

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

**“CLIMA LABORAL Y MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES
PORTUARIOS DE ILO EN ENAPU S.A. PERIODO 2017”**

TESIS

Presentada por:

Bach. HELEN PAOLA TORRES FLORES

Para optar el Título Profesional de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

TACNA - PERÚ

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN-TACNA

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

TESIS

**"CLIMA LABORAL Y MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES
PORTUARIOS DE ILO EN ENAPU S.A. PERIODO 2017"**

TESIS SUSTENTADA Y APROBADA EL 15 DE MARZO DEL 2019,
SIENDO EL JURADO CALIFICADOR:

PRESIDENTE:



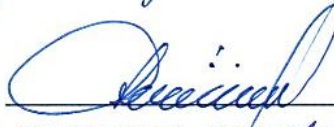
Dr. OSCAR ALFREDO BEGAZO PORTUGAL

SECRETARIO:



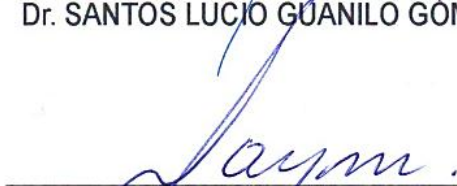
Mgr. MIGUEL FRANCISCO TORRES REBAZA

VOCAL:



Dr. SANTOS LUCIO GUANILO GÓMEZ

ASESOR:



Dr. RUPERTO LAYME UCHOCHOQUE

AGRADECIMIENTO

A Dios, por guiar mis pasos, a mis padres y hermana, quienes siempre me motivaron y apoyaron a conseguir mis objetivos, y a mi asesor, el Dr. Ruperto Layme Uchochoque, quien me instruyó para cumplir con esta meta y ser más constante.

CONTENIDO

AGRADECIMIENTO	iii
CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE ANEXOS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1 Descripción del problema	4
1.1.1 Antecedentes del problema	4
1.1.2 Problemática de la investigación	6
1.2 Formulación del problema	7
1.2.1 Problema general	7
1.2.2 Problemas específicos	7
1.3 Justificación e importancia	7
1.4 Alcances y limitaciones	11
1.5 Objetivos	12
1.5.1 Objetivo general	12

1.5.2	Objetivos específicos	12
1.6	Hipótesis	12
1.6.1	Hipótesis General	12
1.6.2	Hipótesis específicas	13
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO		14
2.1	Antecedentes del estudio	14
2.1.1	A nivel internacional	14
2.1.2	A nivel nacional	17
2.1.3	A nivel local	21
2.2	Bases teóricas	22
2.2.1	Clima Laboral	23
2.2.2	Motivación	36
2.3	Definición de términos	51
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO		61
3.1	Tipo y diseño de la investigación	61
3.2	Población y muestra	62
3.3	Operacionalización de variables	64
3.4	Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	64
3.5	Procesamiento y análisis de datos	65
3.6	Confiabilidad y validez de instrumentos	66
3.6.1	Confiabilidad de instrumentos por Alfa de Cronbach	66

3.6.2	Validación del instrumento	67
3.6.3	Prueba de normalidad.....	67
	CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	68
4.1	Presentación e interpretación de resultados.....	68
4.1.1	Según indicadores: Variable clima laboral	68
4.1.2	Según indicadores: Variable motivación	79
4.1.3	Baremos	89
4.2	Contrastación de hipótesis	103
4.2.1	Contrastación de hipótesis general	103
4.2.2	Contrastación de hipótesis específicas	105
	CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	111
	CONCLUSIONES	117
	RECOMENDACIONES.....	119
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	122
	ANEXOS	131

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Operacionalización de las variables	64
Tabla 2.	Confiabilidad del instrumento de Clima Laboral	66
Tabla 3.	Confiabilidad del instrumento de Motivación	67
Tabla 4.	Juicio de expertos	67
Tabla 5.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.....	67
Tabla 6.	Si un compañero tiene duda sobre una labor específica, lo ayudo.....	68
Tabla 7.	Me apoyan mis compañeros cuando tengo mucha carga laboral.....	69
Tabla 8.	Monitoreo el servicio a la nave que realizamos en equipo	69
Tabla 9.	Hago seguimiento al trabajo que realizo para evitar inconvenientes	70
Tabla 10.	Integramos al equipo de trabajo a los nuevos compañeros.....	71
Tabla 11.	Me toman en cuenta mis compañeros	71
Tabla 12.	Nos dan indicaciones claras en cada actividad que realizamos	72
Tabla 13.	Suele usar lenguaje claro y preciso al momento de organizarse	73

Tabla 14. Ejecuta las indicaciones dadas	73
Tabla 15. La comunicación escrita es fácilmente comprendida	74
Tabla 16. Expreso mis inquietudes para una comunicación sin complicaciones	75
Tabla 17. La comunicación se torna compleja, cuando una actividad laboral es muy técnica	75
Tabla 18. El líder influye en los integrantes del equipo	76
Tabla 19. Las propuestas del líder son aceptadas	77
Tabla 20. Tiene plena confianza en su líder.....	77
Tabla 21. Mi líder confía en mi responsabilidad	78
Tabla 22. La comunicación es fluida y participativa	78
Tabla 23. Mi líder es receptivo cuando le comunico mis ideas.....	79
Tabla 24. Cuento con un equipo de protección personal adecuado	79
Tabla 25. Conozco las normas básicas de seguridad y salud en el trabajo	80
Tabla 26. Las instalaciones en donde me desempeño son adecuadas	80
Tabla 27. Me dan las herramientas y equipos necesarios.....	81
Tabla 28. Mi salario está acorde con el trabajo que realizo.....	81
Tabla 29. Me pagan puntualmente	82
Tabla 30. Le agrada trabajar en equipo	82

Tabla 31. Le agrada trabajar individualmente	83
Tabla 32. Me capacitan constantemente en mi especialidad	83
Tabla 33. Me capacito por mi cuenta	84
Tabla 34. Tienen quejas acerca de mi rendimiento laboral	84
Tabla 35. Soy eficiente en mis faenas	85
Tabla 36. Me reconocen verbalmente por realizar un buen trabajo individual.....	85
Tabla 37. Nos reconocen verbalmente por un buen trabajo en equipo	86
Tabla 38. Nos brindan alguna clase de incentivo de carácter material	86
Tabla 39. Las agencias marítimas nos premian.....	87
Tabla 40. Nos recompensan económicamente por productividad	87
Tabla 41. Me pagan un proporcional por tiempo de servicios	88
Tabla 42. Baremos-Clima laboral.....	89
Tabla 43. Baremos-Motivación	89
Tabla 44. Clima laboral	90
Tabla 45. Cooperación	90
Tabla 46. Nivel de ayuda	91
Tabla 47. Monitoreo.....	91
Tabla 48. Relaciones interpersonales	92

Tabla 49. Comunicación	92
Tabla 50. Claridad	93
Tabla 51. Comprensión	93
Tabla 52. Complejidad	94
Tabla 53. Liderazgo	94
Tabla 54. Influencia	95
Tabla 55. Confianza.....	95
Tabla 56. Comunicación	96
Tabla 57. Motivación.....	96
Tabla 58. Satisfacción laboral	97
Tabla 59. Seguridad laboral.....	97
Tabla 60. Condiciones de trabajo	98
Tabla 61. Salario adecuado	98
Tabla 62. Desempeño	99
Tabla 63. Trabajo en equipo	99
Tabla 64. Capacitación	100
Tabla 65. Rendimiento.....	100
Tabla 66. Reconocimiento	101
Tabla 67. Recompensas verbales.....	101
Tabla 68. Recompensas materiales.....	102
Tabla 69. Compensación económica.....	102

Tabla 70. Correlaciones entre clima laboral y motivación	104
Tabla 71. Correlaciones entre clima laboral y satisfacción laboral	106
Tabla 72. Correlaciones entre clima laboral y desempeño	108
Tabla 73. Correlaciones entre clima laboral y reconocimiento	110

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia	132
Anexo 2. Cuestionario: Clima Laboral.....	133
Anexo 3. Cuestionario: Motivación.....	135
Anexo 4. Validación del instrumento de investigación.....	137

RESUMEN

La presente tesis tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores portuarios de Ilo, en ENAPU S.A., período 2017.

El tipo de investigación es básica de nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental. La muestra fue de 128 trabajadores portuarios de Ilo que laboran en el Terminal Portuario de la empresa ENAPU S.A., a fin de recolectar la información se utilizó la técnica de la encuesta, con su instrumento: el cuestionario, para el cual se utilizó la escala de Likert.

Se realizó la prueba de la hipótesis nula mediante la correlación de Pearson, obteniendo un nivel de significancia de 0,001, teniendo en cuenta que la significancia es menor que 0,05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se concluye en aceptar la hipótesis alterna (H_1), ante el resultado mostrado, se concluye que existe relación entre el clima laboral y motivación de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A., periodo 2017.

Palabras Clave: clima laboral, motivación, trabajador portuario.

ABSTRACT

The objective of this thesis was to determine the association between the working environment and the motivation of ENAPU S.A.'s port workers from Ilo during 2017.

The type of investigation is basic of descriptive correlational level and non-experimental design. The sample consisted of 128 port workers from Ilo who work in the Port Terminal of the company ENAPU SA, in order to accumulate the information the technique used was survey, with its instrument: the questionnaire, for which the scale used was Likert.

The null hypothesis test was performed using the Pearson correlation, obtaining a significance level of 0,001, taking into account that the significance is less than 0,05, for which the null hypothesis (Ho) is rejected and the alternative hypothesis is accepted (H1), with result shown, it is concluded that there is a relationship between the working environment and the motivation of the port workers of Ilo in ENAPU S.A., 2017 period.

Keywords: working environment, motivation, port worker.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, muchas de las instituciones y empresas han sufrido un cambio radical en lo que respecta a la gestión de personas, ya no viéndola como capital humano, sino como lo más importante de una organización, el desarrollo del talento humano, posee factores que lo rodean así como el clima en donde se desenvuelven y las fuerzas motivacionales con las que se les impulsa al colaborador a seguir aportando con sus destrezas y habilidades en sus centros laborales, con la finalidad de recibir bienestar en todo sentido.

Sin embargo, no todas las organizaciones tienen en cuenta estos preceptos propios de nuestro siglo, y siguen considerando al colaborador de una manera frívola sin tener en cuenta su bienestar, por lo que ello genera mucho desasosiego y desmotivación, apoyado por un entorno poco adecuado, y en condiciones que desalientan a ofrecer una mayor eficiencia por parte de los colaboradores.

El presente trabajo de investigación se realizó con la finalidad de determinar la relación entre clima laboral y la motivación de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017.

El primer capítulo presenta el planteamiento del problema, en donde se ha desarrollado la descripción del problema, la problemática de la investigación, formulación del problema, justificación e importancia, alcances y limitaciones, objetivo general y específicos, e hipótesis tanto general como específica.

En el segundo capítulo, contiene el marco teórico el cual comprende los antecedentes la presente tesis, con las bases teóricas las cuales sustentan la presente investigación, con su respectiva definición de términos.

En el tercer capítulo, corresponde al marco metodológico, en donde se aprecia el tipo y diseño de investigación, población y muestra, operacionalización de las variables, además de las técnicas e instrumentos utilizados en la presente tesis, el procesamiento mediante técnicas estadísticas: coeficiente de alfa de Cronbach, prueba de normalidad y validación del instrumento, teniendo en cuenta que todo ello parte del cuestionario como instrumento.

En el cuarto capítulo, comprende los resultados de los datos recolectados por medio de las tablas y figuras, contrastación de las hipótesis tanto general como específicas de la presente tesis.

Finalmente se desarrolló la discusión, conclusiones y recomendaciones de la presente investigación, referencias bibliográficas y anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

1.1.1 Antecedentes del problema

Actualmente, se han creado muchas leyes y organizaciones que regulan la normatividad laboral, sin embargo hay que hacer énfasis de un antecedente de carácter mundial que dejó huella en todo el mundo, el cual refiere a: La toma de la Bastilla, la cual determinó el Tratado de Versalles en el año 1919, en donde se analizaron puntos desde temas militares hasta laborales, en este tratado se fijaron principios universales tales como: jornadas de 8 horas o 48 horas semanales, el trabajo humano no debe ser una mercancía ni tratado como comercio, pago de salarios dignos, derecho de asociación de los trabajadores y empresarios, descanso semanal mínimo de 24 horas, tratamiento equitativo para trabajadores de cada país, servicio de inspección laboral en cada estado con participación de la mujer, igual salario de trabajo en ambos sexos, entre otros.

Además de los temas analizados en el Tratado de Versalles, en el año 1919, se formó la Organización Internacional del Trabajo, de la cual resaltó los siguientes postulados más relevantes: reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo, protección al trabajador contra enfermedades o accidentes de trabajo, pensión de vejez o invalidez, reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de retribuciones y libertad sindical, postulados que hasta la actualidad son temas de importancia tanto para el gobierno, empleadores y trabajadores.

Con los antecedentes históricos anteriormente nombrados, en nuestro país gradualmente se han ido constituyendo leyes y normas laborales, no obstante La Ley del Trabajo Portuario N° 27866 data desde el año 2002, hace no mucho tiempo para un trabajo que tiene muchas décadas en funcionamiento, ya sea como personal estibador, capataz de estiba, gruero-winchero, portalonero, elevadorista o tarjador, se desprende de la creación de la ley de referencia que se ha tratado de poner lineamientos claros tanto para el trabajador portuario como para el empleador, sin embargo son normas que recién se están aplicando y tienen que ir actualizándose acorde a los nuevos contextos laborales.

1.1.2 Problemática de la investigación

En los últimos 5 años, el trabajador portuario, los empleadores y el ente administrador (ENAPU S.A.) han sido partícipes de la aplicación del Decreto Supremo 003-2003-TR- Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario, lo cual generó en su momento disyuntivas internas por parte de sus gremios sindicales y el clima laboral en el que se desenvuelven, repercutiendo en la motivación que presentan estos trabajadores para poder desempeñar su labor en sus respectivos roles y especialidades.

Mediante los antecedentes nombrados, resalto al trabajador portuario, el cual ha pasado por cambios en cuanto a una manera más ordenada, segura y responsable al momento de brindar sus servicios en un tiempo relativamente corto desde la creación de la Ley del Trabajador Portuario, uso del Equipo de Protección Personal adecuado, orientado a un sistema de turnos más ordenado y equitativo para toda la bolsa de trabajadores portuarios, capacitaciones, clasificación bien definida de especialidades portuarias, sin embargo hay ciertos factores motivacionales tales como el nivel de compromiso, interés personal, expectativas, factores de carácter económico y cultura de reconocimiento que influyen en su ambiente de trabajo y en su desempeño, dando como resultado una variación en la productividad laboral ante sus empleadores.

Asimismo, se debe considerar que no sólo hay problemas de índole económico, político y social, todo ello repercute en el clima laboral de los trabajadores portuarios y a la vez con el presente proyecto de tesis se desea conocer su influencia en su motivación.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿El clima laboral se relaciona con la motivación de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿El clima laboral se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017?
- b) ¿El clima laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017?
- c) ¿El clima laboral se relaciona con el reconocimiento hacia los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017?

1.3 Justificación e importancia

Mediante este proyecto de tesis se podrá demostrar la relación del clima laboral y la motivación que poseen los trabajadores portuarios del

Terminal Portuario de Ilo de ENAPU S.A., conocer el clima laboral que existe entre los trabajadores portuarios, la atención brindada por las agencias marítimas ante las necesidades de sus trabajadores portuarios, con respecto a tensiones, se refiere a respuestas motivacionales que espera recibir el trabajador, cada agencia marítima debe darle la importancia debida tanto a las motivaciones que ofrece ya que actúan como una contraprestación que espera en este caso el trabajador portuario luego de haber brindado su mano de obra.

Por medio del presente trabajo, se profundiza la importancia de la labor del trabajador portuario, su clima laboral y la motivación que esta espera tener por parte de sus empleadores, los cuales son agencias marítimas, así como el reconocimiento debido.

El trabajador portuario ha pasado por una evolución en cuanto a su labor, hace muchos años atrás tenía poder de negociación por medio del gremio sindical, el cual era muy influyente y poseía un importante poder negociador ante los empleadores (en este caso agencias marítimas), resultando mucho más beneficiado el trabajador, sin embargo las diferentes gestiones presidenciales, del cual resalta la gestión del ex presidente Alberto Fujimori, no necesariamente brilló en este ámbito por sus decisiones, sino que, al contrario fue un época de oscurantismo y

sometió a sindicatos ante el empresariado, el gremio sindical de trabajadores portuarios no fue ajeno a este cambio, se vio muy afectado ya que ahora quienes tomaban las riendas eran las agencias marítimas, convirtiéndose en una época de abuso de las empresas hacia los trabajadores portuarios, quienes no les quedó más remedio que seguir subsistiendo con perfil bajo ante sus empleadores.

Sin embargo, las leyes han ido cambiando, desde hace 4 años se han visto avances positivos en cuanto a la labor del trabajador portuario, empezando por las leyes que defienden sus derechos y definen sus obligaciones tanto como del trabajador, los empleadores y la entidad administradora. Respecto a la nueva ley, indica que los trabajadores portuarios deben estar en una sola bolsa de trabajo y rotar para que todos realicen sus 26 turnos, no haya ningún tipo de discriminación hacia ellos en cuanto una pre-selección de trabajadores por parte de las agencias marítimas y resalta también las capacitaciones constantes, que fue un tema que años anteriores no se cumplía a cabalidad.

Párrafos anteriores se hizo referencia acerca de grandes cambios en los últimos años, la menor carga fragmentada, las nuevas leyes y el tener en cuenta la seguridad y salud en el trabajo, han hecho de que usen Equipo de Protección Personal (EPP) para evitar al máximo ciertos

riesgos y peligros laborales, cambios por los que han sufrido, sin duda hubieron trabajadores que se resistieron al cambio, como es natural la clásica frase: “antes se trabajaba así”, o “siempre se trabajó así”, generando descontento en abandonar ciertas costumbres en sus labores, ya que inclusive el trabajador portuario asistía con ropa inapropiada para laborar, sin embargo con los nuevos estándares de calidad, es menester de las empresas concientizar y lidiar con ciertas costumbres, creencias que tienen los trabajadores, los cuales poco a poco han ido respondiendo favorablemente acorde a lo que dice la ley, en cuanto a las empresas empleadoras, obteniendo resultados positivos en ese aspecto, y tratando de alcanzar al menos los estándares de calidad mínimos requeridos.

En estos años, se ha podido identificar que el estado ha prestado mayor atención al tema del trabajador portuario, ya que antes era un tema abandonado por las autoridades competentes, con esta nueva normatividad de carácter de ley, las empresas empleadoras no se podrán aprovechar de los derechos de los trabajadores portuarios y (estos deben cumplir sus deberes tal como lo indica la ley, en supervisión de la entidad administradora del terminal Portuario de Ilo –ENAPU S.A.).

Por tales motivos considero que investigar la relación del clima laboral y la motivación de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU

S.A. periodo 2017, es un tema singular, de importancia, que ayudará a conocer sobre la realidad de los trabajadores portuarios y a la vez a la sociedad, ya que es un tema poco estudiado y recientemente normado legalmente.

1.4 Alcances y limitaciones

Se obtuvo la base de datos del padrón de trabajadores portuarios de Ilo, por lo que facilitó el conocer respecto a la cantidad total de trabajadores portuarios, sin embargo, cabe indicar que los trabajadores portuarios se desempeñan por turnos rotativos, según nombradas de barcos, y se observa mayor afluencia de éstos con cada servicio a la nave. Para la presente investigación, se tuvo que esperar a que atraque un barco en el Terminal Portuario de Ilo a fin de poder realizar la encuesta a los trabajadores portuarios según nombradas por turnos, teniendo en cuenta que la mayor dificultad es que no se encuentran en un solo lugar, además que no trabajan sólo para una agencia marítima y suelen estar apurados al momento de llegar o salir de sus respectivos turnos.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Determinar la relación del clima laboral con la motivación de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017.

1.5.2 Objetivos específicos

- a) Determinar la relación del clima laboral con la satisfacción laboral de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017.
- b) Determinar la relación del clima laboral con el desempeño de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017.
- c) Determinar la relación del clima laboral con el reconocimiento hacia los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

H₁: El clima laboral se relaciona con la motivación de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017.

H₀: El clima laboral no se relaciona con la motivación de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017.

1.6.2 Hipótesis específicas

a) H_1 : El clima laboral se relaciona con la satisfacción de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017.

H_0 : El clima laboral no se relaciona con la satisfacción de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017.

b) H_1 : El clima laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017.

H_0 : El clima laboral no se relaciona con el desempeño de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017.

c) H_1 : El clima laboral se relaciona con el reconocimiento hacia los trabajadores portuarios de Ilo periodo 2017.

H_0 : El clima laboral no se relaciona con el reconocimiento hacia los trabajadores portuarios de Ilo periodo 2017.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

2.1.1 A nivel internacional

Alcocer (2007), en la tesis denominada: **“Análisis del clima laboral en la zona de Colima, de la Comisión Federal de Electricidad”**.

Universidad de Colima, Colima.

Conclusiones:

1. El análisis del clima Laboral tiene por objeto comprender y mejorar la naturaleza del entorno en el que trabajamos. Solo si entendemos claramente el entorno pondremos a cabo las medidas que lo mejoren.
2. Por esta razón es importante analizar el Clima Laboral, para conocer la percepción que los individuos tienen de la organización y su función dentro de ella.

Carmona (2003), en la tesis titulada: **“Repercusiones del clima motivacional sobre la motivación intrínseca, la autoconfianza y el estado de ánimo pre y post-competitivo en jóvenes escolares”** (Tesis doctoral). Universidad de Oviedo, Asturias.

Conclusión:

1. El clima motivacional influye sobre la motivación intrínseca en las sesiones de entrenamiento, se relaciona positivamente con la diversión, el esfuerzo y la competencia percibida, mientras que el clima de ejecución se relaciona positivamente con la ansiedad.

Enríquez (2014), en la tesis titulada: **“Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la visión en México”**. Universidad de Montemorelos, México.

Conclusión:

1. La presente investigación tuvo como fin conocer si el grado de motivación es predictor del desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México. Con el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento a la muestra, se logró determinar que el grado de motivación laboral tiene una

influencia positiva y significativa en grado fuerte en el desempeño laboral de los empleados.

Se puede afirmar que entre mayor sea el grado de motivación, mayor o mejor será el desempeño laboral de los empleados.

Sum (2015), motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango”) (tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.

Conclusiones:

1. Según los resultados obtenidos de la presente investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.
2. La prueba estandarizada Escala de Motivaciones Psicosociales, aplicada a los colaboradores para medir el nivel de motivación, evalúa diferentes factores, como lo son, Aceptación e integración social, reconocimiento social, autoestima/autoconcepto, autodesarrollo, poder, seguridad, obtuvieron diferentes puntuaciones en su mayoría altas las cuales se tomaron dos aspectos a calificar y fueron, incentivo y satisfacción.

3. La motivación produce en el personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, realizar las actividades laborales en su puesto de trabajo con un buen entusiasmo, y que ellos se sientan satisfechos al recibir algún incentivo o recompensa por su buen desempeño laboral.
4. Se verificó a través de la escala de Likert, que los colaboradores reciben una felicitación por parte de sus superiores al realizar correctamente su trabajo, lo que ayuda a que ellos tengan un desempeño laboral bueno para realizar sus actividades.

2.1.2 A nivel nacional

Albañil (2015), en la tesis titulada: **“El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura”**. Universidad de Piura, Piura.

Conclusiones:

1. La evaluación global del clima, en opinión de los docentes encuestados, va de regular a bueno en la institución; no obstante, no es del todo satisfactorio, dado que los factores relevantes del clima laboral, como el reconocimiento que reciben por parte de la comunidad educativa de la institución, es de tendencia entre

regular a muy bajo, así como el reconocimiento que reciben los profesores por parte del equipo directivo que va de regular a bajo.

2. En la institución existe un clima laboral, con bajos niveles de comunicación del personal docente al interior de la institución educativa, a pesar que como expresa Chiavenato (2007) la comunicación constituye el área principal en el estudio de las relaciones humanas y de los métodos para modificar la conducta humana, sin embargo esta se ve afectada en la institución por dos aspectos fundamentales, en cuanto a la rapidez con que se traslada la información entre profesores y equipo directivo y al respeto que existe entre los miembros de la institución que tiene la media más baja entre el personal de servicio y administrativo con el equipo directivo.

Castillo (2014), en su tesis **“Clima, motivación intrínseca, satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos”**. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

Conclusión:

1. En el contexto empresarial investigado, la variable que evalúa la motivación intrínseca es aquella que, al ser comparada con las

otras variables del estudio, resulta ser la mejor que predice la satisfacción.

Monteza (2012), en su tesis titulada: **“Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico Hospital Essalud Chiclayo”**. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.

Conclusiones:

1. Las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Nacional “Almanzor Aguinaga Asenjo “ de Chiclayo, respecto a la satisfacción laboral se ubican en un nivel medianamente satisfactorio, justificándose por la falta de fortalecimiento de los beneficios sociales y/o remunerativos, así como el mejoramiento del ambiente donde se realiza el trabajo, a esto se añade el capital humano y material no suficientes, las debilitadas relaciones interpersonales y las políticas administrativas que son inestables para la profesión .
2. Se pudo observar un predominio de la dimensión de beneficios sociales y/o remunerativos. Se encontró que existe asociación y por lo tanto influencia entre el clima laboral y la satisfacción de las

enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Nacional “Almanzor, Aguinaga y Asenjo” de Chiclayo.

Oré (2014), en su tesis **“Clima laboral y satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Salesiano Técnico Don Bosco y Salesiano Santa Rosa”**. Escuela de Post Grado de Educación de la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.

Su investigación llegó a las siguientes conclusiones:

1. La relación entre clima laboral y satisfacción laboral en las Instituciones Educativas Salesiano Técnico “Don Bosco” y Salesiano “Santa Rosa” es significativa. Esto indica que a mejor clima laboral habrá mayor satisfacción laboral.
2. Las propuestas teóricas desarrolladas afirman que tanto el clima laboral como la satisfacción laboral están fuertemente implicadas en el proceso laboral por lo que es necesario el conseguir un buen clima laboral mediante distintas herramientas que consiguen elevar la satisfacción de los trabajadores; como puede ser el análisis del ambiente laboral, la definición de objetivos, políticas de remuneración, comunicación interna.
3. Se llegó a la conclusión de que los docentes de las Instituciones Educativas Salesiano Técnico Don Bosco y Salesiano Santa Rosa

mantienen un clima laboral dentro de cinco factores como: autorrealización, involucramiento en el trabajo, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

2.1.3 A nivel local

Salinas (2010), en su tesis **“influencia de los factores de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la división Soporte Regional X del Banco de la Nación, período 2008-2009”**. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna.

Llegando a las siguientes conclusiones:

1. Los factores de la motivación que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la División Regional X del Banco de la Nación; son los premios y recompensas, la necesidad de afiliación y aceptación y la falta de capacitación.
2. El desempeño laboral de los trabajadores de la División Soporte Regional X del Banco de la Nación se caracteriza por sus bajos niveles de productividad (utilización de recursos, calidad, oportunidad, responsabilidad, cantidad y conocimiento del trabajo) y conducta laboral (compromiso institucional, trabajo en equipo, iniciativa, confiabilidad, colaboración y atención al usuario),

alcanzando para ello una puntuación de 176 puntos aproximadamente.

Ticona (2008), en su tesis titulada: **“influencia de la cultura organizacional en el clima laboral de la Dirección Regional de Salud de Tacna, año 2008”**. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna.

Conclusión:

1. El Clima Laboral de la Dirección Regional de Salud de Tacna se dimensionó predominantemente por los conflictos con la dirección, disconformidad con el puesto de trabajo, las deficientes condiciones del ambiente físico laboral del trabajo y la ruptura de las relaciones humanas entre los trabajadores en el año 2008.

2.2 Bases teóricas

La elaboración e investigación del presente proyecto “CLIMA LABORAL Y MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES PORTUARIOS DE ILO EN ENAPU S.A. PERIODO 2017” está sustentado por las siguientes teorías:

2.2.1 Clima Laboral

2.2.1.1 Teoría que sustenta el Clima Organizacional de Likert

Es importante mencionar que debido a la relación existente entre motivación y clima organizacional se tiende a considerar que las teorías de motivación son las mismas que sustentan el clima. Pero al realizar el estudio de la revisión bibliográfica sobre clima se evidencia que son varios los autores que retoman y basan sus estudios en la teoría de los sistemas propuesta por Likert, la cual explica y permite tener una profunda comprensión sobre los tipos de clima que pueden surgir dentro de una organización.

Brunet (2011), Rensis Likert es un investigador conocido en el mundo por sus trabajos en psicología organizacional, especialmente por la elaboración de cuestionarios y sus investigaciones sobre los procesos administrativos.

La teoría del clima organizacional permite visualizar en términos de causa y efecto la naturaleza de los climas que se estudian, y permite también analizar las variables que conforman el clima.

Así como con las teorías de motivación “hay que evitar confundir la teoría de los sistemas de Likert con las teorías de liderazgo, como

algunas se sobre entiende en ciertas obras sobre comportamiento organizacional. El liderazgo constituye una de las variables explicativas del clima en la teoría de Likert y el fin que persigue la teoría de los sistemas, es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional (Ramos, 2012, pp. 61-62).

Lo más relevante de este enfoque, es que permite identificar que efectivamente el liderazgo constituye una de las variables explicativas, a raíz de la teoría de Likert. Para la presente investigación el liderazgo es una dimensión que se desprende del clima laboral, teniendo en cuenta que para obtener este debe existir influencia, confianza y comunicación entre los trabajadores portuarios líderes.

2.2.1.2 Teoría de los sistemas

Para Likert, el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben y, en parte, por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. La reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta. Lo que cuenta es cómo ve las cosas y no la realidad objetiva. Si la realidad influye sobre la percepción, es la

percepción la que determina el tipo de comportamiento que un individuo va adoptar.

En este orden de ideas, es posible separar los cuatro factores principales que influyen sobre la percepción individual del clima y que podrían también explicar la naturaleza de los microclimas dentro de la organización. Estos factores se definen entonces como:

1. Los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura misma del sistema organizacional.
2. La posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización, así como el salario que gana.
3. Los factores personales tales como la personalidad, las actitudes y el nivel de satisfacción.
4. La percepción que tienen los subordinados, los colegas y los superiores del clima de la organización.

De una forma más específica, hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización: las variables causales, las variables intermedias y las variables finales.

Variables causales. Son variables independientes que determinan el sentido en que una organización evoluciona, así como los resultados que obtiene. Éstas no incluyen más que las variables independientes

susceptibles de sufrir una modificación proveniente de la organización de los responsables de ésta. Aunque la situación general de una empresa, representante de una variable independiente, no forma parte, por ejemplo, de las variables causales, éstas, en cambio, comprenden la estructura de la organización y su administración; reglas, decisiones, competencia y actitudes. Las variables causales se distinguen por dos rasgos esenciales:

1. Pueden ser modificadas o transformadas por los miembros de la administración que pueden también agregar nuevos componentes.
2. Son variables independientes (de causa y efecto). En otras palabras, si éstas se modifican, hacen que se modifiquen las otras variables; si estas permanecen sin cambios, no sufren generalmente la influencia de las otras variables.

Variables intermedias. Estas variables reflejan el estado interno y la salud de una empresa, por ejemplo, las motivaciones, las actitudes, los objetivos de rendimiento, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones, etc. Las variables intermedias son, de hecho, las constituyentes de los procesos organizacionales de una empresa.

Variables finales. Son las variables dependientes que resultan del efecto conjunto de los dos precedentes. Estas variables reflejan los resultados obtenidos por la organización; son, por ejemplo, la

productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas. Estas variables constituyen la eficacia organizacional de una empresa.

La combinación de estas variables y la interacción que entre ellas se da determina dos grandes tipos de clima organizacional, o de sistemas, que a su vez se subdividen. Los climas así obtenidos se sitúan sobre un continuo que parte de un sistema muy autoritario a un sistema muy participativo (Ramos, 2012, pp. 62-63).

Según las variables intermediarias de la teoría de los sistemas de Likert incluye la eficacia de la comunicación como parte de ésta, por lo que se desprende claramente que aplicando esta afirmación al presente trabajo de investigación efectivamente la comunicación forma parte del clima laboral, para lo cual se tendrá que tener en cuenta que para que se de una buena comunicación se debe tener claridad, comprensión del mensaje y el nivel de complejidad dependiendo del nivel de comprensión y conocimiento de la información que se transmite.

“El instrumento más frecuentemente utilizado para medir el clima organizacional en una empresa es la traducción de los cuestionarios de Likert,”

El perfil de las características organizacionales, cuya teoría se presentó anteriormente. Estos cuestionarios miden la percepción del clima en función de 8 dimensiones que son las siguientes:

- **Los métodos de mando:** La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.
- **Las características de las fuerzas motivacionales:** Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.
- **Las características de los procesos de comunicación:** La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.
- **Las características de los procesos de influencia:** La importancia de integración superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.
- **Las características de los procesos de toma de decisiones:** La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones, así como el reparto de funciones.
- **Las características de los procesos de planificación:** La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.
- **Las características de los procesos de control:** El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.

- **Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento:** La planificación, así como la formación deseada (Ramos, 2012, pp. 74-76).

De las dimensiones anteriormente indicadas se debe resaltar que para el presente estudio se han tomado las que corresponden a liderazgo (del cual se desprende la influencia, confianza y comunicación), comunicación, influencia , procesos de control (lo cual se alinea con el monitoreo del trabajo).

2.2.1.3 Teoría de Pritchard y Karasick

Otro cuestionario interesante es el desarrollado por Pritchard y Karasick en 1973. Estos autores se esforzaron por desarrollar un instrumento de medida del clima que estuviera compuesto por dimensiones independientes, completas y descriptivas.

Las once dimensiones que se encontraron son las siguientes:

- 1. Autonomía:** Se trata del grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas.
- 2. Conflicto y cooperación:** Está dimensión se refiere al nivel de colaboración que observa entre los empleados en el ejercicio de su

trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.

3. **Relaciones sociales:** Se trata aquí del tipo de atmósfera social y de amistad que se observa dentro de la organización.
4. **Estructura:** Está dimensión cubre las directrices, las consignas y las políticas que puede emitir una organización y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea.
5. **Remuneración:** Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores (los salarios, los beneficios sociales, etc.)
6. **Rendimiento:** Se trata de la relación que existe entre la remuneración y el trabajo bien hecho y conforme a las habilidades del ejecutante.
7. **Motivación:** Esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados.
8. **Estatus:** Este aspecto se refiere a las diferentes jerarquías (superiores/subordinados) y a la importancia que la organización les da a estas diferencias.
9. **Flexibilidad e innovación:** Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar nuevas cosas y de cambiar la forma de hacerlas.

10. Centralización de la toma de decisiones. Esta dimensión analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.

11. Apoyo: Este aspecto se basa en el tipo de apoyo que da la alta dirección a los empleados frente a los problemas relacionados o no con el trabajo (Ramos, 2012, pp. 78-79).

La presente teoría refuerza la indentificación de algunas variables ya adoptadas para la presente investigación, las cuales se refieren a cooperación (nivel de colaboración =nivel de ayuda) y relaciones sociales (considerándolo como relaciones interpersonales) de los trabajadores portuarios del T.P. Ilo.

2.2.1.4 Teoría de campo de Lewin

La teoría de campo de Lewin asegura que la conducta humana depende de dos factores fundamentales:

1. La conducta se deriva de la totalidad de factores y eventos coexistentes en determinada situación. Las personas se comportan de acuerdo con una situación total (Gestalt), que comprende hechos y eventos que constituyen su ambiente.
2. Esos hechos y eventos tienen la característica de un campo dinámico de fuerzas, en el que cada uno tiene una interrelación

dinámica con los demás, que influye o recibe influencia de los otros. Este campo dinámico produce el llamado campo psicológico personal, que es un patrón organizado de las percepciones de cada individuo y que determina su manera de ver o de percibir las cosas en su ambiente (Chiavenato, 2007, p. 45).

Considero que la presente teoría habla de una interrelación dinámica de cada individuo, por lo cual se ha interpretado como **relaciones interpersonales**, cabe indicar que los trabajadores portuarios del Terminal Portuario de Ilo adquieren un comportamiento que se genera acorde a los hechos que ocurren en su entorno de trabajo, ello influye en ellos y en su desempeño laboral, son influenciados por el clima laboral en el que trabajan, y a veces llegan a extremos de realizar huelgas porque se encuentran totalmente descontentos en cuanto a la situación laboral de ellos tanto en las condiciones en las que realizan su jornada laboral, así como las contraprestaciones económicas que se les asignan.

Este campo dinámico que hay en el Clima Laboral genera en cada trabajador portuario una percepción personal acerca de su entorno de trabajo, este entorno laboral según la Teoría de Lewin funciona como un Gestalt, y cada hecho y evento que sucede generan una percepción en los trabajadores portuarios, es cual es la manera de ver las cosas en su

medio ambiente laboral, además que cada trabajador esta interrelacionado con otro al momento de comentarle su opinión sobre cómo el percibe el clima laboral que hay en el Terminal Portuario de Ilo y esa opinión influye en los demás trabajadores al momento de encontrar similitud con su comentario, todo ello como parte de las relaciones interpersonales.

2.2.1.5 Tipos de Clima Laboral

- **Clima de tipo autoritario**

Sistema I: Autoritarismo explotador

En el tipo de clima de autoritarismo explotador, la dirección no tiene confianza a sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente.

Sistema II: Autoritarismo paternalista

El tipo de clima de autoritarismo paternalista es aquél en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en los empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores.

- **Clima de tipo participativo**

Sistema III: Consultivo

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente.

Sistema IV: Participación en grupo

En el sistema de la participación en grupo, la dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y los subordinados. Hay muchas responsabilidades acordadas en los

niveles de control con una implicación muy fuerte de los niveles inferiores (Albañil, 2015,pp.20-21).

En el Terminal Portuario de Ilo ENAPU S.A. respecto a los trabajadores portuarios se ha identificado que años atrás era un clima de tipo autoritario explotador, en donde los derechos de los trabajadores portuarios fueron oprimidos desde la época de gobierno del ex presidente Alberto Fujimori en donde prácticamente fueron explotados con sueldos muy bajos, quitándoles sus derechos y empoderando a las agencias marítimas por lo cual los trabajadores portuarios estuvieron a su merced por muchos años, en ese tiempo tampoco la autoridad administrativa de Trabajo pudo mejorar la deplorable situación laboral en la que se encontraban los trabajadores portuarios. Hoy en día hay un clima autoritario paternalista, en donde la mayoría de decisiones se toman en los altos mandos de las agencias marítimas, sólo algunas decisiones son tomadas o conciliadas con sus trabajadores, por ejemplo al momento de fijar el precio de mano de obra de cada especialidad de trabajador portuario en cada convenio colectivo que se realiza.

2.2.2 Motivación

2.2.2.1 Teoría de los dos factores de Herzberg

Según Herzberg, la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente relacionados:

1. Los factores higiénicos son las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Incluyen las instalaciones y el ambiente y engloban las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la relación con los colegas, etc. Son el contexto del trabajo. En la práctica, son los factores utilizados tradicionalmente por las organizaciones para motivar a las personas. No obstante, los factores higiénicos tienen una capacidad limitada para influir en la gente. La expresión “higiene” refleja un carácter preventivo y profiláctico. Cuando estos factores son excelentes sólo evitan la insatisfacción, pues su influencia en el comportamiento no consigue elevar en forma sustancial ni duradera la satisfacción de las personas. Sin embargo, cuando son precarios provocan insatisfacción. Por ello los llamados factores de insatisfacción incluyen:

- Salario percibido
- Prestaciones sociales percibidas
- Condiciones físicas de trabajo y comodidad
- Relaciones con el gerente
- Relaciones con los colegas y camaradería
- Políticas de la organización

Los factores higiénicos están relacionados con factores externos al individuo y con sus necesidades primarias (Chiavenato, 2009,pp.244-245).

Considero que los factores higiénicos de Herzberg se ven reflejados en el contexto de trabajo de los trabajadores portuarios del Terminal Portuario de Ilo, teniendo en cuenta que como lo indica la teoría, cuando los factores son excelentes provocan la satisfacción de los trabajadores, lo que se considera satisfacción laboral, es importante indicar que detrás de esa satisfacción laboral se resalta para la presente investigación: el salario percibido (como elemento que causa insatisfacción, por lo que consideramos “salario adecuado” como elemento que causa satisfacción), condiciones de trabajo (el cual se indicó en la presente teoría) que está muy relacionado con la seguridad laboral de cada trabajador portuario quienes realizan trabajos de alto riesgo, ya que las condiciones físicas del trabajo y la comodidad

adecuadas como elementos que causan satisfacción deben evitar cualquier tipo de situación de peligro, indicándolo en el presente estudio como seguridad laboral.

2. Los factores motivacionales se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él. Producen una satisfacción duradera y aumentan la productividad a niveles de excelencia. Cuando los factores motivacionales son óptimos elevan sustancialmente la satisfacción de las personas y cuando son precarios acaban con ella. Los factores de satisfacción son:

- Uso pleno de las habilidades personales
- Libertad para decidir cómo ejecutar el trabajo
- Responsabilidad total por el trabajo
- Definición de metas y objetivos relacionados con el trabajo
- Autoevaluación del desempeño

Los factores motivacionales son las condiciones internas del individuo que conducen a sentimientos de satisfacción y realización personales. Están relacionados con las necesidades secundarias (Chiavenato, 2009, pp.244-246).

Lo más relevante que considero de los factores motivaciones para el presente estudio son la autoevaluación del desempeño “desempeño”,

considerado como su similar: “rendimiento” para la presente tesis, teniendo en cuenta que la satisfacción laboral, tendrá como resultado una mayor productividad, por lo tanto un mayor rendimiento, la presente teoría indica que los factores motivacionales para los trabajadores son más duraderos, trascienden más que los factores higiénicos, ya que provocan una realización personal.

2.2.2.2 El modelo situacional de motivación de Vroom

La teoría de motivación de Víctor H. Vroom se restringe exclusivamente a la motivación para producir, rechaza nociones preconcebidas y reconoce las diferencias individuales. De acuerdo con Vroom, en cada individuo existen tres factores que determinan su motivación para producir:

1. Los objetivos individuales, es decir, la fuerza del deseo para alcanzar objetivos.
2. La relación que el individuo percibe entre productividad y logro de sus objetivos individuales.
3. Capacidad del individuo para influir en su propio nivel de productividad, a medida que cree poder influir en él (Chiavenato, 2007, pp.54).

En los trabajadores portuarios del T.P. Ilo hay relación directa entre su productividad y el logro de sus objetivos individuales (de los cuales imperan los objetivos económicos).

El deseo de percibir la contraprestación económica semanalmente por parte de sus empleadores (agencias marítimas), no lo es todo para los trabajadores portuarios ya que debe ir de la mano con una adecuada motivación por parte de sus empleadores, sin embargo por necesidad ellos tienen en cuenta que deben alcanzar un nivel de productividad o rendimiento en el cual tengan 26 turnos mensuales.

2.2.2.3 Teoría ERC

Alderfer trabajó con la pirámide de Maslow, pero la ajustó por medio de la investigación empírica y la resumió en necesidades de existencia, de relaciones y de crecimiento, de ahí el nombre de teoría ERC.

1. Las necesidades de existencia se refieren al bienestar físico: la existencia, la preservación y la supervivencia. Incluyen las necesidades fisiológicas y las de seguridad de Maslow.
2. Las necesidades de relaciones se refieren al deseo de interacción con otras personas, es decir, a las relaciones sociales. Incluyen las

categorías sociales y los componentes externos de las necesidades de estima de Maslow.

3. Las necesidades de crecimiento se refieren al desarrollo del potencial humano y al deseo de crecimiento personal. Incluyen los componentes intrínsecos de la necesidad de estima de Maslow, así como la necesidad de autorrealización (Chiavenato, 2009, p.243).

Los trabajadores Portuarios de Ilo según la Teoría ERC con los salarios que perciben la mayoría satisfacen sus necesidades de existencia (las cuales incluye necesidades fisiológicas y de seguridad), además de ello también se ha podido identificar que aparentemente han cubierto sus necesidades de relaciones, el deseo de interactuar con otras personas, otros trabajadores, en el cual destacamos la asociatividad refiriéndolo como trabajo en equipo para lograr objetivos, no de manera individual sino colectiva.

En cuanto a las necesidades de crecimiento esta teoría indica que las personas también son motivadas por el crecimiento del potencial humano, al crecimiento personal, el desarrollo laboral se da mediante la capacitación ya sea por los empleadores o el deseo de cada trabajador de capacitarse por su cuenta.

2.2.2.4 Teorías del aprendizaje

Condicionamiento operante: Según el condicionamiento operante, la conducta depende de sus consecuencias. Aprendemos a comportarnos para conseguir lo que queremos o evitar lo que no queremos. La conducta operante es una conducta voluntaria o aprendida, en contraste con la conducta refleja, no aprendida.

La tendencia a repetir este proceder está influida por el reforzamiento o la falta de reforzamiento que traen sus consecuencias. Por tanto, el reforzamiento acentúa una conducta e incrementa la probabilidad de que se repita.

Se supone que el comportamiento está determinado desde fuera (es decir, es aprendido) y no desde dentro (como si fuera reflejo, innato). Skinner afirmaba que generar unas consecuencias agradables por exhibir ciertas formas de conducta aumentaría la frecuencia de ésta. Es más probable que emprendamos las conductas deseadas si hay un refuerzo por ello. Las recompensas son más eficaces si siguen inmediatamente a la respuesta esperada. Además, un comportamiento que no se premia, o que se castiga, tiene menos probabilidades de repetirse (Robbins, 2004, pp.45-46).

Aprendizaje social: Los individuos también aprenden observando lo que les sucede a los demás e incluso sólo escuchando o por experiencias directas. Así, por ejemplo, buena parte de lo que hemos aprendido proviene de observar modelos: padres, maestros, compañeros, actores de cine y televisión, jefes, etc. Esta postura de que aprendemos por observación y experiencia se denomina teoría del aprendizaje social.

Aunque la teoría del aprendizaje social es una extensión del condicionamiento operante es decir, asume que la conducta depende de sus consecuencias, también se acepta el aprendizaje por observación y la importancia de la percepción para aprender. Respondemos como percibimos y definimos las consecuencias y no por ellas mismas. La influencia de los modelos es central desde el punto de vista del aprendizaje social. Se ha descubierto que cuatro procesos determinan la influencia que un modelo tendrá en un individuo. Como veremos más adelante, la inclusión de los siguientes procesos cuando la administración inicia programas de capacitación para los empleados aumentará grandemente la probabilidad de que tengan éxito:

1. Procesos de atención. Aprendemos de un modelo sólo cuando reconocemos y prestamos atención a sus características fundamentales. Nos influyen más los modelos atractivos,

accesibles, importantes para nosotros o semejantes a nosotros en nuestra estima.

2. Procesos de retención. La influencia de un modelo dependerá de lo bien que el individuo recuerde la acción del modelo, después de que éste ya no esté disponible.
3. Procesos de reproducción motriz. Después de que una persona vio una nueva conducta de parte del modelo, la observación debe convertirse en acto. Entonces, este proceso muestra que el individuo puede ejecutar las acciones representadas por el modelo.
4. Procesos de reforzamiento. Los individuos se sentirán motivados a exhibir la conducta del modelo si reciben incentivos o recompensas. Los comportamientos reforzados positivamente recibirán más atención, se aprenderán mejor y se repetirán más a menudo (Robbins, 2004, pp.46-47).

La presente teoría indica que cuando la administración de cada empresa o entidad inicia programas de capacitación hay gran probabilidad de que se tenga éxito en los procesos de atención, procesos de retención, procesos de reproducción motriz y procesos de reforzamiento, todo ello para reforzar conductas adecuadas en los trabajadores, y motivarlos reforzándolos con incentivos o recompensas, conductas y rendimiento que se da mediante reconocimiento respecto a recompensas verbales,

recompensas materiales y compensación económica, con la finalidad de reforzar y motivar las conductas deseadas.

2.2.2.5 Teoría de las relaciones Humanas

Al respecto, Chiavenato (1998) menciona que: La teoría de las relaciones humanas se preocupó, prioritariamente, por estudiar la opresión del hombre a manos del esclavizante desarrollo de la civilización industrializada. Elton Mayo, uno de los pioneros del movimiento de relaciones humanas, dedicó sus libros a examinar los problemas humanos, sociales y políticos derivados de una civilización basada casi exclusivamente en la industrialización y en la tecnología.

Sus causas, que son más profundas, son definidas por Mayo de esta manera:

- El trabajo es una actividad típicamente social. El nivel de producción está más influenciado por las normas de grupo que por los incentivos salariales. La actitud del empleado frente a su trabajo y la naturaleza del grupo en el cual participa son factores decisivos de la productividad.
- El obrero no actúa como individuo aislado sino como miembro de un grupo social.

- La tarea básica de la administración es formar una élite capaz de comprender y de comunicar, dotada de jefes democráticos, persuasivos y apreciados por todo el personal.
- La persona humana es motivada esencialmente por la necesidad de “estar junto a”, de “ser reconocida”, de recibir comunicación adecuada. Mayo está en desacuerdo con la afirmación de Taylor según la cual la motivación básica del trabajador es sólo salarial.
- La civilización industrializada origina la desintegración de los grupos primarios de la sociedad, como la familia, los grupos informales y la religión, mientras que la fábrica surgirá como una nueva unidad social que proporcionará un nuevo hogar, un sitio para la comprensión y la seguridad emocional de los individuos (Ruiz, 2017, pp. 19- 21).

Tal como lo dice la Teoría de Elton Mayo la persona es motivada por la necesidad de ser reconocida, el reconocimiento, en este enfoque se debe hacer hincapié que el trabajador portuario no es una persona aislada sino es parte importante del proceso operativo que ellos poseen al brindar un servicio cada nave que atraca en el Terminal Portuario de Ilo-ENAPU S.A., por lo tanto son parte de un trabajo en equipo, también en esta teoría indica que en el nivel de producción está la actitud del trabajador

portuario y su conjunto ante su trabajo es determinante en su productividad, rendimiento.

2.2.2.6 Teoría de las expectativas

También es conocida como teoría de la expectación, y parte del supuesto de que las necesidades humanas se pueden satisfacer observando ciertos comportamientos.

En una situación cualquiera, las personas deben optar por varios comportamientos que podrían satisfacer sus necesidades. La teoría de las expectativas ofrece una explicación de la manera en que las personas escogen un comportamiento entre un conjunto de opciones. Se basa en el postulado, aparentemente simple, de que los individuos eligen aquellas conductas que consideran que les darán resultados (recompensas como salario, reconocimiento y éxito), y que resultan atractivos porque satisfacen sus necesidades específicas. A partir de este principio, la teoría de las expectativas muestra cómo analizar y predecir los comportamientos que las personas eligen.

La teoría de las expectativas postula que las personas se sienten motivadas cuando consideran que pueden cumplir la tarea (resultado intermedio) y que las recompensas (resultado final) derivadas de ello serán mayores que el esfuerzo que realicen.

Vroom, creador de la teoría de las expectativas, afirma que ésta se basa en tres conceptos:

1. La valencia es el valor o la importancia que se concede a una recompensa específica. Cada persona tiene preferencias (valencias) por determinados resultados finales, lo cual recuerda la teoría del campo de Lewin.
2. Una valencia positiva indica el deseo de alcanzar determinado resultado final, mientras que una valencia negativa implica el deseo de evitar determinado resultado final.

La expectativa es la creencia de que el esfuerzo llevará al desempeño deseado. Existen objetivos intermedios y graduales (medios) que conducen a un resultado final (fines). La motivación es un proceso que rige las elecciones entre varios comportamientos. Mediante la representación de una cadena de relaciones entre medios y fines, la persona percibe las consecuencias de cada alternativa de comportamiento. Cuando una persona quiere obtener un resultado intermedio, por ejemplo, una productividad elevada, está buscando medios para obtener un resultado final, más dinero, reconocimiento del gerente o la aceptación del grupo.

Los resultados intermedios son percibidos como una valencia en función de los resultados finales que se desean. Los resultados intermedios no tienen valencia por sí mismos, pero la adquieren en la medida en que se relacionan con el deseo de alcanzar los resultados finales.

3. La instrumentalidad es la creencia de que el desempeño está relacionado con las recompensas deseadas. Se establece una relación causal entre el resultado intermedio y el final. La instrumentalidad presenta valores que van de +1.0 a -1.0, como en los coeficientes de correlación estadística, ya sea que esté directamente ligada o no a la consecución de los resultados finales.

Si la persona percibe que no existe relación alguna entre una productividad alta y una recompensa económica, la instrumentalidad será nula; es decir, la productividad no le servirá para ganar más. El deseo de la persona (valencia) de alcanzar una productividad elevada para obtener una recompensa económica está determinada por la suma de las instrumentalidades y las valencias de todos los resultados finales.

La teoría de las expectativas es aplicable en las siguientes condiciones:

- Los objetivos relacionados con los resultados finales deben ser claros.
- El desempeño debe estar estrechamente relacionado con las recompensas.
- Las personas deben conceder valor a las recompensas.
- Las personas deben creer en la organización.

La organización debe aumentar conjuntamente las expectativas, la instrumentalidad y la valencia para que las personas estén altamente motivadas por las recompensas que se ofrecen por su trabajo. En otras palabras, la organización debe crear un esquema de trabajo en el cual las aportaciones sirvan para cubrir las necesidades de la organización e incluir las recompensas o ganancias que desean las personas (Chiavenato, 2015, pp. 251-255).

Como la indica la presente teoría, cada trabajador se esfuerza por obtener un resultado, ya sea económico, recompensa material y reconocimientos. Los trabajadores portuarios del T.P. Ilo en ENAPU S.A. alcanzan una productividad de 26 turnos al mes, para obtener el resultado final el cual es una recompensa.

2.3 Definición de términos

– Autoridad Administradora del Puerto

“Se entiende por entidad administradora a la entidad operadora de cada puerto” (003-2003-TR, 2003,p.5).

– Autoridad Portuaria Nacional

Es un organismo público descentralizado (ahora Organismo Técnico Especializado – OTE) encargado del Sistema Portuario Nacional, adscrito al Ministerio de Transportes y Comunicaciones, dependiente del Ministro, con personería jurídica de derecho público interno, patrimonio propio, y con autonomía administrativa, funcional, técnica, económica y financiera; facultad normativa por delegación del Ministro de Transportes y Comunicaciones. Está encargada del desarrollo del Sistema Portuario Nacional, el fomento de la inversión privada en los puertos y la coordinación de los distintos actores públicos o privados que participan en las actividades y servicios portuarios, su objetivo es establecer y consolidar una sólida comunidad marítimo-portuaria que enlace a todos los agentes del desarrollo marítimo-portuario, estatales y privados con un objetivo común: el fortalecimiento de la competitividad de los puertos nacionales para hacer frente al fenómeno de la globalización y a los retos

planteados por la necesidad de desarrollar a plenitud su sector exportador (Nacional, s.f.).

– **Capacitación**

La capacitación como elemento cultural de la empresa y proceso continuo y sistemático debe concebirse por todos los miembros de la organización como un apoyo indispensable para lograr un mejoramiento constante de los resultados, así como facilitador del cambio y del crecimiento individual y por ende, del desarrollo sólido de la empresa (Aguilar, 2004, p. 27).

– **Capataz de Estiba**

Según el DECRETO SUPREMO N° 003-2003-TR (2003) el Capataz de Estiba es el estibador que por su experiencia es el responsable de supervisar a las cuadrillas de trabajadores nombrados por los empleadores para laborar en la nave para que ejecuten el plan de trabajo dispuesto por el Jefe de Cubierta. Ejerce control disciplinario del personal a su cargo y verifica el cumplimiento de las normas de seguridad industrial (p.2).

– **Clima Laboral**

Según Bordas (2016) El clima laboral se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización. Puede ser percibido y descrito por los integrantes de la organización y por tanto, medido desde un punto de vista operativo a través del estudio de sus percepciones y descripciones, o mediante la observación y otras medidas objetivas. Aún reflejando el estado de la organización en un momento determinado, el clima laboral puede cambiar, siendo los propios miembros, pero muy especialmente, los líderes de la organización, los principales agentes en la generación de cambios (p.24).

– **Comunicación**

La comunicación es un elemento clave, porque los administradores no trabajan con cosas, sino con información acerca de ellas. Además, todas las funciones administrativas, como la planeación, la organización, la dirección y el control, sólo pueden funcionar en la práctica mediante la comunicación. Ésta es indispensable para el funcionamiento de la organización (Chiavenato, 2009, p.308).

– **Cooperación**

Según Bordas (2016) es el grado en que los miembros perciben que en la organización existe un buen ambiente de compañerismo, cordialidad y apoyo a su desarrollo en la organización (pag.26).

– **Desempeño**

Es el conjunto de conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimiento laboral o meritos laborales.El desempeño se considera también como el desarrollo de las tareas y actividades de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización. El desempeño está integrado por los conocimientos y la pericia que tiene el trabajador en la ejecución de sus tareas, por las actitudes y el compromiso del trabajador, así como por los logros en productividad o resultados alcanzados (Empresa, 2011).

– **Elevadorista**

Según el DECRETO SUPREMO N° 003-2003-TR (2003) es la “Especialidad que comprende el manejo de elevadores en el muelle u otra área operativa del puerto, así como en las bodegas del buque” (p.3).

– **Empleador Portuario**

El empleador portuario es una persona jurídica con licencia para operar como Empresa de Estiba o Desestiba o Cooperativa de Trabajadores de Estiba o Desestiba, en un puerto determinado, lo que lo faculta a contratar trabajadores portuarios, de conformidad con el D.S. N° 010-99-MTC y normas complementarias y sustitutorias (003-2003-TR, 2003, p.1).

– **Estibador**

Según el DECRETO SUPREMO N° 003-2003-TR (2003) es la especialidad que comprende la ejecución de todas las tareas, labores y funciones ordinarias del trabajo portuario en las operaciones de carga o estiba, descarga o desestiba y movilización de carga, así como las que usualmente ejecutan aquellos trabajadores que en determinados puertos de la República, de acuerdo a los usos y costumbres de los mismos se les denomina: lancharo, muellano, estibador de nave, maniobrista, capataz de maniobra, carreros, capataz de carreros, capataz de ribera, levantadores de carga u otra denominación que involucre la ejecución de trabajo similar (p.2).

– **Gruero-winchero**

Según el DECRETO SUPREMO N° 003-2003-TR (2003) es la "Especialidad que comprende la operación de grúas, winches, aparejos y otros aparatos de la propia nave durante las operaciones de carga, descarga y movilización de carga" (p.2).

– **Integración**

Integrar, es obtener y articular los elementos materiales y humanos que la organización y la planeación señalan como necesarios para el adecuado funcionamiento de una organización social. Consiste en dar notar a la empresa de todos aquellos medios necesarios para su eficaz funcionamiento , los escoge , introduce y articula en busca de su mejor desarrollo (Mendoza, 2012).

– **Liderazgo**

Bordas (2016) Modo en que los miembros de la organización perciben a la dirección y a los líderes, su comportamiento, así como su estilo de relación con el resto de los empleados (p.26).

- **Motivación**

Robbins (2004) afirma que “Se define la motivación como los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta” (p.155).

- **Percepcion**

La percepción es un proceso activo por medio del cual las personas organizan e interpretan sus impresiones sensoriales para dar un significado al entorno (Chiavenato, 2009, p.214).

- **Portalonero**

Según el DECRETO SUPREMO N° 003-2003-TR (2003) es la especialidad que consiste en asistir al GueroWinchero cuando las condiciones de visibilidad sobre cubierta impidan al Guero-Winchero realizar su labor sin asistencia (p.3).

- **Prestaciones Sociales**

Las prestaciones sociales son un beneficio adicional que la ley o la empresa concede al trabajador, como es la prima de servicios, las cesantías, los intereses sobre cesantías, las primas extralegales, la dotación, etc.

Dentro de las prestaciones sociales, aunque comúnmente no los reconocemos como tal, se incluyen también los pagos que tiene como objeto cubrir los riesgos eventuales que corre el trabajador en el desarrollo de las actividades laborales, como son los riesgos profesionales, los pagos a salud y a pensión (Gerencie.com, 2010).

– **Reconocimiento**

Bordas (2016) afirma que es el grado en que los miembros de la organización perciben que reciben un reconocimiento adecuado a su trabajo y su contribución a la organización (p.26).

– **Salario**

“El salario se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente de ordinario. El sueldo se paga por mes o quincena (Castellanos, 2012, p. 133).

– **Satisfacción Laboral**

Según Bordas (2016) es “ la satisfacción laboral se refiere a actitudes, a evaluaciones personales de las experiencias organizacionales” (p.32).

– **Sindicato**

Unión libre de personas que ejerzan la profesión u oficio, o profesión y oficios conexos, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de defender intereses personales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales (Machicado, 2010, pp. 8-9).

– **Tarjador**

Según el DECRETO SUPREMO N° 003-2003-TR (2003) es la especialidad que consiste en el conteo de la mercancía que se carga o descarga, de productos recibidos en muros al costado de la nave, o a bordo, según corresponda, y que se ejecuta al costado del buque. Comprende además la obligación de anotar en la nota de Tarja toda la información a verificar, especialmente, el tipo de mercancía, cantidad, marcas, estado y condición exterior del embalaje y si ésta fue separada para inventario, otros documentos que correspondan al detalle de las cargas de toda índole, manipuladas o movilizadas por su cuadrilla. Dicha nota de Tarja debe ser suscrita por el Tarjador.

Asimismo el Tarjador debe verificar la correcta remisión de los embarques al puerto de su destino y de las descargas a los lugares de

almacenamiento designados o de forzoso e inmediato despacho; así como, la movilización de contenedores vacíos y del equipaje no acompañado (p.3).

– **Trabajador Portuario**

Según el DECRETO SUPREMO N° 003-2003-TR (2003) el trabajador portuario es una persona natural con inscripción en el Registro de Trabajadores Portuarios del mismo puerto en donde va a laborar. Su trabajo es personal, subordinado y remunerado. Es personal, porque lo realiza sin valerse de sustitutos o auxiliares a su cargo, y es subordinado, porque lo ejecuta bajo la dirección y dentro del ámbito de organización del empleador portuario (p.1).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación del presente proyecto de tesis denominado CLIMA LABORAL Y MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES PORTUARIOS DE ILO EN ENAPU S.A. PERIODO 2017 refiere a una Investigación de TIPO BÁSICA.

El nivel de la presente investigación es CORRELACIONAL, y de diseño NO EXPERIMENTAL, no se manipuló ninguna variable, es de corte transversal o transeccional.

La investigación básica está orientada a proporcionar, al problema planteado, los fundamentos teóricos y conceptuales (Mejía, 2017, p. 57).

La investigación correlacional, tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular (Hernández, 2014, p.93).

En un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos (Hernández, 2014, p. 152).

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Liu, 2008 y Tucker, 2004). Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede (Hernández, 2014).

3.2 Población y muestra

El presente trabajo de investigación fue aplicado a los trabajadores portuarios en el Terminal Portuario de Ilo de ENAPU S.A., distrito de Ilo, provincia de Ilo, del departamento de Moquegua, Perú.

La población total del Terminal Portuario de Ilo-ENAPU S.A. es de 188 trabajadores portuarios debidamente censados y registrados (entre hombres y mujeres), los que vienen laborando a la fecha.

Se hallará una muestra de ellos por medio de la siguiente fórmula para el cálculo de poblaciones finitas:

$$n = \frac{N * Z^2}{4(n - 1)e^2 + Z^2}$$

Donde:

N = Total de la población

Z=nivel de confianza 1,96 al cuadrado (si la seguridad es del 95 %)

n=muestra provisional

e = precisión (en su investigación use un 5 %).

$$n = \frac{188 \times (1,96)^2}{4(180 - 1)0,05^2 + 1,96^2}$$

$$n = 128,24$$

En este caso, la muestra de trabajadores portuarios es de 128 personas.

3.3 Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de las variables

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES
CLIMA LABORAL (ESCALA DE MEDICIÓN: LIKERT)	Cooperación	Nivel de ayuda
		Monitoreo
		Relaciones interpersonales
	Comunicación	Claridad
		Comprensión
		Complejidad
	Liderazgo	Influencia
		Confianza
		Comunicación
VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES
MOTIVACIÓN (ESCALA DE MEDICIÓN: LIKERT)	Satisfacción Laboral	Seguridad laboral
		Condiciones de trabajo
		Salario Adecuado
	Desempeño	Trabajo en equipo
		Capacitación
		Rendimiento
	Reconocimiento	Recompensas verbales
		Recompensas materiales
		Compensación económica

Elaboración: Propia

3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Para el presente Proyecto de tesis se utilizó la siguiente técnica de recolección de Datos: LA ENCUESTA (técnica utilizada para obtener datos objeto de una investigación) y el instrumento fue: EL CUESTIONARIO (el cual consta de una serie de preguntas para obtener la información necesaria).

La información se procesará electrónicamente utilizando la prueba estadística R de Pearson o Coeficiente de correlación con un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 5 %, utilizando el programa estadístico SPSS versión 18.

3.5 Procesamiento y análisis de datos

En cuanto a la aplicación del instrumento contiene 18 ítems por cada variable, el proceso de encuestar tuvo una duración de una semana, teniendo aproximadamente 5 minutos para encuestar a cada trabajador portuario que ingresaba o salía de su turno según nombrada para atención a la nave.

Respecto al procesamiento de la información obtenida y el análisis, se originó una base de datos con la información recolectada de las respuestas de los 2 cuestionarios completados por cada trabajador (uno para la variable 1 de clima laboral y la segunda para la variable 2 de motivación), cuyo procesamiento se realizó mediante el software estadístico SPSS versión 18 mediante la prueba de coeficiente de Pearson.

Cabe indicar que dicho análisis ha implicado las siguientes técnicas estadísticas:

- Coeficiente de alfa de Cronbach
- Cuadro de frecuencias y gráficos de barras
- Prueba de normalidad
- Baremos en SPSS
- Coeficiente de correlación de Pearson

3.6 Confiabilidad y validez de instrumentos

El instrumento: CUESTIONARIO, cuyo soporte es la técnica de recolección de datos: LA ENCUESTA, cuya validez fue aprobada mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual alcanzó un índice que asciende a los 0,865 para la Variable 1 de Clima Laboral y 0,851 para la Variable 2 de Motivación, teniendo en cuenta que el rango que denota la aceptabilidad de esta prueba es a partir de los 0,70, evidenció que los instrumentos de muestra son confiables, como se dan a conocer seguidamente:

3.6.1 Confiabilidad de instrumentos por Alfa de Cronbach

Tabla 2.

Confiabilidad del instrumento de Clima Laboral

VARIABLE	ALFA DE CRONBACH	N DE ELEMENTOS
Clima Laboral	0,865	18

Fuente : Reporte SPSS 18 -Encuestas

Elaboración : Propia

Tabla 3.

Confiabilidad del instrumento de Motivación

VARIABLE	ALFA DE CRONBACH	N
Motivación	0,851	18

Fuente: Reporte SPSS 18 -Encuestas
Elaboración: Propia

3.6.2 Validación del instrumento

Los instrumentos (cuestionarios) fueron validados mediante juicio de expertos.

Tabla 4.

Juicio de expertos

EXPERTOS	COEFICIENTE
Dr. Bartolomé Jorge Anyosa Gutiérrez	81 %
Dr. Oscar Begazo Portugal	80 %
Dr. Manuel Segundo Caipa Ramos	81 %
COEFICIENTE DE VALIDEZ	81 %

Fuente: Constancia de Validaciones de expertos
Elaboración: Propia

3.6.3 Prueba de normalidad

Tabla 5.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

Estadísticos		Clima laboral	Motivación	Satisfacción laboral	Desempeño	Reconocimiento
Parámetros normales a,b	Media	75,38	61,04	23,98	21,57	15,48
	Desviación típica	10,00	12,00	4,37	4,13	6,10
Diferencias más extremas	Absoluta	0,10	0,11	0,12	0,15	0,14
	Positiva	0,07	0,11	0,08	0,15	0,14
	Negativa	-0,10	-0,05	-0,12	-0,09	-0,06
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,17	1,22	1,34	1,74	1,53
Sig. asintót. (bilateral)		0,13	0,10	0,06	0,07	0,09

Fuente: SPSS 18
Elaboración: Propia

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Presentación e interpretación de resultados

4.1.1 Según indicadores: Variable clima laboral

Tabla 6.

Si un compañero tiene duda sobre una labor específica, lo ayudo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	4	3,13	3,13
Casi nunca	2	1,56	4,69
A veces	20	15,63	20,31
Casi siempre	18	14,06	34,38
Siempre	84	65,63	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de clima laboral aplicado a trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según los datos analizados de la tabla 6, el 65,63 % indica que la frecuencia es siempre ante la siguiente afirmación “si un compañero tiene duda sobre una labor específica, lo ayudo” y el 1,56 % indica que casi nunca lo hacen.

Tabla 7.

Me apoyan mis compañeros cuando tengo mucha carga laboral

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	7	5,47	5,47
Casi nunca	9	7,03	12,50
A veces	34	26,56	39,06
Casi siempre	26	20,31	59,38
Siempre	52	40,63	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de clima laboral aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según los datos analizados respecto a la tabla 7, el 40,63 % indica que la frecuencia es siempre ante la siguiente afirmación “Me apoyan mis compañeros cuando tengo mucha carga laboral” y el 5,47 % indica que nunca lo hacen.

Tabla 8.

Monitoreo el servicio a la nave que realizamos en equipo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	21	16,41	16,41
Casi nunca	6	4,69	21,09
A veces	29	22,66	43,75
Casi siempre	21	16,41	60,16
Siempre	51	39,84	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de clima laboral aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según los datos analizados de la tabla 8, el 39,84 % indica que la frecuencia es siempre ante la siguiente afirmación “Monitoreo el servicio a la nave que realizamos en equipo” y el 4,69 % indica que casi nunca lo hacen.

Tabla 9.

Hago seguimiento al trabajo que realizo para evitar inconvenientes

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	4	3,13	3,13
Casi nunca	0	0,00	3,13
A veces	21	16,41	19,53
Casi siempre	25	19,53	39,06
Siempre	78	60,94	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de clima laboral aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según los datos analizados en la tabla 9, el 60,94 % indica que la frecuencia es siempre ante la siguiente afirmación “Hago seguimiento al trabajo que realizo para evitar inconvenientes” y el 3,13 % indica que nunca lo hacen.

Tabla 10.

Integramos al equipo de trabajo a los nuevos compañeros

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1,56	1,56
Casi nunca	1	0,78	2,34
A veces	9	7,03	9,38
Casi siempre	35	27,34	36,72
Siempre	81	63,28	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de clima laboral aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según los datos analizados en la tabla 10, el 63,28 % indica que la frecuencia es siempre ante la siguiente afirmación “Integramos al equipo de trabajo a los nuevos compañeros” y el 0,78 % indica que nunca lo hacen.

Tabla 11.

Me toman en cuenta mis compañeros

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0,00	0,00
Casi nunca	2	1,56	1,56
A veces	20	15,63	17,19
Casi siempre	31	24,22	41,41
Siempre	75	58,59	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de clima laboral aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según los datos analizados de la tabla 11, el 58,59 % indica que la frecuencia es siempre ante la siguiente afirmación “Me toman en cuenta mis compañeros” y el 1,56 % indica que casi nunca lo hacen.

Tabla 12.

Nos dan indicaciones claras en cada actividad que realizamos

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	0,78	0,78
Casi nunca	5	3,91	4,69
A veces	19	14,84	19,53
Casi siempre	28	21,88	41,41
Siempre	75	58,59	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de clima laboral aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según los datos analizados de la tabla 12, el 58,59 % indica que la frecuencia es siempre ante la siguiente afirmación “Nos dan indicaciones claras en cada actividad que realizamos” y el 0,78 % indica que nunca lo hacen.

Tabla 13.

Suele usar lenguaje claro y preciso al momento de organizarse

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	0,78	0,78
Casi nunca	3	2,34	3,13
A veces	16	12,50	15,63
Casi siempre	25	19,53	35,16
Siempre	83	64,84	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de clima laboral aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según los datos analizados de la tabla 13, el 64,84 % indica que la frecuencia es siempre ante la siguiente afirmación “Suele usar lenguaje claro y preciso al momento de organizarse” y el 0,78 % indica que nunca lo hacen.

Tabla 14.

Ejecuta las indicaciones dadas

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0,00	0,00
Casi nunca	1	0,78	0,78
A veces	8	6,25	7,03
Casi siempre	20	15,63	22,66
Siempre	99	77,34	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de clima laboral aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según los datos analizados de la tabla 14, el 64,84 % indica que la frecuencia es siempre ante la siguiente afirmación “Suele usar lenguaje claro y preciso al momento de organizarse” y el 0,78 % indica que casi nunca lo hacen.

Tabla 15.

La comunicación escrita es fácilmente comprendida

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	0,78	0,78
Casi nunca	2	1,56	2,34
A veces	16	12,50	14,84
Casi siempre	41	32,03	46,88
Siempre	68	53,13	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de clima laboral aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según los datos analizados de la tabla 15, el 53,13 % indica que la frecuencia es siempre ante la siguiente afirmación “La comunicación escrita es fácilmente comprendida” y el 0,78 % indica que nunca lo es.

Tabla 16.

Expreso mis inquietudes para una comunicación sin complicaciones

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	0,78	0,78
Casi nunca	2	1,56	2,34
A veces	27	21,09	23,44
Casi siempre	40	31,25	54,69
Siempre	58	45,31	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de clima laboral aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según los datos analizados de la tabla 16, el 45,31 % indica que la frecuencia es siempre ante la siguiente afirmación “Expreso mis inquietudes para una comunicación sin complicaciones” y el 0,78 % indica que nunca lo hacen.

Tabla 17.

La comunicación se torna compleja, cuando una actividad laboral es muy técnica

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	4	3,13	3,13
Casi nunca	5	3,91	7,03
A veces	45	35,16	42,19
Casi siempre	35	27,34	69,53
Siempre	39	30,47	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de clima laboral aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según los datos analizados de la tabla 17, el 35,16 % indica que la frecuencia es a veces ante la siguiente afirmación “La comunicación se torna compleja, cuando una actividad laboral es muy técnica” y el 3,13 % indica que nunca lo es.

Tabla 18.

El líder influye en los integrantes del equipo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	8	6,25	6,25
Casi nunca	7	5,47	11,72
A veces	23	17,97	29,69
Casi siempre	32	25,00	54,69
Siempre	58	45,31	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de clima laboral aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según los datos analizados de la tabla 18, el 45,31 % indica que la frecuencia es siempre ante la siguiente afirmación “El líder influye en los integrantes del equipo” y el 5,47 % indica que casi nunca lo es.

Tabla 19.

Las propuestas del líder son aceptadas

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	6	4,69	4,69
Casi nunca	7	5,47	10,16
A veces	23	17,97	28,13
Casi siempre	40	31,25	59,38
Siempre	52	40,63	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de clima laboral aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según los datos analizados de la tabla 19, el 40,63 % indica que la frecuencia es siempre ante la siguiente afirmación “Las propuestas del líder son aceptadas” y el 4,69 % indica que nunca lo es.

Tabla 20.

Tiene plena confianza en su líder

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	9	7,03	7,03
Casi nunca	5	3,91	10,94
A veces	28	21,88	32,81
Casi siempre	27	21,09	53,91
Siempre	59	46,09	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de clima laboral aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según los datos analizados de la tabla 20, el 46,09 % indica que la frecuencia es siempre ante la siguiente afirmación “Tiene plena confianza en su líder”, mientras que el 3,91 % indica que casi nunca.

Tabla 21.

Mi líder confía en mi responsabilidad

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1,56	1,56
Casi nunca	2	1,56	3,13
A veces	20	15,63	18,75
Casi siempre	36	28,13	46,88
Siempre	68	53,13	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de clima laboral aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según los resultados de la tabla 21, el 53,13 % considera que su líder siempre confía en su responsabilidad, mientras que el 1,56 % manifiesta que su líder “nunca” y “casi nunca” confía en su responsabilidad.

Tabla 22.

La comunicación es fluida y participativa

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	0,78	0,78
Casi nunca	1	0,78	1,56
A veces	19	14,84	16,41
Casi siempre	39	30,47	46,88
Siempre	68	53,13	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de clima laboral aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según los resultados de la tabla 22, el 53,13 % considera que “siempre” la comunicación es fluida y participativa, mientras que el 0,78 % manifiesta que “nunca” y “casi nunca” la comunicación es fluida y participativa.

Tabla 23.

Mi líder es receptivo cuando le comunico mis ideas

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	8	6,25	6,25
Casi nunca	4	3,13	9,38
A veces	29	22,66	32,03
Casi siempre	29	22,66	54,69
Siempre	58	45,31	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de clima laboral aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según los resultados de la tabla 23, el 45,31 % considera que “siempre” su líder es receptivo cuando le comunican sus ideas, mientras que el 3,13 % manifiesta que “casi nunca” lo es.

4.1.2 Según indicadores: Variable motivación

Tabla 24.

Cuento con un equipo de protección personal adecuado

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	2,34	2,34
Casi nunca	2	1,56	3,91
A veces	9	7,03	10,94
Casi siempre	24	18,75	29,69
Siempre	90	70,31	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de motivación aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según los resultados de la tabla 24, el 70,31 % de los trabajadores portuarios de Ilo encuestados considera que “siempre” cuentan con un equipo de protección personal adecuado; sin embargo, el 2,34 % indicó “nunca”.

Tabla 25.

Conozco las normas básicas de seguridad y salud en el trabajo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	0,78	0,78
Casi nunca	2	1,56	2,34
A veces	7	5,47	7,81
Casi siempre	21	16,41	24,22
Siempre	97	75,78	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de motivación aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según la tabla 25, el 75,78 % de trabajadores portuarios encuestados considera que “siempre” conocen las normas básicas de seguridad y salud en el trabajo, mientras que el 0,78 % indicó que “nunca”.

Tabla 26.

Las instalaciones en donde me desempeño son adecuadas

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	2,34	2,34
Casi nunca	6	4,69	7,03
A veces	27	21,09	28,13
Casi siempre	37	28,91	57,03
Siempre	55	42,97	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de motivación aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según los datos analizados de la tabla 26, el 42,97 % indica que la frecuencia es “siempre” ante la siguiente afirmación “Las instalaciones en donde me desempeño son adecuadas” y el 2,34 % indica que “nunca” lo es.

Tabla 27.

Me dan las herramientas y equipos necesarios

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1,56	1,56
Casi nunca	2	1,56	3,13
A veces	18	14,06	17,19
Casi siempre	39	30,47	47,66
Siempre	67	52,34	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de motivación aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según la tabla 27, el 52,34 % considera que “siempre” les dan las herramientas y equipos necesarios, mientras que el 1,56 % indica que “nunca” y “casi nunca”.

Tabla 28.

Mi salario está acorde con el trabajo que realizo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	32	25,00	25,00
Casi nunca	19	14,84	39,84
A veces	31	24,22	64,06
Casi siempre	19	14,84	78,91
Siempre	27	21,09	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de motivación aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según la tabla 28, el 25,00 % considera que “nunca” su salario está acorde con el trabajo que realizan, mientras que el 14,84 % considera que nunca y casi nunca.

Tabla 29.

Me pagan puntualmente

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	20	15,63	15,63
Casi nunca	8	6,25	21,88
A veces	31	24,22	46,09
Casi siempre	23	17,97	64,06
Siempre	46	35,94	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de motivación aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según la tabla 29, el 35,94 % considera que “siempre” les pagan puntualmente”, sin embargo, un 6,25 % consideran que “casi nunca” pagan puntualmente.

Tabla 30.

Le agrada trabajar en equipo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	0,78	0,78
Casi nunca	0	0,00	0,78
A veces	6	4,69	5,47
Casi siempre	29	22,66	28,13
Siempre	92	71,88	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de motivación aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según la tabla 30, el 71,88 % consideran que siempre les agrada trabajar en equipo, mientras que el 0,78 % indican que casi nunca les agrada trabajar en equipo.

Tabla 31.

Le agrada trabajar individualmente

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	31	24,22	24,22
Casi nunca	17	13,28	37,50
A veces	28	21,88	59,38
Casi siempre	20	15,63	75,00
Siempre	32	25,00	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de motivación aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según la tabla 31, el 25,00 % considera que “siempre” les agrada trabajar individualmente, mientras que el 13,28 % indica que casi nunca les agrada trabajar individualmente.

Tabla 32.

Me capacitan constantemente en mi especialidad

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1,56	1,56
Casi nunca	9	7,03	8,59
A veces	40	31,25	39,84
Casi siempre	19	14,84	54,69
Siempre	58	45,31	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de motivación aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según la tabla 32, el 45,31 % considera que siempre les capacitan constantemente en su especialidad, mientras que el 1,56 % indica que “nunca” lo hacen.

Tabla 33.

Me capacito por mi cuenta

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	24	18,75	18,75
Casi nunca	13	10,16	28,91
A veces	35	27,34	56,25
Casi siempre	17	13,28	69,53
Siempre	39	30,47	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de motivación aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según la tabla 33, el 30,47 % considera que “siempre” se capacita por su cuenta”, mientras que el 10,26 % considera que “casi nunca” lo hacen.

Tabla 34.

Tienen quejas acerca de mi rendimiento laboral

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	62	48,44	48,44
Casi nunca	27	21,09	69,53
A veces	14	10,94	80,47
Casi siempre	6	4,69	85,16
Siempre	19	14,84	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de motivación aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según la tabla 34, el 48,44 % consideran que “nunca” tienen quejas acerca de sus rendimientos laborales, sin embargo, el 4,69 % indica que casi siempre tienen quejas acerca de sus rendimientos laborales.

Tabla 35.

Soy eficiente en mis faenas

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	2,34	2,34
Casi nunca	1	0,78	3,13
A veces	5	3,91	7,03
Casi siempre	39	30,47	37,50
Siempre	80	62,50	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de motivación aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según los datos analizados de la tabla 35, el 62,50 % considera que “siempre” son eficientes en sus faenas, mientras que el 0,78 % indica que “casi nunca” lo son.

Tabla 36.

Me reconocen verbalmente por realizar un buen trabajo individual

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	14	10,94	10,94
Casi nunca	15	11,72	22,66
A veces	27	21,09	43,75
Casi siempre	20	15,63	59,38
Siempre	52	40,63	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de motivación aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: De los datos analizados respecto a la tabla 36, el 40,63 % considera que “siempre” los reconocen verbalmente por realizar un buen trabajo individual, mientras que un 10,94 % indica que no los reconocen verbalmente por realizar un buen trabajo individual.

Tabla 37.

Nos reconocen verbalmente por un buen trabajo en equipo

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	10	7,81	7,81
Casi nunca	12	9,38	17,19
A veces	34	26,56	43,75
Casi siempre	22	17,19	60,94
Siempre	50	39,06	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de motivación aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según los datos analizados de la tabla 37, el 39,06 % considera que “siempre” los reconocen verbalmente por un buen trabajo en equipo, mientras que el 7,81 % indica que “nunca” los reconocen verbalmente por un buen trabajo en equipo.

Tabla 38.

Nos brindan alguna clase de incentivo de carácter material

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	57	44,53	44,53
Casi nunca	17	13,28	57,81
A veces	26	20,31	78,13
Casi siempre	4	3,13	81,25
Siempre	24	18,75	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de motivación aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según los datos analizados de la tabla 38, el 44,53 % indica que “nunca” les brindan alguna clase de incentivo de carácter material, mientras que el 3,13 % indicó que casi siempre les brindan alguna clase de incentivo de carácter material.

Tabla 39.

Las agencias marítimas nos premian

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	83	64,84	64,84
Casi nunca	12	9,38	74,22
A veces	20	15,63	89,84
Casi siempre	3	2,34	92,19
Siempre	10	7,81	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de motivación aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según los datos mostrados en la tabla 39, el 64,84 % considera que, las agencias marítimas “nunca” los han premiado; mientras que el 2,34 % considera que “casi siempre”, las agencias marítimas lo hacen.

Tabla 40.

Nos recompensan económicamente por productividad

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	87	67,97	67,97
Casi nunca	8	6,25	74,22
A veces	9	7,03	81,25
Casi siempre	4	3,13	84,38
Siempre	20	15,63	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de motivación aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según los datos obtenidos de la tabla 40, el 67,97 % considera que “nunca” los recompensan económicamente por productividad, mientras que el 3,13 % indica que “casi siempre” los recompensan económicamente por productividad.

Tabla 41.

Me pagan un proporcional por tiempo de servicios

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	80	62,50	62,50
Casi nunca	7	5,47	67,97
A veces	15	11,72	79,69
Casi siempre	6	4,69	84,38
Siempre	20	15,63	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Cuestionario de motivación aplicado a los trabajadores portuarios del T.P. Ilo
Elaboración: Propia

Interpretación: Según los datos obtenidos de la tabla 41, el 62,50 % considera que “nunca” les pagan un proporcional por tiempo de servicios”, mientras que un 4,69 % considera que casi siempre les pagan un proporcional por tiempo de servicios.

4.1.3 Baremos

Tabla 42.

Baremos-Clima laboral

Variable / dimensiones / indicadores	Niveles / puntajes directos		
	Desfavorable	Media	Favorable
Cooperación	(6 - 14]	(14 - 22]	(22 - 30]
Nivel de ayuda	(2 - 5]	(5 - 7]	(7 - 10]
Monitoreo	(2 - 5]	(5 - 7]	(7 - 10]
Relaciones interpersonales	(2 - 5]	(5 - 7]	(7 - 10]
Comunicación	(6 - 14]	(14 - 22]	(22 - 30]
Claridad	(2 - 5]	(5 - 7]	(7 - 10]
Comprensión	(2 - 5]	(5 - 7]	(7 - 10]
Complejidad	(2 - 5]	(5 - 7]	(7 - 10]
Liderazgo	(6 - 14]	(14 - 22]	(22 - 30]
Influencia	(2 - 5]	(5 - 7]	(7 - 10]
Confianza	(2 - 5]	(5 - 7]	(7 - 10]
Comunicación	(2 - 5]	(5 - 7]	(7 - 10]
Clima laboral	(18 - 42]	(42 - 66]	(66 - 90]

Fuente: Reporte SPSS 18

Elaboración: Propia

Tabla 43.

Baremos-Motivación

Variable / dimensiones / indicadores	Niveles / puntajes directos		
	Baja	Media	Alta
Satisfacción laboral	(6 - 14]	(14 - 22]	(22 - 30]
Seguridad laboral	(2 - 5]	(5 - 7]	(7 - 10]
Condiciones de trabajo	(2 - 5]	(5 - 7]	(7 - 10]
Salario adecuado	(2 - 5]	(5 - 7]	(7 - 10]
Desempeño	(6 - 14]	(14 - 22]	(22 - 30]
Trabajo en equipo	(2 - 5]	(5 - 7]	(7 - 10]
Capacitación	(2 - 5]	(5 - 7]	(7 - 10]
Rendimiento	(2 - 5]	(5 - 7]	(7 - 10]
Reconocimiento	(6 - 14]	(14 - 22]	(22 - 30]
Recompensas verbales	(2 - 5]	(5 - 7]	(7 - 10]
Recompensas materiales	(2 - 5]	(5 - 7]	(7 - 10]
Compensación económica	(2 - 5]	(5 - 7]	(7 - 10]
Motivación	(18 - 42]	(42 - 66]	(66 - 90]

Fuente: Reporte SPSS 18

Elaboración: Propia

Tabla 44.

Clima laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desfavorable	0	0,00	0,00
Media	25	19,53	19,53
Favorable	103	80,47	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Reporte SPSS 18

Elaboración: Propia

Interpretación: Según los datos obtenidos de la tabla 44, el Clima Laboral de los Trabajadores portuarios del T.P. Ilo es considerado con nivel favorable con un 80,47 %, también indica un nivel medio con un porcentaje de 19,53 %.

Tabla 45.

Cooperación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desfavorable	1	0,78	0,78
Media	33	25,78	26,56
Favorable	94	73,44	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Reporte SPSS 1

Elaboración: Propia

Interpretación: Según los datos obtenidos de la tabla 45, la Cooperación de los Trabajadores portuarios del T.P. Ilo es considerado con nivel favorable con un 73,44 %. Mientras que denota un nivel desfavorable con un porcentaje de 0,78 %.

Tabla 46.

Nivel de ayuda

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desfavorable	6	4,69	4,69
Media	33	25,78	30,47
Favorable	89	69,53	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Reporte SPSS 18

Elaboración: Propia

Interpretación: Según los datos obtenidos de la tabla 46, nivel de Ayuda de los Trabajadores portuarios del T.P. Ilo es considerado con nivel favorable con un 69,53 %. Mientras que denota un nivel desfavorable con un porcentaje de 4,69 %.

Tabla 47.

Monitoreo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desfavorable	7	5,47	5,47
Media	41	32,03	37,50
Favorable	80	62,50	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Reporte SPSS 18

Elaboración: Propia

Interpretación: Según los datos obtenidos de la tabla 47, acerca del monitoreo de los trabajadores portuarios del T.P. Ilo es considerado con nivel favorable con un 62,50 %. Mientras que denota un nivel desfavorable con un porcentaje de 5,47 %.

Tabla 48.

Relaciones interpersonales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desfavorable	3	2,34	2,34
Media	16	12,50	14,84
Favorable	109	85,16	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Reporte SPSS 18

Elaboración: Propia

Interpretación: Según la tabla 48, los datos obtenidos acerca de las Relaciones Interpersonales de los Trabajadores portuarios del T.P. Ilo es considerado con nivel favorable con un 85,16 %. Mientras que denota un nivel desfavorable con un porcentaje de 2,34 %.

Tabla 49.

Comunicación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desfavorable	0	0,00	0,00
Media	22	17,19	17,19
Favorable	106	82,81	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Reporte SPSS 18

Elaboración: Propia

Interpretación: Según la tabla 49, los datos obtenidos acerca de la Comunicación de los Trabajadores portuarios del T.P. Ilo es considerado con nivel favorable con un 82,81 %. Mientras que denota un nivel medio con un porcentaje de 17,19 %.

Tabla 50.

Claridad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desfavorable	5	3,91	3,91
Media	19	14,84	18,75
Favorable	104	81,25	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Reporte SPSS 18

Elaboración: Propia

Interpretación: Según la tabla 50, los datos obtenidos acerca de la Claridad de los Trabajadores portuarios del T.P. Ilo es considerado con nivel favorable con un 81,25 %. Sin embargo, la figura también denota un nivel desfavorable con un porcentaje de 3,91 %.

Tabla 51.

Comprensión

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desfavorable	1	0,78	0,78
Media	12	9,38	10,16
Favorable	115	89,84	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Reporte SPSS 18

Elaboración: Propia

Interpretación: Según la tabla 51, los datos obtenidos acerca de la Comprensión de los Trabajadores portuarios del T.P. Ilo, es considerado con nivel favorable con un 89,84 %; sin embargo, la figura también denota un nivel desfavorable con un porcentaje de 0,78 %.

Tabla 52.

Complejidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desfavorable	5	3,91	3,91
Media	41	32,03	35,94
Favorable	82	64,06	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Reporte SPSS 18

Elaboración: Propia

Interpretación: Según la tabla 52, los datos obtenidos acerca del nivel de complejidad que perciben los Trabajadores portuarios del T.P. Ilo, a pesar de la complejidad de la comunicación, les resulta comprensible, por lo que lo consideran con nivel favorable con un 64,06 %, mientras que parte de ellos denota un nivel desfavorable con un porcentaje de 3,91 %.

Tabla 53.

Liderazgo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desfavorable	6	4,69	4,69
Media	32	25,00	29,69
Favorable	90	70,31	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Reporte SPSS 18

Elaboración: Propia

Interpretación: Según la tabla 53, los datos obtenidos acerca del nivel de liderazgo de los trabajadores portuarios del T.P. Ilo, es considerado con nivel favorable con un 70,31 %; sin embargo, también denota un nivel desfavorable con un porcentaje de 4,69 %.

Tabla 54.

Influencia

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desfavorable	16	12,50	12,50
Media	25	19,53	32,03
Favorable	87	67,97	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Reporte SPSS 18.0

Elaboración: Propia

Interpretación: Según la tabla 54, los datos obtenidos acerca del nivel de influencia del liderazgo de los trabajadores portuarios del T.P. Ilo, es considerado con nivel favorable en un 67,97 %; sin embargo, también denota un nivel desfavorable en un 12,50 %.

Tabla 55.

Confianza

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desfavorable	11	8,59	8,59
Media	30	23,44	32,03
Favorable	87	67,97	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Reporte SPSS 18

Elaboración: Propia

Interpretación: Según la tabla 55, con los datos obtenidos acerca del nivel de confianza de los trabajadores portuarios del T.P. Ilo, es considerado con nivel favorable en un 67,97 %; sin embargo, también denota un nivel desfavorable con un 8,59 %.

Tabla 56.

Comunicación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desfavorable	6	4,69	4,69
Media	34	26,56	31,25
Favorable	88	68,75	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Reporte SPSS 18

Elaboración: Propia

Interpretación: Según la tabla 56, los datos obtenidos acerca del nivel de comunicación de los trabajadores portuarios del T.P. Ilo, es considerado con nivel favorable en un 68,75 %; sin embargo, también denota un nivel desfavorable en un 4,69 %.

Tabla 57.

Motivación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Baja	3	2,34	2,34
Media	89	69,53	71,88
Alta	36	28,13	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Reporte SPSS 18

Elaboración: Propia

Interpretación: Según la tabla 57, los datos obtenidos acerca del nivel de motivación de los trabajadores portuarios del T.P. Ilo, es considerado con nivel medio en un 69,53 %; sin embargo, también denota un nivel bajo en un 2,34 %.

Tabla 58.

Satisfacción laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Baja	3	2,34	2,34
Media	47	36,72	39,06
Alta	78	60,94	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Reporte SPSS 18

Elaboración: Propia

Interpretación: Según la tabla 58, los datos obtenidos acerca del nivel de satisfacción laboral de los trabajadores portuarios del T.P. Ilo, es considerado con nivel alto en un 60,94 %; sin embargo, también denota un nivel bajo en un 2,34 %.

Tabla 59.

Seguridad laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Baja	3	2,34	2,34
Media	11	8,59	10,94
Alta	114	89,06	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Reporte SPSS 18

Elaboración: Propia

Interpretación: Según la tabla 59, los datos obtenidos acerca del nivel de seguridad laboral de los trabajadores portuarios del T.P. Ilo, es considerado con nivel alto en un 89,06 %; sin embargo, también denota un nivel bajo en un 2,34 %.

Tabla 60.

Condiciones de trabajo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Baja	4	3,13	3,13
Media	31	24,22	27,34
Alta	93	72,66	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Reporte SPSS 18
Elaboración: Propia

Interpretación: Según la tabla 60, los datos obtenidos acerca del nivel de condiciones de trabajo de los trabajadores portuarios del T.P. Ilo, es considerado con nivel alto en un 72,66 %; sin embargo, también denota un nivel bajo en un 3,13 %.

Tabla 61.

Salario adecuado

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Baja	42	32,81	32,81
Media	40	31,25	64,06
Alta	46	35,94	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Reporte SPSS 18
Elaboración: Propia

Interpretación: Según la tabla 61, los datos obtenidos acerca del nivel de salario adecuado de los trabajadores portuarios del T.P. Ilo, es considerado con nivel alto en un 35,94 % (por lo que están de acuerdo); sin embargo, la también denota un nivel medio en un 31,25 % (por lo que no están de acuerdo ni en desacuerdo).

Tabla 62.

Desempeño

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Baja	3	2,34	2,34
Media	86	67,19	69,53
Alta	39	30,47	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Reporte SPSS 18

Elaboración: Propia

Interpretación: Según la tabla 62, los datos obtenidos acerca del nivel de desempeño de los trabajadores portuarios del T.P. Ilo, es considerado con nivel medio en un 67,19 %; sin embargo, la figura también denota un nivel bajo en un 2,34 %.

Tabla 63.

Trabajo en equipo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Baja	4	3,13	3,13
Media	58	45,31	48,44
Alta	66	51,56	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Reporte SPSS 18

Elaboración: Propia

Interpretación: Según la tabla 63, los datos obtenidos acerca del nivel de trabajo en equipo de los trabajadores portuarios del T.P. Ilo, es considerado con nivel alto en un 51,56 %; sin embargo, también denota un nivel bajo en un 3,13 %.

Tabla 64.

Capacitación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Baja	25	19,53	19,53
Media	48	37,50	57,03
Alta	55	42,97	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Reporte SPSS 18

Elaboración: Propia

Interpretación: Según la tabla 64, los datos obtenidos acerca del nivel de capacitación de los trabajadores portuarios del T.P. Ilo, es considerado con nivel alto en un 42,97 %; sin embargo, también denota un nivel bajo de capacitación, en un 19,53 %.

Tabla 65.

Rendimiento

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Baja	19	14,84	14,84
Media	80	62,50	77,34
Alta	29	22,66	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Reporte SPSS 18

Elaboración: Propia

Interpretación: Según la tabla 65, los datos obtenidos acerca del nivel de rendimiento de los trabajadores portuarios del T.P. Ilo, es considerado con nivel medio en un 62,50 %; sin embargo, también denota un nivel bajo de rendimiento, en un 14,84 %.

Tabla 66.

Reconocimiento

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Baja	69	53,91	53,91
Media	44	34,38	88,28
Alta	15	11,72	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Reporte SPSS 18

Elaboración: Propia

Interpretación: Según la tabla 66, los datos obtenidos acerca del nivel de reconocimiento hacia los trabajadores portuarios del T.P. Ilo, es considerado con nivel bajo en un 53,91 %; sin embargo, también denota un nivel medio, en un 34,38 %.

Tabla 67.

Recompensas verbales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Baja	26	20,31	20,31
Media	35	27,34	47,66
Alta	67	52,34	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Reporte SPSS 18

Elaboración: Propia

Interpretación: Según la tabla 67, los datos obtenidos acerca del nivel de recompensas verbales de los trabajadores portuarios del T.P. Ilo, es considerado con nivel alto en un 52,34 %; sin embargo, también denota un nivel bajo, en un 20,31 %.

Tabla 68.

Recompensas materiales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Baja	91	71,09	71,09
Media	22	17,19	88,28
Alta	15	11,72	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Reporte SPSS 18

Elaboración: Propia

Interpretación: Según la tabla 68, los datos obtenidos acerca del nivel de recompensas materiales de los trabajadores portuarios del T.P. Ilo, es considerado con nivel bajo en un 71,09 %; sin embargo, también denota un nivel medio, en un 17,19 %.

Tabla 69.

Compensación económica

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Baja	92	71,88	71,88
Media	18	14,06	85,94
Alta	18	14,06	100,00
Total	128	100,00	

Fuente: Reporte SPSS 18

Elaboración: Propia

Interpretación: Según la tabla 69, los datos obtenidos acerca del nivel de recompensas materiales de los trabajadores portuarios del T.P. Ilo, es considerado con nivel bajo en un 71,88 %; sin embargo, también denota un nivel medio, en un 14,06 %.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Contrastación de hipótesis general

a) Planteamiento de la hipótesis

H₀: El clima laboral no se relaciona con la motivación de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017.

H₁: El clima laboral se relaciona con la motivación de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017.

b) Nivel de significancia

Alfa = α = 5 %

c) Prueba estadística

R de Pearson o coeficiente de correlación

d) Modelo matemático

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} * \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

e) Regla de decisión

Si P-Valor < nivel de significancia → Rechazo de H₀.

f) Cálculo de estadístico

Tabla 70.

Correlaciones entre clima laboral y motivación

	Variables/estadísticos	Clima laboral	Motivación
Clima laboral	Correlación de Pearson	1,000	0,296
	Sig. (bilateral)		0,001
Motivación	Correlación de Pearson	0,296	1,000
	Sig. (bilateral)	0,001	

Fuente: Reporte SPSS 18

Elaboración: Propia

g) Conclusión

Tomando en cuenta los resultados del reporte del programa SPSS versión 18 que da como resultado la tabla 70 podemos concluir con nivel de confianza del 95,00 % de que existen evidencias estadísticas para afirmar que existe una relación entre las variables clima laboral y la motivación; así también de la tabla se observa que la significancia es menor que 0,05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se concluye en aceptar la hipótesis alterna (H_1). Por tanto, el clima laboral se relaciona con las motivaciones de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. Periodo 2017.

4.2.2 Contrastación de hipótesis específicas

4.2.2.1 Primera Hipótesis específica

a) Planteamiento de la primera hipótesis específica.

H₁: El clima laboral se relaciona con la satisfacción de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017.

H₀: El clima laboral no se relaciona con la satisfacción de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017.

b) Nivel de significancia

Alfa = α = 5 %

c) Prueba estadística

R de Pearson o coeficiente de correlación

d) Modelo matemático

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} * \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

e) Regla de decisión

Si P-Valor < nivel de significancia → Rechazo de H₀.

f) Cálculo de estadístico

Tabla 71.

Correlaciones entre clima laboral y satisfacción laboral

	VARIABLES/ESTADÍSTICOS	CLIMA LABORAL	SATISFACCIÓN LABORAL
Clima laboral	Correlación de Pearson	1,000	0,355
	Sig. (bilateral)		0,000
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	0,355	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	

Fuente: Reporte SPSS 18

Elaboración: Propia

g) Conclusión

Tomando en cuenta los resultados del reporte del programa SPSS versión 18 que da como resultado la tabla 71, podemos concluir con nivel de confianza del 95,00 % de que existen evidencias estadísticas para afirmar que existe una relación entre las variables clima laboral y satisfacción laboral; así también de la tabla se observa que la significancia es menor que 0,05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se concluye en aceptar la hipótesis alterna (H_1). Por tanto, el clima laboral se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. Periodo 2017.

4.2.2.2 Segunda Hipótesis Específica

a) Planteamiento de la segunda hipótesis específica

H₁: El clima laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017.

H₀: El clima laboral no se relaciona con el desempeño de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017.

b) Nivel de significancia

Alfa = α = 5 %

c) Prueba estadística

R de Pearson o coeficiente de correlación

d) Modelo matemático

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} * \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

e) Regla de decisión

Si P-Valor < nivel de significancia → Rechazo de H₀.

f) Cálculo de estadístico

Tabla 72.

Correlaciones entre clima laboral y desempeño

	Variables/estadísticos	Clima laboral	Desempeño
Clima laboral	Correlación de Pearson	1,000	0,202
	Sig. (bilateral)		0,022
Desempeño	Correlación de Pearson	0,202	1,000
	Sig. (bilateral)	0,022	

Fuente: Reporte SPSS 18

Elaboración: Propia

g) Conclusión

Tomando en cuenta los resultados del reporte del programa SPSS 18 que da como resultado la tabla 72 podemos concluir con nivel de confianza del 95,00 % de que existen evidencias estadísticas para afirmar que existe una relación entre las variables clima laboral y desempeño; así también de la tabla se observa que la significancia es menor que 0,05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se concluye en aceptar la hipótesis alterna (H_1). Por tanto, el clima laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. Periodo 2017.

4.2.2.3 Tercera Hipótesis Específica

a) Planteamiento de la tercera hipótesis específica.

H₁: El clima laboral se relaciona con el reconocimiento hacia los trabajadores portuarios de Ilo periodo 2017.

H₀: El clima laboral no se relaciona con el reconocimiento hacia los trabajadores portuarios de Ilo periodo 2017.

b) Nivel de significancia

Alfa = α = 5 %

c) Prueba estadística

R de Pearson o coeficiente de correlación

d) Modelo matemático

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} * \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

e) Regla de decisión

Si P-Valor < nivel de significancia → Rechazo de Ho.

f) Cálculo de estadístico

Tabla 73.

Correlaciones entre clima laboral y reconocimiento

	Variables/estadísticos	Clima laboral	Reconocimiento
Clima laboral	Correlación de Pearson	1,000	0,191
	Sig. (bilateral)		0,031
Reconocimiento	Correlación de Pearson	0,191	1,000
	Sig. (bilateral)	0,031	

Fuente: Reporte SPSS 18

Elaboración: Propia

g) Conclusión

Tomando en cuenta el reporte del programa SPSS versión 18 que da como resultado la tabla 73 podemos concluir con nivel de confianza del 95,00 % de que existen evidencias estadísticas para afirmar que existe una relación entre las variables clima laboral y reconocimiento; así también de la tabla se observa que la significancia es menor que 0,05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se concluye en aceptar la hipótesis alterna (H_1). Por tanto, el clima laboral se relaciona con el reconocimiento de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. Periodo 2017.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente tesis titulada “Clima laboral y motivación de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017”, se llevó a cabo con la finalidad de analizar la relación que existe entre las variables clima laboral y motivación de este segmento que considero es muy particular, y que a raíz de los últimos cambios en su medio y la ejecución de la Ley del Trabajo Portuario, ha generado naturalmente una reacción tanto en los empleadores como trabajadores, incluyendo a niveles del medio en donde se desenvuelven.

Respecto a las diferentes teorías que se han considerado en el presente trabajo de investigación, en cuanto al clima laboral y motivación, se resalta lo siguiente:

Para la variable de clima laboral se optó por analizar la Teoría del Campo de Lewin quien asegura que la conducta humana depende de dos factores fundamentales:

La conducta se deriva de la totalidad de factores y eventos coexistentes en determinada situación, además que esos hechos y eventos tienen la característica de un campo dinámico de fuerzas, en el que cada uno tiene una interrelación dinámica con los demás, que influye o recibe influencia de los otros, citado por el Autor (Chiavenato, 2007,p.45) en su obra Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano de las Organizaciones.

En el presente trabajo de investigación a través de los resultados estadísticos se puede verificar que efectivamente los trabajadores portuarios son personas que a pesar de las dificultades que tienen en su entorno, se mantienen unidos, en la que efectivamente cada uno se interrelaciona con los demás compañeros, ya sea para integrar a un nuevo colaborador, o para apoyar orientando a un compañero que tiene dificultad en su trabajo, apoyar a un compañero cuando tiene mucha carga laboral, cuando se toman en cuenta unos a otros y tienen una comunicación fluida y participativa con su medio, y que según los resultados medidos mediante baremos indican altos niveles de cooperación (73,44 %), nivel de ayuda (69,53 %), relaciones interpersonales (85,16 %), comunicación (82,81 %), liderazgo (70,31 %), influencia por parte de sus líderes (67,97 %), confianza (67,97 %), y considerando algunas de las dimensiones e indicadores nombrados,

efectivamente los trabajadores portuarios adoptan un comportamiento de acuerdo a una situación total la mayoría de ellos adopta una posición similar, teniendo en cuenta hechos y sucesos que ocurren en su medio, son personas altamente sociables, siendo el indicador de relaciones interpersonales el más favorable, además de que las percepciones de cada trabajador portuario encuestado ha contribuido el clima laboral de nivel favorable (80,47 %).

Para la variable de motivación se decidió analizar para el presente apartado de esta investigación la Teoría de los dos factores de Herzberg quien asegura que la conducta humana depende de dos factores fundamentales: los factores higiénicos y los factores motivacionales.

Respecto a los factores higiénicos, en los estudios que hemos realizado los trabajadores portuarios consideran con un nivel desfavorable en un 32,81 % el salario percibido (mediante baremos), siendo uno de los porcentajes más altos en cuanto a nivel desfavorable, cabe resaltar que en cuanto a compensación económica por productividad y pago de un proporcional por tiempo de servicios obtiene un nivel mediante baremos muy desfavorable el cual asciende a un 71,88 %, por lo cual denota la gran molestia de los trabajadores portuarios, quienes están muy desmotivados por no recibir alguna compensación económica, asimismo

tampoco se les premia con recompensas siendo el nivel desfavorable con un 53,91 % (cabe resaltar que se les da muchas más reconocimiento de manera verbal que una recompensa de carácter económico).

En cuanto a factores motivacionales pues no hay un alto índice de satisfacción momentánea, ni mucho menos más duradera, ya que según esta teoría si los factores de motivación son óptimos aumentará la productividad niveles de excelencia y tendrán satisfacción duradera, para ello, se debe tener libertad de decidir cómo ejecutar el trabajo, sin embargo ellos realizan el trabajo de manera mecánica sin el afán de generar una idea que optimice su trabajo, mientras logren las funciones que les fueron indicadas por sus empleadores, no hay una responsabilidad total por el trabajo por lo que según los resultados en baremos el nivel de productividad está en un nivel medio del 62,50 %, por lo que también expresa que las metas y los objetivos relacionados con sus trabajos no está bien implantados así como tampoco se utiliza de manera plena sus habilidades personales, sino los resultados serían un gran porcentaje de productividad favorable.

Cabe indicar que, el haber analizado ambas variables, determinó la existencia de la relación que existe entre el Clima Laboral y Motivación, y

que no sólo un porcentaje considerable de clima laboral garantiza una alta motivación; sin embargo, hay relación demostrada.

A partir de los resultados analizados, que preceden este apartado, se dio a conocer los resultados estadísticamente que efectivamente hay relación entre clima laboral y motivación, cuyo respaldo es que la hipótesis general alternativa se cumplió.

Los resultados de la tabla 44, indicaron un clima laboral favorable en un 80,47 %, difiriendo el estudio realizado por la autora NANCY ELIZABETH MONTEZA CHANDUVI, cuya tesis se denominó : INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN LA SATISFACCION DE LAS ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRUGICO HOSPITAL ESSALUD CHICLAYO, ya que el clima laboral que fue objeto de su estudio resultó medianamente favorable, considerando que no se dio en su máxima expresión respecto a insatisfacciones y desmotivación por parte de los directivos del hospital que fue objeto de su investigación.

La relación que existe entre el clima laboral y motivación y los resultados en baremos de la tabla 66-reconocimiento (53,91 % nivel bajo), recompensas materiales (71,09 % nivel desfavorable) y compensación económica (71,88 % nivel desfavorable), guarda cierta relación con el estudio realizado por la autora Natalia Francesca Castillo Dávila, cuya

tesis se denomina: CLIMA, MOTIVACION INTRINSECA, SATISFACCION LABORAL EN TRABAJADORES DE DIFERENTES NIVELES JERARQUICOS, año 2014-Lima, quien en una de sus conclusiones indica que en trabajadores de cargo bajo el clima laboral es también relacionado con la motivación intrínseca lo cual resulta favorables en términos organizacionales, sin embargo a los trabajadores portuarios consideran más recibir recompensas y ser reconocidos monetariamente, ello es validado con los altos niveles desfavorables que ellos consideran como parte de la regular motivación que tienen.

CONCLUSIONES

Primera:

Respecto a los resultados de la presente investigación se puede afirmar que existe relación entre clima laboral y motivación de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017, ya que el nivel de significancia dio como resultado 0,001, siendo ésta menor a 0,05, por lo que se rechazó la hipótesis general nula, y se aprobó la hipótesis general alternativa, tal como se indica en la tabla 70.

Segunda:

Se evidencia estadísticamente que hay relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017, cuyo resultado de nivel de significancia es de 0,000, siendo éste menor a 0,05, por lo que se rechazó la primera hipótesis específica nula, y se aprobó la primera hipótesis específica alternativa, como se muestra en la tabla 71.

Tercera:

Se evidencia estadísticamente que hay relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017, cuyo resultado respecto al nivel de significancia es de 0,022, siendo éste menor a 0,05, por lo que se rechazó la segunda hipótesis específica nula, y se aprobó la segunda hipótesis específica alternativa, como se muestra en la tabla 72.

Cuarta:

Se evidencia estadísticamente que hay relación entre el clima laboral y el reconocimiento de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017, cuyo resultado respecto al nivel de significancia es de 0,031, siendo éste menor a 0,05, por lo que se rechazó la tercera hipótesis específica nula, y se aprobó la tercera hipótesis específica alternativa, como se muestra en la tabla 73.

RECOMENDACIONES

Primera:

Se sugiere a los empleadores de los trabajadores portuarios cuyo centro de trabajo es el terminal portuario de ENAPU S.A. teniendo en cuenta el clima laboral y la motivación, mejoren sus políticas en conceptos salariales y de reconocimiento, ya que el presente estudio ha demostrado que un gran porcentaje considera que no tienen ningún bono por productividad, los mismos que indican no estar conformes con el salario otorgado, considerando que las empresas privadas no tienen impedimento alguno para hacerlo, todo ello con el afán de retener al mejor talento humano, teniendo en cuenta que un trabajador con bienestar tendrá un desempeño muy productivo y aportará más a la organización que uno desmotivado, ello naturalmente también elevará aún más los índices de clima laboral favorable.

Segunda:

Los empleadores de los trabajadores portuarios cuyo centro de trabajo es el terminal portuario de ENAPU S.A. en cuanto a clima y la satisfacción laboral, deberá mejorar el salario de los trabajadores

portuarios, quienes tienen un trabajo de alto riesgo, por lo tanto se debe cotizar más aun su trabajo, asimismo ser más cercanos con sus colaboradores y no tener un trato frío, sino considerar al trabajador como el factor más importante de la realización de los servicios portuarios que ellos brindan, asimismo compensarlos por los años de servicios otorgados por parte del colaborador, realizar campañas de salud, todo ello repercutirá en que el trabajador portuario sienta que tiene bienestar en el lugar en donde está trabajando y además de sentirse realmente identificado con su empleador .

Tercera:

Los empleadores de los trabajadores portuarios cuyo centro de trabajo es el terminal portuario de ENAPU S.A. en cuanto a clima y el desempeño, deberá mejorar su política de capacitación y liderazgo, mediante programas ya mapeados desde inicios de año en los cuales esté debidamente estructurado el objetivo de cada aprendizaje, participantes, ambientes adecuados para el aprendizaje, material indicado, con instructores de alta experiencia y con excelente metodología de enseñanza para adulto, así como reconocer al trabajador que realiza buenas prácticas y cuyo rendimiento es destacado, con la finalidad de que

otros compañeros se sientan motivados a ser reconocidos por sus destrezas.

Cuarta:

Los empleadores de los trabajadores portuarios cuyo centro de trabajo es el terminal portuario de ENAPU S.A. en cuanto a clima y el reconocimiento, deberán implantar un programa de bienestar social de manera anual, con la finalidad que se realicen talleres de esparcimiento en los cuales los trabajadores portuarios puedan celebrar diversas festividades con responsabilidad: día del trabajo, día del trabajador portuario, día de la madre, día del padre fiestas patrias, aniversario de la empresa empleadora y navidad, en donde reforzarán sus lazos de camaradería y mejorar la relación con su empleador, reconocimiento: por los años de servicios de los trabajadores, cumpleaños, el trabajador del mes, o por realizar buenas prácticas en su centro de labores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Libros:

Aguilar, A. S. (2004). Capacitación y desarrollo del personal. En A. S. Aguilar, *Capacitación y desarrollo del personal* (pág. 27). México: Limusa.

Bordas Martínez, M. J. (2016). *Gestión Estratégica del Clima Laboral*. Madrid.

Castellanos, M. D. (2012). *Administración de Personal*. Mexico: Red Tercer Milenio.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Administracion de Recursos Humanos ,El Capital Humano de las Organizaciones* (Vol. Octava Edicion). México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano de las Organizaciones* (Octava Edición ed.). México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.

Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional* (Segunda Edición ed.). México: McGrawHill.

DuBrin, A. (s.f.). Cómo motivar a los demás. En A. DuBrin, *Relaciones Humanas, comportamiento humano en el trabajo*.

Forehand y Gilmer citado en Uribe Prado, J. F. (2015). *Clima y Ambiente Organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. Mexico: El Manual Moderno.

Frederick, H. (1959,citado en Dalton Marie,Dawn Hoyle y Marie Watts, 2006). En *One more time: How do you motivate employees?*

Guitierrez Ortiz, A. (2010). *El puerto de Lázaro Cárdenas y su eficiencia en la cuenca del Pacífico(2003-2008):Un análisis envolvente de datos*. Michoacán.

Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la investigación. En R. Hernández Sampieri, *Metodología de la investigación* (pág. 152). México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES.

Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación. En R. Hernández Sampieri, *Metodología de la Investigación* (pág. 93). México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES.

Hernández Sapieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.

Machicado, J. (2010). Sindicalismo y Sindicato. *Sindicalismo y Sindicato*, 8 y 9.

Maslow. (1954 ,citado en Dalton,2006). Motivacion y Personalidad. En D. H. Dalton Marie, *Relaciones Humanas*.

McClelland. (1955, citado en Dalton ,2006). Teoria delas necesidades adquiridas.

Mejía Mejía, E. (2017). La investigación científica en educación. En E. Mejía Mejía, *La investigación científica en educación* (pág. 57). Lima: Multigrafik S.A.C.

Ramos Moreno, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. Cundinamarca: Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Education.

Ruiz, F. A. (2017). "ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO DE LAS MUJERES EN CARGOS DE GERENTES O SUBGERENTES DE OFICINA EN LAS ENTIDADES FINANCIERAS DAVIVIENDA Y COLTEFINANCIERA EN BOGOTÁ". BOGOTÁ.

Seisdedos, N. (2003). *El Clima Laboral y su medida*. Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Obtenido de Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.

Triginé, J., & Gan, F. (2012). Clima Laboral. En *Manual de Instrumentos de Gestión y Desarrollo de las Personas en las Organizaciones*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.

Victor, V. (2006, citado en Dalton). Teoría de las expectativas. En D. H. Marie Dalton, *Relaciones Humanas*.

Vroom, V. (2006, citado en Dalton). En D. H. Marie Dalton, *Relaciones Humanas*.

Normas Jurídicas:

003-2003-TR, D. S. (25 de Marzo de 2003). *ENAPU S.A.* Obtenido de
ENAPU S.A.:
http://www.enapu.com.pe/web/content/upload/files/ReglamentoTrabajador_2.pdf

Trabajos de grado:

Albañil Ordinola, A. (2015). El clima laboral y la participación en la institución Educativa Enrique López Albújar. (*Tesis de maestría*). Universidad de Piura, Piura.

Albañil-Ordinola, A. d. (2015). *EL CLIMA LABORAL Y LA PARTICIPACION EN LA INSTITUCION EDUCATIVA ENRIQUE LOPEZ ALBUJAR DE PIURA*. Piura: Universidad de Piura.

Alcocer Naranjo, A. (2007). Análisis del clima laboral en la zona de Colima, de la Comisión Federal de Electricidad. (*Tesis de maestría*). Universidad de Colima, Colima.

Carmona Álvarez, Á. M. (2003). Repercusiones del Clima Motivacional sobre la motivación intrínseca, la autoconfianza y el estado de ánimo pre y post-competitivo en jóvenes escolares. (*Tesis doctoral*). Universidad de Oviedo, Asturias.

Castillo Dávila, N. F. (2014). Clima, motivación intrínseca, satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos. (*Tesis de pregrado*). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

Enríquez Loredo, P. d. (2014). Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la visión en México. (*Tesis de maestría*). Universidad de Morelos, México.

Monteza Chanduvi, N. E. (2012). Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del Centro Quirúrgico Hospital Essalud Chiclayo. (*Tesis de maestría*). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.

Sum Mazariegos, M. I. (2015). Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1). (*Tesis de pregrado*). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.

Oré Landeo, F. J. (2014). Clima laboral y satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Salesiano Técnico "Don Bosco" y Salesiano "Santa Rosa". (*Tesis de maestría*). Escuela de

Post Grado de Educación de la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.

Salinas Centurión, E. M. (2010). Influencia de los factores de la motivación en el desempeño laboral de los factores de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la División Soporte Regional X del Banco de la Nación, período 2008-2009. (*Tesis de pregrado*). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna.

Ticona Inquilla, J. R. (2008). Influencia de la cultura organizacional en el clima laboral de la Dirección Regional de Salud de Tacna, año 2008. (*Tesis de pregrado*). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna.

Páginas web

Chavez, C. M. (s.f.). *Monografías.com*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos71/clima-laboral-organizaciones/clima-laboral-organizaciones2.shtml>

Empresa, P. y. (2 de abril de 2011). Obtenido de <http://psicologiayempresa.com/desempeno-y-estandar-conceptos.html>

Gerencie.com. (28 de diciembre de 2010). Obtenido de
<http://www.gerencie.com/definicion-de-prestaciones-sociales.html>

Teorías Administrativas. (s.f.). Obtenido de
<http://teoriasadministrativass.blogspot.pe/p/teoria-de-las-relaciones-humanas.html>

Guzmán, M., & Pérez, A. (s.f.). *La Teoría de Género y su Principio de Demarcación Científica.* Obtenido de
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaTeoriaDeGeneroYSuPrincipioDeDemarcacionCientific-2580197.pdf>

Marquez Duarte, V. E. (s.f.). *redalyc.org.* Obtenido de
<http://www.redalyc.org/html/607/60746482001/>

Mendoza, I. (19 de junio de 2012). *Administración.* Obtenido de
<http://adminis3cion.blogspot.pe/2012/06/concepto-importancia-y-principios-de-la.html>

Mujeres, F. (s.f.). *Mujeres en red.* Obtenido de
http://www.mujiresenred.net/IMG/pdf/la_primera_discriminacion-2.pdf

Nacional, A. P. (s.f.). *Autoridad Portuaria Nacional*. Obtenido de <http://www.apn.gob.pe/site/nosotros/quienes-somos.aspx>

pyme.net, e. (s.f.). *emprende pyme.net*. Obtenido de <http://www.emprendepyme.net/que-es-la-capacitacion.html>

Pyme.net, E. (s.f.). *Emprende Pyme.net*. Obtenido de <http://www.emprendepyme.net/diferencia-entre-salario-y-sueldo.html>

Weblog, E. (s.f.). *Economy Weblog*. Obtenido de http://economy.blogs.ie.edu/archives/2007/02/que_es_un_sindi.php

Wikipedia. (s.f.). Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Huelga>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TITULO: "CLIMA LABORAL Y MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES PORTUARIOS DE ILO EN ENAPU S.A. PERIODO 2017"

Problema	Objetivos	Hipotesis	Operacionalización de variables			Metodología	
			Variable 1	Dimensiones	Indicadores		
¿El clima laboral se relaciona con la motivación de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017?	Determinar la relación del clima laboral con la motivación de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017.	H1: El clima laboral se relaciona con la motivación de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU SA. periodo 2017.	CLIMA LABORAL (ESCALA DE MEDICIÓN :LIKERT)	Cooperación	Nivel de ayuda	Tipo de investigación	
		H0: El clima laboral no se relaciona con la motivación de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU SA. periodo 2017.			Monitoreo	Básica	
Relaciones interpersonales	Nivel de investigación						
Comunicación	Claridad	Correlacional					
	Comprensión	Diseño de investigación					
	Complejidad	No experimental - transversal					
Liderazgo	Influencia	Población					
	Confianza	188 trabajadores portuarios					
	Comunicación	Muestra					
				Variable 2	Dimensiones	Indicadores	128 trabajadores portuarios
¿El clima laboral se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017?	Determinar la relación del clima laboral con la satisfacción laboral de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017.	H1:El clima laboral se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017.	MOTIVACIÓN (ESCALA DE MEDICIÓN: LIKERT)	Satisfacción Laboral	Seguridad laboral	Técnica de investigación	
		H0:El clima laboral no se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017.			Condiciones de trabajo	Encuesta	
Desempeño	Salario adecuado			Instrumento de investigación			
	Trabajo en equipo	Cuestionario					
	Capacitación						
Reconocimiento	Rendimiento	Software SPSS Versión 18					
	Recompensas verbales	Prueba estadística					
	Recompensas materiales						
						Compensación económica	Coefficiente de Pearson
¿El clima laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A., período 2017?	Determinar la relación del clima laboral con el desempeño de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017.	H1: El clima laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017.		MOTIVACIÓN (ESCALA DE MEDICIÓN: LIKERT)	Desempeño	Seguridad laboral	Técnica de investigación
¿El clima laboral se relaciona con el reconocimiento hacia los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A., período 2017?	Determinar la relación del clima laboral con el reconocimiento hacia los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A., periodo 2017.	H0: El clima laboral no se relaciona con el desempeño de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017.	Condiciones de trabajo			Encuesta	
			H1: El clima laboral se relaciona con el reconocimiento hacia los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017.	H0: El clima laboral no se relaciona con el reconocimiento hacia los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. periodo 2017.	Trabajo en equipo	Instrumento de investigación	
Reconocimiento	Capacitación	Cuestionario					
	Rendimiento						
	Recompensas verbales	Software SPSS Versión 18					
					Compensación económica	Coefficiente de Pearson	

Anexo 2. Cuestionario: Clima Laboral

OBJETIVO : El presente cuestionario tiene como finalidad evaluar el clima laboral en los trabajadores portuarios que laboran en el muelle de ENAPU S.A. TP Ilo.

INSTRUCCIONES: En el presente cuestionario se indica una lista de proposiciones, responda en medida que se ajuste a la verdad.

Para ello deberá tener en cuenta la siguiente escala:

Nunca : **N**

Casi Nunca : **CN**

A veces : **AV**

Casi Siempre : **CS**

Siempre : **S**

Solicitamos sea muy objetivo en cuanto a sus respuestas y tenga en cuenta que el presente cuestionario es anónimo. Marque con una equis (X) en el recuadro escogido, según el grado de apreciación.

Datos Generales

Especialidad:

- A) Estibador
- B) Gruero-winchero
- C) Portalonero
- D) Elevadorista
- E) Tarjador

Años de servicio:

- A) De 1 a 5 años
- B) De 6 a 10 años
- C) De 11 años a más

Nivel de Instrucción:

- A) Primaria
- B) Secundaria
- C) Superior

CLIMA LABORAL						
Nro.	Pregunta	Escala				
		N	CN	AV	CS	S
1	Si un compañero tiene duda sobre una labor específica ,lo ayudo					
2	Me apoyan mis compañeros cuando tengo mucha carga laboral					
3	Monitoreo el servicio a la nave que realizamos en equipo					
4	Hago seguimiento al trabajo que realizo para evitar inconvenientes					
5	Integramos al equipo de trabajo a los nuevos compañeros					
6	Me toman en cuenta mis compañeros					
7	Nos dan indicaciones claras en cada actividad que realizamos					
8	Suele usar lenguaje claro y preciso al momento de organizarse					
9	Ejecuta las indicaciones dadas					
10	La comunicación escrita es fácilmente comprendida					
11	Expreso mis inquietudes para una comunicación sin complicaciones					
12	La comunicación se torna compleja, cuando una actividad laboral es muy técnica					
13	El líder influye en los integrantes del equipo					
14	Las propuestas del líder son aceptadas					
15	Tiene plena confianza en su líder					
16	Mi líder confía en mi responsabilidad					
17	La comunicación es fluida y participativa					
18	Mi líder es receptivo cuando le comunico mis ideas					

Gracias por su gentil colaboración.

Anexo 3. Cuestionario: Motivación

OBJETIVO : El presente cuestionario tiene como finalidad evaluar la motivación en los trabajadores portuarios que laboran en el muelle de ENAPU S.A. TP Ilo.

INSTRUCCIONES: En el presente cuestionario se indica una lista de proposiciones, responda en medida que se ajuste a la verdad.

Para ello deberá tener en cuenta la siguiente escala:

- Nunca** : **N**
Casi Nunca : **CN**
A veces : **AV**
Casi Siempre : **CS**
Siempre : **S**

Solicitamos sea muy objetivo en cuanto a sus respuestas y tenga en cuenta que el presente cuestionario es anónimo. Marque con una equis (X) en el recuadro escogido, según el grado de apreciación.

Datos Generales

Especialidad:

- F) Estibador
- G) Gruero-winchero
- H) Portalonero
- I) Elevadorista
- J) Tarjador

Años de servicio:

- D) De 1 a 5 años
- E) De 6 a 10 años
- F) De 11 años a más

Nivel de Instrucción:

- D) Primaria
- E) Secundaria
- F) Superior

MOTIVACIÓN						
Nro.	Pregunta	Escala				
		N	CN	AV	CS	S
1	Cuento con un equipo de protección personal adecuado					
2	Conozco las normas básicas de seguridad y salud en el trabajo					
3	Las instalaciones en donde me desempeño son adecuadas					
4	Me dan las herramientas y equipos necesarios					
5	Mi salario está acorde con el trabajo que realizo					
6	Me pagan puntualmente					
7	Le agrada trabajar en equipo					
8	Le agrada trabajar individualmente					
9	Me capacitan constantemente en mi especialidad					
10	Me capacito por mi cuenta					
11	Tienen quejas acerca de mi rendimiento laboral					
12	Soy eficiente en mis faenas					
13	Me reconocen verbalmente por realizar un buen trabajo individual					
14	Nos reconocen verbalmente por un buen trabajo en equipo					
15	Nos brindan alguna clase de incentivo de carácter material					
16	Las agencias marítimas nos premian					
17	Nos recompensan económicamente por productividad					
18	Me pagan un proporcional por tiempo de servicios					

Gracias por su gentil colaboración.

Anexo 4. Validación del instrumento de investigación



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO Juicio de Expertos

I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. Apellidos y Nombres del Informante:

Amyosa Gutiérrez, Bartolomé Jorge

1.2. Cargo o Institución donde Labora:

Docente de la UNJBG

1.3. Nombre del Instrumento de Evaluación:

Cuestionario

1.4. Autor del Instrumento:

Bach, Helen Paola Torres Flores

1.5. Título de la Investigación:

"Clima Laboral y motivación de los trabajadores portuarios de Ilo en Enaga S.A. , periodo 2017 "

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

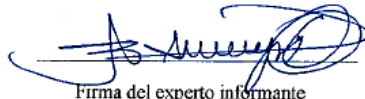
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
9. CLARIDAD						X
10. COHERENCIA					X	
11. ACTUALIDAD						X
12. ORGANIZACIÓN						X
13. SUFICIENCIA					X	
14. INTENCIONALIDAD					X	
15. CONSISTENCIA					X	
16. COHERENCIA					X	
10. METODOLOGÍA					X	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Procede

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

81%



Firma del experto informante



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
Juicio de Expertos

I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. Apellidos y Nombres del Informante:

BEGAZO PORTUGAL, OSCAR ALFREDO

1.2. Cargo o Institución donde Labora:

Docente de la UNJBG

1.3. Nombre del Instrumento de Evaluación:

Cuestionario

1.4. Autor del Instrumento:

Bach.Helen Paola Torres Flores

1.5. Título de la Investigación:

“Clima Laboral y motivación de los trabajadores portuarios de Ilo en Enapu S.A. , periodo 2017”

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD						X
2. OBJETIVIDAD					X	
3. ACTUALIDAD						X
4. ORGANIZACIÓN					X	
5. SUFICIENCIA					X	
6. INTENCIONALIDAD					X	
7. CONSISTENCIA					X	
8. COHERENCIA					X	
10. METODOLOGÍA					X	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

PROCEED

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

80%



Firma del experto informante



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
Juicio de Expertos

V. DATOS INFORMATIVOS:

1.6. Apellidos y Nombres del Informante:

CAIPA RAMOS Manuel Segundo

1.7. Cargo o Institución donde Labora:

Docente de la UNJBG

1.8. Nombre del Instrumento de Evaluación:

Cuestionario

1.9. Autor del Instrumento:

Bach. Helen Paola Torres Flores

1.10. Título de la Investigación:

"Clima Laboral y motivación de los trabajadores portuarios de Ilo en Enapu S.A. , periodo 2017 "

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
17. CLARIDAD						X
18. OBJETIVIDAD						X
19. ACTUALIDAD					X	
20. ORGANIZACIÓN						X
21. SUFICIENCIA					X	
22. INTENCIONALIDAD					X	
23. CONSISTENCIA					X	
24. COHERENCIA					X	
10. METODOLOGÍA					X	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Es procedente

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

81%



Firma del experto informante