevivencia en el trabajo
		RETROALIMENTACIÓN	Mi jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.
			Los supervisores dan a saber lo que piensan del trabajo.

- INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

### CUESTIONARIO

Esta encuesta es el uso exclusivo de la Tesis: CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN OSORIO SERVICIOS MINEROS SAC – OYÓN – LIMA, 2017. La encuesta es anónima no ponga su nombre ni la firme.

#### PARTE I: CULTURA ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES	ITEMS	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
VISIÓN	1. Le han dado a conocer la visión de la empresa.			
	2. La visión de la empresa es compartida entre todos			
	3. La visión de la empresa Visualiza el futuro de la empresa			
MISIÓN	4. Le han dado a conocer la misión de la empresa.			
	5. La misión refleja los objetivos de la empresa			
	6. La misión de la empresa Se orienta a valores, motivaciones y principios.			
	7. La misión de la empresa Manifiesta objetivos comunes.			
VALORES	8. le han dado a conocer los valores de la empresa			
	9. Los valores de la empresa son compartidos con todos los miembros de la organización.			
	10. Los valores de la empresa Refleja dedicación y respeto al trabajo en equipo			
	11. Le han dado a conocer las políticas y normas de la empresa			

## CUESTIONARIO

La encuesta es de uso exclusivo del trabajo de investigación: CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN OSORIO SERVICIOS MINEROS SAC – OYÓN – LIMA, 2017.

(La encuesta es anónima, no ponga su nombre ni la firme)

### PARTE II: MOTIVACION LABORAL

DIMENSIONES	ITEMS	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
AUTONOMÍA	1.-Su trabajo le da la oportunidad de participar en la toma de decisiones			
	2...S u trabajo le concede libertad considerable para desarrollar su labor			
VARIEDAD	3.. La gerencia le dan la oportunidad de realizar cualquier labor dentro de la organización			
	4- Su trabajo implica desarrollar un numero de tareas diferentes			
IDENTIDAD	5..Completa una tarea de principio afín y los resultados de mi esfuerzos son claramente visibles e identificables			
	6. Realiza Ud. Contribuciones importantes al resultado final			
SIGNIFICAD O	7.. El trabajo que realiza afecta al bienestar de los trabajadores de muchas maneras importantes			
	8...La mala decisión de la gerencia conlleva a consecuencias negativas para todos los trabajadores			
	9...Su trabajo es muy importante para la sobrevivencia de la empresa			
RETROALIM EN-TACIÓN	10..En su trabajo su jefe le provee de constante retroalimentación			
	11.La gerencia da a conocer lo que piensa del trabajo que realizo			

## CONFIABILIDAD VALIDA DEL INSTRUMENTO

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: lista de cotejo para evaluar "CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL EN OSORIO SERVICIOS MINEROS SAC-OYON-LIMA; 2017"

OBJETIVO: Determinar la relación del "CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL EN OSORIO SERVICIOS MINEROS SAC-OYON-LIMA; 2017"

DIRIGIDO A: Personal que labora en la Empresa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: *ARAUJO MEDRANO, Hector*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *MAGISTER*

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------

*[Handwritten signature]*  
FIRMA DEL EVALUADOR

*942099338*

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: lista de cotejo para evaluar "CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL EN OSORIO SERVICIOS MINEROS SAC-OYON-LIMA; 2017"

OBJETIVO: Determinar la relación del "CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL EN OSORIO SERVICIOS MINEROS SAC-OYON-LIMA; 2017.

DIRIGIDO A: Personal que labora en la Empresa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: *ARAUJO MEDRANO, Hector*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *MAGISTER*

VALORACIÓN:

<del>Muy bueno</del>	Bueno	Regular	Malo
----------------------	-------	---------	------

*[Handwritten Signature]*  
FIRMA DEL EVALUADOR

*942099338*

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: lista de cotejo para evaluar "CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL EN OSORIO SERVICIOS MINEROS SAC-OYON-LIMA; 2017"

OBJETIVO: Determinar la relación del "CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL EN OSORIO SERVICIOS MINEROS SAC-OYON-LIMA; 2017."

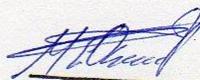
DIRIGIDO A: Personal que labora en la Empresa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: *OSEDA LAZO, MÁXIMO*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *DOCTOR*

VALORACIÓN:

<del>Muy bueno</del>	Bueno	Regular	Malo
----------------------	-------	---------	------

  
Dr. Máximo Oseda Lazo

-----  
FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: lista de cotejo para evaluar "CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL EN OSORIO SERVICIOS MINEROS SAC-OYON-LIMA; 2017"

OBJETIVO: Determinar la relación del "CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL EN OSORIO SERVICIOS MINEROS SAC-OYON-LIMA; 2017"

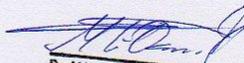
DIRIGIDO A: Personal que labora en la Empresa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: *OSEDA LAZO MAXIMO*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *DOCTOR*

VALORACIÓN:

<input checked="" type="checkbox"/> Muy Bueno	<input type="checkbox"/> Bueno	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Malo
---	--------------------------------	----------------------------------	-------------------------------

  
Dr. Máximo Oseda Lazo

FIRMA DEL EVALUADOR

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** lista de cotejo para evaluar "CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL EN OSORIO SERVICIOS MINEROS SAC-OYON-LIMA; 2017"

**OBJETIVO:** Determinar la relación del "CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL EN OSORIO SERVICIOS MINEROS SAC-OYON-LIMA; 2017"

**DIRIGIDO A:** Personal que labora en la Empresa

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO:**

Fredi Paul Gutiérrez Meza

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Licenciado en Administración

**VALORACIÓN:** Bueno

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------



DEL EVALUADOR

Lic. Fredi Paul Gutiérrez Meza

Docente F.C.A.C.

E.A.P. Administración y Sistemas

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** lista de cotejo para evaluar "CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL EN OSORIO SERVICIOS MINEROS SAC-OYON-LIMA; 2017"

**OBJETIVO:** Determinar la relación del "CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL EN OSORIO SERVICIOS MINEROS SAC-OYON-LIMA; 2017."

**DIRIGIDO A:** Personal que labora en la Empresa.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO:** Gutiérrez Meza Fredi Paúl

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Licenciado en Administración

**VALORACIÓN:** Bueno

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------

FIRMA DEL EVALUADOR



Lic. Fredi Paúl Gutiérrez Meza  
Docente F.C.A.C.  
E & P. Administración y Sistemas

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Karem Tatiana Samaniego Rojas egresada de la Facultad de Ciencias administrativas y contables, especialidad de Administración y Sistemas, identificada con DNI N° 70166005, con la tesis titulada: Cultura organizacional y motivación laboral en Osorio Servicios Mineros Sac – Oyón – Lima, 2017

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Peruana Los Andes.

Huancayo, noviembre del 2017

---

Bach. Karem Tatiana Samaniego Rojas

DNI 70166005

## FOTOS



Figura 23: UMP Oyón – Lima. (Fuente: Propia)



Figura 24: Personal en encuesta. (Fuente: Propia)



Figura 25: Personal en encuesta. (Fuente: Propia)



Figura 26: Personal en encuesta. (Fuente: Propia)



Figura 27: Personal en encuesta. (Fuente: Propia)



Figura 28: Personal en encuesta. (Fuente: Propia)

