

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN
LABORAL EN LA SEDE ADMINISTRATIVA
DE LA EMPRESA DE GENERACIÓN
ELÉCTRICA DEL SUR S.A.-
REGIÓN TACNA,
AÑO 2019**

TESIS

Presentada por:

Bach. ANDREINA MARYORI FELICIA FERREYRA FRANCO

Para optar el título profesional de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

**TACNA - PERÚ
2021**

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

TESIS

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA DEL SUR S.A.- REGIÓN TACNA, AÑO 2019

TESIS SUSTENTADA Y APROBADA EL 15 DE OCTUBRE DEL 2021, SIENDO EL JURADO CALIFICADOR:



PRESIDENTE:

Dr. BARTOLOMÉ JORGE ANYOSA GUTIÉRREZ



SECRETARIO:

Dr. FELIPE YONY GÓMEZ CÁCERES



VOCAL:

Lic. REYNALDO HUMBERTO WIRLLOS ORTIZ



ASESOR:

Mgr. MIGUEL FRANCISCO TORRES REBAZA

DEDICATORIA

A mi madre, que desde el cielo ha sido mi guía y apoyo espiritual; fuente principal de mi fortaleza, motor y motivo para luchar día a día con todo lo que me ha tocado vivir.

A mi Padre Elías, por su amor incondicional y porque le tocó luchar una batalla muy difícil en la vida, sacar a sus dos hijas adelante.

A mi hermana Liliana, por su esfuerzo en cumplir la promesa que le hizo a mamá.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por su infinito amor, bondad, por regalarme cada día el milagro de vivir y por todos los buenos amigos que ha puesto en mi camino.

A mi mami Doris y mami Carmen, por sus sabios consejos y los valores que me inculcaron.

A mi primo hermano Jaime, por todo el apoyo y el cariño que me ha brindado.

A mis asesores de tesis, Miguel Torres y Lucio Guanilo; por compartirme sus conocimientos y tiempo.

A mí querida escuela profesional de Ciencias Administrativas, en honor a sus buenos docentes, quienes con cariño me han otorgado las herramientas necesarias para llegar hasta esta etapa de formación.

CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
CONTENIDO.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCIÓN	18
CAPÍTULO I	20
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	20
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	20
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	29
1.2.1 Problema general.....	29
1.2.2 Problemas específicos.....	29

1.3	JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	31
1.3.1	Justificación teórica	31
1.3.2	Justificación metodológica	32
1.3.3	Justificación práctica	33
1.3.4	Delimitación de la investigación	34
1.4	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	34
1.4.1	Objetivo general	34
1.4.2	Objetivos específicos	35
1.5	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	37
1.5.1	Hipótesis general.....	37
1.5.2	Hipótesis específicas	37
1.6	VARIABLES DE INVESTIGACIÓN	42
1.6.1	Identificación de las variables	42
1.6.2	Características de las variables	42
1.6.3	Conceptualización y operacionalización de las variables	44

CAPÍTULO II	45
MARCO TEÓRICO	45
2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	45
2.1.1 Investigaciones internacionales	45
2.1.2 Investigaciones nacionales	53
2.1.3 Investigaciones locales	57
2.2 BASES TEÓRICAS - CLIMA ORGANIZACIONAL	60
2.2.1 Clima organizacional	60
2.2.2 Motivación laboral	74
2.3 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA DEL SUR – EGESUR	94
2.3.1 ¿Qué es EGESUR?	94
2.4 GLOSARIO DE TÉRMINOS	98
CAPÍTULO III	101
MARCO METODOLÓGICO	101
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	101
3.2 NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN	101

3.3	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	102
3.3.1	Características de la investigación.....	102
3.4	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO	102
3.5	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	102
3.5.1	Técnicas	103
3.5.2	Instrumentos.....	103
3.5.3	Criterio de inclusión.....	103
3.5.4	Criterio de exclusión.....	103
3.6	MÉTODO Y TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS	104
3.7	CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE INSTRUMENTO.....	104
3.7.1	Confiabilidad alfa de Cronbach	104
3.7.1	Análisis de fiabilidad de los Instrumentos y aplicación de coeficiente de alfa de Cronbach.....	105
3.7.2	Validez del instrumento	106
3.7.3	Prueba de normalidad	108
	CAPÍTULO IV.....	112
	ANÁLISIS DE RESULTADOS	112

4.1	PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	112
4.1.1	Análisis por dimensiones: variable clima organizacional	112
4.1.2	Análisis por dimensiones: variable motivación laboral.....	130
4.1.3	Según las variables clima organizacional y motivación laboral	134
4.2	COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	138
4.2.1	Verificación de la hipótesis general.....	138
4.2.2	Verificación de las hipótesis específicas	140
	CAPÍTULO V.....	161
	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	161
	CONCLUSIONES	166
	RECOMENDACIONES	171
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	178
	ANEXOS	185

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Dimensiones e indicadores de la variable motivación laboral	42
Tabla 2. Dimensiones e indicadores de la variable clima organizacional	43
Tabla 3. Operacionalización y conceptualización de las variables.....	44
Tabla 4. Escala de Alpha de Cronbach	104
Tabla 5. Alpha de Cronbach - Clima organizacional	105
Tabla 6. Alpha de Cronbach - Motivación laboral.....	105
Tabla 7. Valoración de expertos para la variable clima organizacional.....	106
Tabla 8. Calificación del instrumento para la variable clima organizacional	107
Tabla 9. Validación de expertos para la variable motivación laboral.....	107
Tabla 10. Calificación del instrumento para la variable motivación laboral	108
Tabla 11. Prueba de Normalidad - Clima organizacional	109
Tabla 12. Prueba de Normalidad - Motivación Laboral	111
Tabla 13. Frecuencia de la dimensión estructura	112
Tabla 14. Escala de valoración de la dimensión estructura	112
Tabla 15. Frecuencia de la dimensión responsabilidad.....	114
Tabla 16. Escala de valoración de la dimensión responsabilidad	114
Tabla 17. Frecuencia de la dimensión recompensa	116
Tabla 18. Escala de valoración de la dimensión recompensas	116
Tabla 19. Frecuencia de la dimensión riesgo	118
Tabla 20. Escala de valoración de la dimensión riesgo.....	118
Tabla 21. Frecuencia de la dimensión calor laboral	120
Tabla 22. Escala de valoración de la dimensión calor laboral.....	120
Tabla 23. Frecuencia de la dimensión apoyo	122
Tabla 24. Escala de valoración de la dimensión apoyo.....	122
Tabla 25. Frecuencia de la dimensión estándares de desempeño	124
Tabla 26. Escala de valoración - estándares de desempeño.....	124

Tabla 27. Frecuencia de la dimensión conflicto.....	126
Tabla 28. Escala de valoración de la dimensión conflicto	126
Tabla 29. Frecuencia de la dimensión identidad	128
Tabla 30. Escala de valoración de la dimensión identidad.....	128
Tabla 31. Dimensión factores intrínsecos.....	130
Tabla 32. Escala de valoración.....	130
Tabla 33. Frecuencia de la dimensión factores extrínsecos.....	132
Tabla 34. Escala de valoración.....	132
Tabla 35. Frecuencia de la variable clima organizacional	134
Tabla 36. Escala de valoración.....	134
Tabla 37. Frecuencia de la variable motivación laboral.....	136
Tabla 38. Escala de valoración.....	136
Tabla 39. Correlación entre clima organizacional y motivación laboral.....	139
Tabla 40. Tabla del Pseudo R cuadrado	139
Tabla 41. Correlación entre estructura y motivación laboral	141
Tabla 42. Tabla del Pseudo R cuadrado	141
Tabla 43. Correlación entre responsabilidad y motivación laboral	143
Tabla 44. Tabla del Pseudo R cuadrado	144
Tabla 45. Correlación entre recompensa y motivación laboral.....	146
Tabla 46. Correlación entre riesgo y la motivación laboral.....	148
Tabla 47. Tabla del Pseudo R cuadrado	148
Tabla 48. Correlación entre calor laboral y motivación laboral.....	150
Tabla 49. Tabla del Pseudo R cuadrado	150
Tabla 50. Correlación entre Apoyo y Motivación Laboral	152
Tabla 51. Tabla del Pseudo R cuadrado	153
Tabla 52. Correlación entre estándares de desempeño y motivación	155
Tabla 53. Tabla del Pseudo R cuadrado	155
Tabla 54. Correlación entre conflicto y la motivación laboral	157
Tabla 55. Correlación entre identidad y motivación laboral.....	159

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Factores de motivación de Herzberg	85
Figura 2. Pirámide de Maslow	90
Figura 3: Organigrama	96
Figura 4: Distribución del personal por categoría	97
Figura 5: Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión estructura	113
Figura 6: Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión responsabilidad.....	115
Figura 7: Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión recompensa	117
Figura 8: Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión Riesgo.....	119
Figura 9: Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión calor laboral	121
Figura 10: Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión Apoyo.....	123
Figura 11: Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión estándares de desempeño	125
Figura 12: Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión conflicto.....	127
Figura 13: Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión identidad	129
Figura 14: Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión factores intrínsecos.....	131
Figura 15: Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión factores extrínsecos.....	133
Figura 16: Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la variable clima organizacional	135

Figura 17: Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la variable motivación laboral..... 137

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario - Clima Organizacional	185
Anexo 2. Cuestionario - Motivación Laboral	186
Anexo 3. Matriz de Consistencia	188
Anexo 4. Validez de Jueces.....	190

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo determinar la existencia y el grado de influencia entre las variables Clima organizacional y Motivación laboral, es un estudio de tipo básico o puro con diseño no experimental. Así mismo, se desarrolla en el nivel explicativo y se aplicó un cuestionario a toda la población materia de estudio como fueron los trabajadores de la empresa Egesur en su sede administrativa, conformada por 34 trabajadores.

Respecto a la comprobación de hipótesis según los resultados del estudio hemos obtenido que si existe influencia significativa entre las variables Clima organizacional y Motivación laboral, se usó el análisis estadístico y obtuvimos un p-valor de 0,04; por lo que, siendo inferior a 0,05 se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula. También se realizó el análisis respectivo para medir el grado de influencia entre estas variables y se ha obtenido un porcentaje de 29,3% entre las variables de estudio.

Según los resultados obtenidos, las dimensiones del clima organizacional (estructura, responsabilidad, riesgo, calor, apoyo y estándares

de desempeño) son las que inciden en la motivación de los colaboradores de la empresa Egesur y por lo tanto son las que debemos de potenciar porque en función a sus mejoras en la percepción de los trabajadores, los resultados se verán reflejados en la motivación laboral y se podrá cerrar esa brecha que aún existe en el clima organizacional y la motivación de los integrantes de la institución.

Palabras clave: *Motivación laboral, clima organizacional, factores intrínsecos, factores extrínsecos, estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor laboral, apoyo, desempeño, conflicto, identidad.*

ABSTRACT

The present study aims to determine the existence and degree of influence between the variables Organizational climate and Work motivation, it is a study of a basic or pure type with a non-experimental design. Likewise, it is developed at the explanatory level and a questionnaire was applied to the entire population subject to study, such as the workers of the Egesur company in its administrative headquarters, made up of 34 workers.

Regarding hypothesis testing according to the results of the study, we have obtained that if there is significant influence between the variables Organizational climate and Work motivation, statistical analysis was used and we obtained a p-value of 0.04; Therefore, being less than 0.05, the researcher's hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected. The respective analysis was also carried out to measure the degree of influence between these variables, a percentage of 29.3% was obtained among the study variables.

According to the results obtained, the dimensions of the organizational climate (structure, responsibility, risk, warmth, support and performance

standards) are those that affect the motivation of the Egesur company employees and, therefore, they are the ones that we must promote because depending on to its improvements in the perception of the workers, the results will be reflected in the work motivation and that gap that still exists in the organizational climate and the motivation of the members of the institution can be closed.

Keywords: *Work motivation, organizational climate, intrinsic factors, extrinsic factors, structure, responsibility, reward, risk, work heat, support, performance, conflict, identity.*

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se realizó con el propósito de determinar el nivel de incidencia que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A, región Tacna, año 2019.

En el capítulo I, se desarrolla el problema a investigar, el mismo que se considera como soporte para tener mayores alcances sobre la descripción del problema, delimitación, planteamiento del problema, justificación, alcances de la investigación, la presentación de objetivos e hipótesis y la operacionalización de las variables.

En el capítulo II, que corresponde al marco teórico, se detallan un conjunto de antecedentes Internacionales, Nacionales y Locales afines a la investigación; teorías asociadas a las variables en cuestión y el contexto donde se desarrolla el estudio, siendo este la empresa EGESUR.

El capítulo III, que hace referencia al marco metodológico, en donde se abordan aspectos asociados al tipo, nivel, metodología de la investigación y respecto al diseño de la misma, población analizada para el desarrollo de la

investigación, procesamiento, técnicas de recolección de los datos utilizados, prueba de normalidad, prueba de confiabilidad y la validación del instrumento.

El capítulo IV, abarca desde la interpretación y análisis de resultados por dimensiones, mediante el uso de figuras y tablas; también se lleva a cabo la aceptación o rechazo de las hipótesis planteadas.

Finalmente, se ha realizado la presentación de una de las partes más importantes como es la discusión, conclusiones y las recomendaciones, basados en los resultados obtenidos, estudios e interpretación que se obtiene en el capítulo precedente; se mostraron las referencias bibliográficas y se complementó con los anexos respectivos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El clima organizacional se constituye como un elemento primordial para el desarrollo de las estrategias organizacionales, posibilitando al equipo jerárquico a lograr tener una vista integral y futura de la organización, y como un mecanismo de diagnóstico en consideración de los contextos cambiantes, lo que permite que se identifique las necesidades de la institución respecto al futuro deseado, y a su vez que se tracen el cumplimiento de metas a partir de acciones con perspectiva en el presente y prospectiva para el logro de la visión a futuro. (Segredo, 2013)

Según Mandomedio (2020), a partir de un estudio realizado en Latinoamérica dirigido a 650 profesionales, se tiene que el 55% solamente percibe un buen clima a partir del trabajo remoto, y otro 45% encuentra problemas en este aspecto, inclusive, un 23% del total considera que el ambiente se ha vuelto más tenso y menos comunicativo, hecho que incide en su desempeño y sobre todo en su motivación para laborar; lo que expresa la

importancia del clima organizacional en diversos aspectos del trabajo y en el rendimiento del mismo.

Es importante que con la actual coyuntura que pasa en el mundo a causa de la pandemia mundial, y aunque el trabajo sea a distancia las organizaciones no descuiden la percepción que puedan tener los colaboradores respecto a las condiciones que están surgiendo en el ambiente de trabajo; todo ha cambiado y el hecho de que ahora trabajen desde casa no quiere decir que ha desaparecido la interacción; sino que por el contrario, esta podría hacerse más compleja en vista de que no hay contacto, ni expresiones o acciones claras y precisas mediante los dispositivos electrónicos, lo que puede entorpecer la percepción del actuar o reaccionar de cada persona.

Otra investigación desarrollado por Gallup Global Great, en Latinoamérica en el que estudió el clima laboral, resalta que solo el 7% de trabajadores considera que tiene un empleo ideal, y que en gran medida se deben a los problemas de estabilidad, baja cobertura en los sistemas de vinculación y a la insatisfacción en el puesto de trabajo. (Gallup 2016 Global Great, 2016)

El descuido del clima organizacional puede tener repercusiones en otros elementos que mantienen y dan sostenibilidad a los procesos de una organización, afectando de forma directa la motivación del trabajador para continuar laborando en el lugar de trabajo. Es así que, según un estudio de Preparing for Take-off, se sostiene que la cifra de rotación de personal desde 2013 hacia el 2018 aumentó en 23%, y que revela un problema de magnitud mundial que está afectando a muchas organizaciones. Respecto a ello, el mismo estudio menciona que entre los causales de la rotación de personal se puede citar la mala ejecución de procesos de reclutamiento y selección, la falta de integración de los nuevos colaboradores, la poca afinidad respecto a la cultura de trabajo en equipo, la insatisfacción respecto del salario, barreras en las expectativas para la promoción y desarrollo laboral, problemas de equilibrio entre la vida personal y laboral, además de mejores ofertas de la competencia, la accesibilidad geográfica al lugar de trabajo, y sobre todo el ambiente laboral, cuyo efecto directo trae como consecuencia la disminución de la calidad del trabajo y en la motivación del trabajador, lo que finalmente se traduce en el abandono. (Preparing for Take Off, 2018)

En el Perú esta realidad se replica, y se estima que el 81% de trabajadores considera al clima laboral como uno de los factores con mayor inferencia en la productividad laboral, el mismo que puede incidir, según Aptitus (2018) citado por El Peruano (2018), en un 20% de este. El mismo estudio indica que el 86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar a su actual trabajo debido al clima laboral, siendo uno de los causales principales la remuneración con el 27%, seguido por el clima en la organización en un 23%.

El fomento de un clima organizacional positivo permitirá efectos directos sobre un grupo de trabajo más satisfecho y motivado; y en consecuencia con mejor rendimiento. Para lograr dicha motivación es importante que, bajo buenas prácticas de clima organizacional, se infunda confianza en el grupo de trabajo, bajo un clima de valoración positiva y reconocimiento por el trabajador para que permita motivarlo, además de escucharlo y permitir que se exprese, disminuir la incertidumbre sobre el puesto de trabajo, fomentar la autonomía, fomentar la solución de conflictos y problemas, respetar al trabajador y mostrar empatía y flexibilidad, entre los

principales factores del clima que permiten generar dicha motivación en el trabajador. (Workmeter, 2013)

En función de lo explicado, la motivación laboral toma un rol sumamente importante debido a que este tiende a repercutir en el cumplimiento de las funciones asignadas en el puesto de trabajo, y en consecuencia en los resultados organizacionales, por lo que mantener un clima laboral favorable es fundamental, bajo el constructo de que puede contribuir a generar condiciones positivas para que los colaboradores ejerzan su labor bajo un entorno ameno que invite a respetar la estructura de trabajo, reconozca la responsabilidad y el trabajo desarrollado, minimice los riesgos, contribuya con el apoyo entre trabajadores, el manejo de conflictos y mayor identidad hacia la organización.

Artigas (2016), comenta que la desmotivación laboral es un problema para la empresa, en caso que no sea debidamente tratado, lo que puede repercutir en que no se logren los objetivos de la organización y por ende se genere perjuicio poco beneficioso para la consecución de las metas. Este autor indica que si una persona se siente desmotivada no podrá dar lo mejor

de sí mismo y mostrará una actitud que puede inferir incluso en el clima laboral de toda la organización.

Infocapital (s.f.) indica que la desmotivación laboral se debe en gran parte su presencia a un clima de trabajo en el que no se gestiona los problemas de forma global, no se percibe progreso por parte de los trabajadores en función de recompensa y reconocimiento, inseguridad laboral, falta de confianza con la dirección, falta de castigo debido a los malos resultados, falta de comunicación, compañeros de trabajo desagradables y aburrimiento.

Una de las empresas nacionales, y en particular de la región Tacna que ha visto afectado su clima laboral en los últimos periodos, y en consecuencia tiene efectos sobre la motivación, es la entidad EGESUR, la cual se encarga de la generación de energía eléctrica en la región Tacna, y que actúa en un mercado maduro, contando un sistema de gestión que busca integrar a toda la organización ya que considera que el factor más importante con el que cuenta la empresa para enfrentar el entorno competitivo, es el talento humano.

La empresa tiene personal con experiencia y conocimientos en puestos claves, no obstante, uno de los problemas importantes que le afecta es el ambiente tenso de trabajo y el descontento que ello ha generado en algunos de los trabajadores.

En el año 2016 mediante una consultora externa, la empresa realizó un estudio sobre el clima laboral, cuyos datos arrojaron que aproximadamente solo el 45% del personal se encuentra satisfecho con las condiciones otorgadas por EGESUR, mientras que el resto de los trabajadores han mostrado cuestionamientos a las condiciones de trabajo, además presentan una percepción un tanto negativa de la misma, sobre todo las referidas al nivel de remuneraciones y cierto deterioro en las relaciones laborales. (EGESUR, 2016)

Más adelante según los resultados del estudio de clima laboral 2018, se analizaron 13 factores evaluados (Formación, Compensación, Equidad, Comunicación Organizacional, Liderazgo, Identidad y Compromiso, Relaciones Interpersonales, Reconocimiento, Condiciones de Trabajo, Cultura Organizacional, Organización del Trabajo, Trabajo en Equipo y Servicio), se pudo identificar un porcentaje de satisfacción de 64%; lo cual

representa una importante mejora respecto al año anterior (2017) que obtuvo un porcentaje de 44%, año en que la misma empresa consultora realizó el estudio.

Estos resultados indican una tendencia favorable, que se requiere mantener fomentando programas de integración, programas de desarrollo, trabajo en equipo y profundizar la gestión del talento humano de todas las sedes. (EGESUR, 2018)

Se ha notado una gran mejora en el 2018 respecto a los años 2017 y 2016 sobre las evaluaciones de satisfacción de los trabajadores, pero aún hay una brecha importante en la que se debe trabajar, debido a que solo el 64% de los trabajadores se sienten satisfechos con el desarrollo de sus labores.

Podemos decir que el clima organizacional trasciende directamente en el bienestar de los empleados y en consecuencia en su motivación por continuar en la organización. Conocemos la importancia de los sueldos, pero también se debe considerar que priman los factores intrínsecos, porque estos están relacionados directamente con la motivación, felicidad, comodidad y el nivel de compromiso con la entidad. (Andina, 2018)

EGESUR se ha enfocado en determinar con estudios de clima laboral el nivel de satisfacción en los trabajadores, para conocer la relación que puede existir entre ambos, pero el problema podría estar ubicado en los factores motivacionales que impulsan el actuar de los colaboradores como consecuencia de la interacción en el ambiente de trabajo y que se percibe en la organización, asociando todos los factores que vienen consigo en el clima organizacional y que quizá no están siendo tratados como se debe y trascienden en la motivación laboral.

Por otro lado también EGESUR podría estar trabajando en áreas o factores que no generan la motivación que se desprende de los factores intrínsecos, aquella que se sostiene en el tiempo y que nos estimula a sentirnos realmente motivados.

Por todas las situaciones expuestas en este apartado se hace necesario determinar el nivel de influencia que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral que se desarrolla en los trabajadores de la empresa EGESUR, ya que ello nos ayudará a esclarecer los factores que se asocian o no a las variables de estudio, la importancia que representan las variables en el desarrollo del talento humano, la interacción

entre los individuos y la organización, el logro de las metas y objetivos que la empresa plantea alcanzar para mantenerse en el mercado. (EGESUR, 2018)

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

¿Cómo influye el clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Cómo influye la dimensión estructura del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019?
- b) ¿Cómo influye la dimensión responsabilidad del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019?
- c) ¿Cómo influye la dimensión recompensa del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en

la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019?

d) ¿Cómo influye la dimensión riesgo del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019?

e) ¿Cómo influye la dimensión calor del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019?

f) ¿Cómo influye la dimensión apoyo del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019?

g) ¿Cómo influye la dimensión estándares de desempeño del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019?

h) ¿Cómo influye la dimensión conflicto del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019?

i) ¿Cómo influye la dimensión identidad del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019?

1.3 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Justificación teórica

Esta investigación es conveniente para la sede administrativa de la empresa EGESUR porque busca reconocer el nivel de influencia que existe entre las dos variables de la investigación, es decir, si el clima organizacional que se percibe en la empresa, ejerce influencia sobre la motivación laboral de los trabajadores de la sede administrativa; y ello ayudará a poder identificar y sugerir correcciones en los puntos que resulten críticos en materia de la investigación, la investigación se justificará teóricamente

porque generará reflexión respecto a los planteamientos teóricos relacionados los factores asociados a las variables del estudio.

La investigación propuesta busca, encontrar explicaciones a comportamientos de factores internos y externos en la relación de las personas y la organización, e indagar cómo interactúan los individuos que integran la empresa, mediante la aplicación los conceptos teóricos básicos del desarrollo organizacional y recursos humanos.

Finalmente, y de acuerdo a lo anterior, se sabe que el clima organizacional es una de las partes más vitales de una empresa y es un punto crítico que pueden corregir los directivos, con la finalidad de lograr que los colaboradores se sientan realmente motivados, y este último los llevará a alcanzar mejores índices de productividad en la organización.

1.3.2 Justificación metodológica

Para cumplir los objetivos del estudio, recurrimos al uso de técnicas de investigación en base a la revisión bibliográfica en materia de recursos humanos, gestión del talento humano y desarrollo organizacional; las herramientas para recoger datos y para medir el nivel de influencia del clima organizacional en la motivación laboral en la empresa Egesur.

Se ha utilizado para el procesamiento de los datos el software SPSS versión 25 para determinar estadísticamente, la influencia del clima organizacional en la motivación laboral, y si los resultados obtenidos sobre la motivación se están potenciando al máximo para lograr aumentar el rendimiento laboral y los índices de competitividad.

1.3.3 Justificación práctica

La investigación tiene una implicancia social y práctica al ofrecer un análisis sobre aspectos referidos al clima organizacional y la motivación laboral que se desarrolla en la empresa Egesur, definiendo sobre la misma la capacidad de retroalimentación y mejora en torno al tema, para lo cual la investigación ha establecido recomendaciones.

De acuerdo a los objetivos que se han planteado en la investigación, los resultados servirán de ayuda a la institución en estudio como es la empresa Egesur, pues va a permitir conocer el grado de influencia que existe entre las variables de estudio, como son el clima organizacional y la motivación laboral.

Finalmente, los resultados de la investigación asociados al clima organizacional y motivación laboral pueden ayudar a la toma de decisiones

en aspectos que involucren directamente a los colaboradores, como el análisis de recompensas e incentivos, su participación en la organización, mejoras en los niveles de comunicación y en el análisis del comportamiento de forma individual y en interacción con el entorno laboral de la organización, que podría contribuir a los indicadores de productividad y satisfacción de los clientes externos e internos de la empresa Egesur, se puede considerar que también pueda extenderse a otras instituciones similares.

1.3.4 Delimitación de la investigación

La presente investigación se llevó a cabo en la provincia y región de Tacna. Para este efecto, se realizó con una población actualizada al año en que se desarrolló el estudio y se consideró a todos los trabajadores de Egesur en su sede administrativa.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo general

Determinar el nivel de influencia del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. ubicada en la región Tacna, año 2019.

1.4.2 Objetivos específicos

- a) Determinar el nivel de influencia de la dimensión estructura del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.
- b) Determinar el nivel de influencia de la dimensión responsabilidad del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.
- c) Determinar el nivel de influencia de la dimensión recompensa del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.
- d) Determinar el nivel de influencia de la dimensión riesgo del clima organizacional en la motivación laboral del clima organizacional en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

- e) Determinar el nivel de influencia de la dimensión calor del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.
- f) Determinar el nivel de influencia de la dimensión apoyo del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.
- g) Determinar el nivel de influencia de la dimensión estándares de desempeño del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.
- h) Determinar el nivel de influencia de la dimensión conflicto del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.
- i) Determinar el nivel de influencia de la dimensión identidad del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede

administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

1.5 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Hipótesis general

Ho: El clima organizacional no influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

Hi: El clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

1.5.2 Hipótesis específicas

a) Hipótesis específica 1

Ho: La dimensión estructura del clima organizacional no influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

Hi: La dimensión estructura del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede

administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

b) Hipótesis específica 2

Ho: La dimensión responsabilidad del clima organizacional no influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

Hi: La dimensión responsabilidad del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

c) Hipótesis específica 3

Ho: La dimensión recompensa del clima organizacional no influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

Hi: La dimensión recompensa del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede

administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

d) Hipótesis específica 4

Ho: La dimensión riesgo del clima organizacional no influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

Hi: La dimensión riesgo del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

e) Hipótesis específica 5

Ho: La dimensión calor laboral del clima organizacional no influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

Hi: La dimensión calor laboral del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede

administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

f) Hipótesis específica 6

Ho: La dimensión apoyo del clima organizacional no influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

Hi: La dimensión apoyo del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

g) Hipótesis específica 7

Ho: La dimensión estándares de desempeño del clima organizacional no influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

Hi: La dimensión estándares de desempeño del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la

sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

h) Hipótesis específica 8

Ho: La dimensión conflicto del clima organizacional no influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

Hi: La dimensión conflicto del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

i) Hipótesis específica 9

Ho: La dimensión identidad del clima organizacional no influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

Hi: La dimensión identidad del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede

administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

1.6 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

1.6.1 Identificación de las variables

Variable Dependiente: Motivación Laboral

Variable Independiente: Clima Organizacional

1.6.2 Características de las variables

Variable Dependiente

Tabla 1

Dimensiones e indicadores de la variable motivación laboral

Variable	Dimensión	Indicadores
Motivación Laboral	Factores Intrínsecos	Logro Reconocimiento Trabajo en sí Responsabilidad Crecimiento y ascenso
	Factores extrínsecos	Política de la empresa Supervisión Relación con el supervisor Condiciones de trabajo Salario Relaciones interpersonales

Fuente: (Herzberg, 1959)
Elaboración: Propia

Variable Independiente

Tabla 2

Dimensiones e indicadores de la variable clima organizacional

Variable	Dimensión	Indicadores
Clima Organizacional	Estructura	Reglas organizacionales Formalismos Políticas Jerarquías Regulaciones
	Responsabilidad	Ser su propio jefe Compromiso elevado con el trabajo Tomar decisiones por sí solo Crearse sus propias exigencias
	Recompensa	Estímulos recibidos por el trabajo bien hecho Utiliza más el premio que el castigo Remuneración
	Riesgo	Desafíos que impone el trabajo Promover retos a fin de lograr los objetivos
	Calor Laboral	Ambiente de trabajo grato Buenas relaciones sociales
	Apoyo	Espíritu de ayuda
	Estándares de Desempeño	Normas de rendimiento Metas implícitas y explícitas Estándares alcanzables
	Conflicto	Aceptar opiniones discrepantes
	Identidad	Compartir los objetivos personales con los de la organización. Ser miembro activo de la organización

Fuente: (Litwin & Stringer, 1968)

Elaboración: Propia

1.6.3 Conceptualización y operacionalización de las variables

Tabla 3

Operacionalización y conceptualización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA
Variable independiente: Clima Organizacional	(Litwin & Stringer, 1968) definen el Clima Organizacional como un cúmulo de propiedades del ambiente de trabajo, capaces de ser medibles y percibidas por los integrantes de la organización y que inciden en la motivación y su comportamiento.	Estructura	Reglas organizacionales Formalismos Políticas Jerarquías Regulaciones	Cualitativa Ordinal - Likert
		Responsabilidad	Ser su propio jefe Compromiso elevado con el trabajo Tomar decisiones por sí solo Crearse sus propias exigencias	
		Recompensa	Estímulos recibidos por el trabajo bien hecho Utiliza más el premio que el castigo Remuneración	
		Riesgo	Desafíos que impone el trabajo Promover retos a fin de lograr los objetivos	
		Calor Laboral	Ambiente de trabajo grato Buenas relaciones sociales	
		Apoyo	Espíritu de ayuda	
		Estándares de Desempeño	Normas de rendimiento Metas implícitas y explícitas Estándares alcanzables	
		Conflicto	Aceptar opiniones discrepantes	
		Identidad	Compartir los objetivos personales con los de la organización. Ser miembro activo de la organización	
Variable dependiente: Motivación Laboral	Chiavenato (2011) se refiere a la motivación como “una consecuencia de la interacción del el individuo y la situación que lo rodea”. Según el autor para que una persona se motive debe existir una interacción entre el individuo y la situación que viva en un momento determinado, la consecuencia de esa interacción es lo que origina que esa persona esté o no motivada.	Factores Intrínsecos	Logro Reconocimiento Trabajo en sí Responsabilidad Crecimiento y ascenso	Cualitativa Ordinal - Likert
		Factores extrínsecos	Política de la empresa Supervisión Relación con el supervisor Condiciones de trabajo Salario Relaciones interpersonales	

Elaboración: Propia

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1 Investigaciones internacionales

Del artículo de investigación de Banegas y Cardona (2017), titulada: **“Incidencia del clima organizacional en la motivación de los empleados de la Universidad Católica de Cuenca en Ecuador”** concluye que:

El objetivo de este estudio es lograr establecer la influencia del clima organizacional en la motivación; el estudio se desarrolla bajo naturaleza correlacional, descriptiva y transversal; para determinar los objetivos del clima organizacional se elaboró un cuestionario, que se enfoca en tres dimensiones como son los retos individuales, la gestión institucional y la interacción.

El estudio de fiabilidad de los cuestionarios presentó un indicador significativo respecto al Alpha de Cronbach siendo para la motivación laboral 0,914 y para el clima organizacional 0,869.

Con los resultados obtenidos se concluye que el clima percibido por las personas que participaron de este estudio, es favorable; y a su vez para la motivación laboral se obtuvo un nivel muy favorable; ambas variables estuvieron medidas en una escala del 1 al 5.

Con el instrumento usado se busca calcular el grado de motivación del docente de la institución y del personal administrativo, posee una estructura de cuatro dimensiones que son: realización personal, relaciones interpersonales, estabilidad de vida e incentivo económico.

Para concluir, la investigación evidencia que hay una correspondencia moderada y positiva que es significativa al nivel de $p < 0,01$ entre las variables de estudio.

Las conclusiones principales son:

- La prueba de r de Pearson mide la correlación y en este caso se ha obtenido un coeficiente de ,595 lo que confirma una correlación positiva, moderada y estadísticamente significativa al nivel de $p < 0,01$ entre las variables de estudio, lo que quiere decir que conforme acreciente la percepción del clima organizacional va a repercutir en la

misma dirección sobre la motivación de los colaboradores de la organización.

- En función al clima organizacional, se ha permitido demostrar que los indicadores usados para demostrar la calidad del ambiente de trabajo de la unidad de estudio se sitúan en un nivel favorable; si de comparar se trata, tenemos que, con una puntuación en promedio mayor resaltan los retos individuales y la gestión institucional; mientras que la dimensión interacción tiene una puntuación menor. Según lo expresado, se afirma que los indicadores que resultaron de las dimensiones, originaron que la variable clima organizacional, se ubique en una categoría favorable con 3,66 según la escala de medición usada. (Banegas & Cardona, 2017)

En el artículo científico denominado: **“Concepto y dimensiones del clima organizacional”** resume que:

En el siguiente artículo, se define al clima organizacional, con la finalidad de lograr conocer el interior de las organizaciones, su funcionamiento, la forma como se presenta y el ambiente que surge dentro de las organizaciones, se considera que incide en la conducta y por efecto,

en el rendimiento de la empresa u organización; además, las organizaciones cuentan con sus características particulares y propiedades, que suelen ser exclusivas y únicas. (Sandoval, 2004)

Soares (2013) en su investigación para optar el título de especialista en Desarrollo Organizacional, titulada: **“Evaluación del clima organizacional en Distribuidora Lumosa s.a. según el modelo de Litwin y Stringer, Caracas, 2013”** concluye que:

Basándose en el modelo de Litwin y Stringer (1968) esta investigación se plantea evaluar el clima organizacional de los trabajadores de la empresa, para obtener evidencias cuantitativas y cualitativas sobre la actuación de las variables de estudio y sobre las cuales se sustentaron las posibles acciones de mejora y conclusiones.

El estudio tuvo como propósito la valoración del clima organizacional de la empresa distribuidora, en base a las percepciones de quienes encabezaban el liderazgo en la empresa. Se usó como referencia los principios sobre clima organizacional de Litwin y Stringer (1968) que propusieron (9) dimensiones del clima que son: cooperación, responsabilidad, relaciones, recompensa, estructura, desafío, conflicto,

estándares, e identidad; para así poder fijar las oportunidades de mejora de sus métodos organizacionales y las fortalezas.

- En relación con los resultados promediados obtenidos, con la aplicación del instrumento, tenemos que el clima organizacional de la unidad de estudio se percibe con un puntaje de 2,8 en un nivel bueno.
- En el departamento de repuesto es donde se ha encontrado mayor índice de negatividad en lo que se refiere a la percepción del clima organizacional.
- Respecto al análisis de las dimensiones del clima bajo el modelo de Litwin y Stringer (1968) tenemos según los resultados, que la recompensa es susceptible de mejora con una baja puntuación de 2,5; sin embargo, una dimensión mejor valorada que la recompensa, pero idónea también a oportunidades de mejoras es la dimensión riesgo, ya que la obtención del puntaje final está por debajo del promedio general del clima organizacional, y por otro lado también se obtuvo que el factor con la más baja puntuación es el reconocimiento con una puntuación de 2,1 siendo calificado como regular.

- Las dimensiones más positivas con calificaciones de bueno y resultados superiores al promedio que es 2,8 respecto a la percepción de clima, son la identidad con 3,0, relaciones con 3,1 y estructura con 2,9 puntos.

En el estudio se observa que no existen calificaciones de tipo “muy buena” o calificada de “mala” o “muy mala” respecto a las dimensiones que se presentan en la investigación. (Soares, 2013)

Lagos (2015), en su investigación para optar el título de Ingeniero Comercial, titulada: **“La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec”**, de la Universidad del Bío-Bío, en Chillán, Chile. Consideró como objetivo general analizar los factores de la motivación, basadas en la teoría de los factores Intrínsecos y Extrínsecos de Herzberg.

La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental y de enfoque cualitativo, la muestra se conformó por todos los colaboradores que laboraban en el área administrativa de empresas Copelec, es decir, 75 personas.

Para el desarrollo del trabajo de investigación se recogió información mediante entrevistas al personal y encuestas según el cuestionario estructurado de Herzberg y bajo la observación directa. Luego de analizadas estadísticamente las fichas con el MS Excel, se concluyó que para facilitar a los directivos los lineamientos básicos de la administración como son la dirección, el control, la planeación, administración, la evaluación de una empresa y sus procesos con la finalidad de que motiven la optimización de recursos y el desarrollo de una eficiente gestión, que permita lograr los objetivos establecidos en la continua búsqueda del mayor desempeño posible, estos deben de apoyarse en los instrumentos gerenciales que sirven de soporte. (Lagos, 2015)

Castilla y Padilla (2011), elaboraron la tesis **“Clima organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral en los empleados de la E.S.E. Hospital Local Arjona”, de la Universidad de Cartagena, en Colombia.** Se desarrolla la investigación para analizar la relación del clima organizacional de los integrantes de la entidad, para obtener un nivel óptimo en el desempeño colectivo e individual alcanzando los objetivos organizacionales y personales, en función a las situaciones por

las que atraviesa la calidad de vida laboral y motivacional en el Hospital local Arjona. El nivel fue correlacional y la modalidad de investigación fue descriptiva.

La muestra se conformó por 46 colaboradores, a quienes para la recolección de información se aplicaron entrevistas y encuestas.

Cuando se determinó el análisis de la información estadística con el soporte del software MS Excel, se concluyó que los colaboradores del Hospital local Arjona, presentan un grado de motivación satisfactorio, basado en los aspectos: colaboración y compañerismo, trato con los dirigentes y relaciones interpersonales, además, perciben que tienen calidad de vida favorable y manifiestan satisfacción en sus labores por sus aportes en los procesos de la empresa, por sentirse satisfechos con el ambiente en el que se desenvuelven, favoreciendo su interés en mejorar cada día en su labor, para obtener mayor productividad y permitir optimizar sus tareas, esto con la intención de cumplir con las metas y objetivos de la empresa. (Castilla & Padilla, 2011)

2.1.2 Investigaciones nacionales

Gómez y Samillán (2018), para optar el título de Licenciada en Administración Pública, desarrollaron la investigación titulada **“La motivación y su influencia en el clima organizacional en los trabajadores de las salas civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - 2018”**, de la Universidad Señor de Sipán, en Pimentel. Cuyo enfoque primordial es determinar la influencia de la motivación en el clima organizacional en los trabajadores de las salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque – 2018. Se trabajó bajo un diseño no experimental, con un enfoque transversal y el método de investigación fue descriptivo; la muestra estuvo compuesta por 18 trabajadores. Se utilizó la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario, bajo las teorías de Likert para evaluar el clima Organizacional y la teoría de la Motivación e higiene de Herzberg para la motivación laboral. Una vez analizada la información recolectada de manera estadística, los resultados mostraron que:

- Los elementos de higiene que refieren a la motivación extrínseca fueron apreciados en principio por los encuestados; pero, centrar la mirada en estos permiten descartar los niveles de insatisfacción,

aunque no favorecen la motivación que debería ser lo ideal. Las relaciones interpersonales apropiadas, el sueldo, las condiciones de trabajo y la seguridad en el puesto permitieron que el colaborador esquivase su atención de los niveles de insatisfacción motivacional.

- Respecto al clima organizacional, se experimentó que la organización, se dirige por una estructura rígida y un sistema cerrado, motivo por el cual el clima es desfavorable, lo que provoca incidencia negativa en la motivación de los colaboradores.
- Elevado nivel de insatisfacción en la motivación intrínseca. Surge el punto de vista de la mayoría de colaboradores, sobre la responsabilidad con enfoque en la confianza debería llevarse a cabo con estrategias que ayuden a una adecuada estimulación motivacional. (Gómez & Samillán, 2018)

Bardales (2018), en su investigación para optar el título de Licenciada en psicología, titulada: **“Clima laboral y motivación laboral en docentes de una Institución Educativa Estatal de Trujillo, 2018”** concluye que:

En el desarrollo de su investigación de diseño descriptivo para las variables Motivación y Clima laboral se consideró trabajar con una muestra

representativa de 115 profesores con contrato vigente en el año de estudio y en un rango de edad entre 25-60 años, se decide medir bajo los cuestionarios de Clima social laboral (WES) de Moos, Moos y Trickett (1979) y el cuestionario de Motivación laboral de Steers y Braustein (1976).

- En el estudio se puede apreciar que existe correlación significativa y positiva de grado medio entre las dimensiones asociadas a las relaciones, autorrealización, estabilidad y/o cambio del clima laboral y las dimensiones de la motivación laboral en docentes de un centro educativo de Trujillo.
- Se afirma que existe el predominio de un nivel medio de clima laboral, básicamente en las dimensiones (autorrealización, relaciones y estabilidad o cambio) con porcentajes que fluctúan entre 42,6% y 47,0%. Igualmente, prevalece un nivel medio de motivación laboral, a nivel general y en sus dimensiones (poder, logro y tradición) con porcentajes que fluctúan entre 36,9% y 40,3%.
- En referencia al análisis relacional, se halló una relación significativa y además positiva, entre clima laboral y motivación laboral en la muestra materia de análisis. (Bardales, 2018)

(Huapaya & Elorreaga, 2019), en su investigación para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas, titulada: **“Clima laboral y motivación laboral en colaboradores de una empresa industrial de Chiclayo”** concluye que:

Se realizó la investigación del clima laboral y la motivación laboral con una muestra de 100 personas tanto varones y mujeres a los trabajadores de una empresa industrial, durante los meses de agosto y septiembre del año 2017, con la finalidad de determinar los niveles de clima laboral y los niveles de motivación laboral según el sexo, enfocado en las áreas de: administración, comercial y producción, y describir las características sociodemográficas de los colaboradores.

El desarrollo de la investigación fue descriptivo y no experimental. La confiabilidad de los instrumentos fue de 0,97 y 0,88; los mismos que fueron validados en Chiclayo y que corresponden a CL-SPC para el Clima Laboral y ML-ORG para la Motivación Laboral, además, de una ficha sociodemográfica.

- En relación a las áreas de trabajo según el clima laboral se alcanzaron niveles favorables, se lograron niveles promedio en las áreas de

producción y administración, y un nivel alto en el área comercial en relación a la motivación laboral.

- Resultados óptimos respecto al clima laboral según sexo de los colaboradores la empresa industrial y resultados promedios para la motivación laboral. (Huapaya & Elorreaga, 2019)

2.1.3 Investigaciones locales

Ramírez (2019), realizó la tesis para optar el título de Ingeniero Comercial, titulada **“Influencia del clima laboral en la motivación laboral de los trabajadores de la sede Tacna del Banco Internacional del Perú (Interbank) periodo 2019”**, de la Universidad Privada en Tacna. El objetivo del estudio fue analizar la incidencia del clima en la motivación laboral de los colaboradores. Se desarrolló en el nivel explicativo, de diseño no experimental y de tipo básica o pura; para la obtención de los datos como técnica, se trabajó con la encuesta y el instrumento a usar fue el cuestionario para la recolección de los mismos; agregar también que se trabajó con una muestra de 51 colaboradores de las diferentes áreas de la entidad bancaria.

Se realizó el análisis estadístico de los datos y se pudo llegar a las conclusiones de que el clima laboral incide en la motivación de los

colaboradores del banco, especialmente en sus dimensiones: identidad, recompensa, estructura, responsabilidad, desafío, apoyo, estándares, relación y conflicto.

Torres (2019) en su investigación para optar el título de Licenciada en administración, titulada: **“El clima laboral y motivación de los trabajadores portuarios de Ilo en Enapu S.A. periodo 2017”** Concluye que:

Se tuvo como objetivo establecer la asociación que existe entre el clima laboral y la motivación de los colaboradores portuarios de Ilo, la investigación se desarrolló en el nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental y el tipo de investigación es básica. Se llevó a cabo con una muestra de 128 colaboradores, para la recolección de la información se usó como instrumento el cuestionario según la escala de Likert y la técnica de la encuesta.

Se efectuó la prueba de la hipótesis mediante la correlación de r de Pearson, logrando un nivel de significancia de 0,001, teniendo en cuenta que la significancia es menor que 0,05 por lo cual se consiente la hipótesis alterna (H_i) y se concluye en rechaza la hipótesis nula (H_o), ante el resultado mostrado se puede decir que hay una relación entre el clima laboral y

motivación de los colaboradores portuarios de Ilo en ENAPU S.A., especialmente en sus dimensiones: satisfacción laboral, desempeño y reconocimiento de los colaboradores.

Salinas (2010) En su investigación para optar el título de Licenciado en administración de empresas, titulada: **“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 periodo 2008 – 2009”** concluye que:

- Los elementos de la motivación influyen en el ejercicio laboral de los colaboradores del banco de la nación.
- El desempeño laboral se caracteriza por sus bajos niveles de productividad y conducta laboral.
- Los factores de la motivación influyen en el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del banco de la nación; por cuanto se ha determinado que los premios y recompensas, necesidad de afiliación y aceptación y la escasez de capacitación son inadecuados.

2.2 BASES TEÓRICAS - CLIMA ORGANIZACIONAL

2.2.1 Clima organizacional

2.2.1.1 Definiciones

Según Chiavenato (2015) , asocia el clima organizacional a un cúmulo de características ambientales, las mismas que son percibidas como la influencia que condiciona el comportamiento de los colaboradores, mientras se produce la interacción natural de las personas con todo lo que involucra el entorno.

Para, Louffat (2010), el clima organizacional es quien se hace cargo de las evaluaciones en el grado de satisfacción o insatisfacción según las circunstancias en que se sitúa la organización.

Asimismo, de acuerdo a lo citado por Hernández (2010), se refiere al resultado de la interacción de las personas, asociado a la construcción de un fenómeno social, puede darse de forma individual, grupal y a nivel de trabajo. Todo ello en referencia al clima organizacional.

Berthoud y López (2013), hizo referencia al clima organizacional e indicó que es una variable que surge del punto de vista que tienen los colaboradores de su centro de trabajo o de sus funciones en la empresa.

Finalmente, Goncalves (1997) se refiere al clima organizacional, como el acontecimiento de conciliación para los elementos del sistema organizacional y las directrices motivacionales, que se convierten en un comportamiento que recae sus efectos en la empresa, como la satisfacción, el rendimiento, la rotación y demás.

2.2.1.2 Importancia del clima organizacional

Según Brunet (1987), la relevancia de un adecuado clima organizacional se reflejará en la eficiencia del trabajador en la organización, un buen clima se proyectará en los resultados que el trabajador desarrolle en la empresa, se refiere a dos situaciones básicas:

- Si el trabajador demuestra niveles de conflicto con sus superiores, equipos de trabajo y sus compañeros en general, tendrá un nivel alto de insatisfacción, lo que propiciaría el inicio de actitudes que no contribuyen al clima laboral y que proyectaría en algún integrante del equipo de trabajo, lo que hará que su trabajo no sea tan eficiente en la empresa.
- En otro contexto, si existe una actitud adecuada, va a desencadenar un nivel apropiado de satisfacción; el trabajador satisfecho va a

proyectar en el equipo de trabajo y los superiores, y va a repercutir directamente en la eficiencia de su trabajo y por ende en la empresa, ya que no presentará ningún conflicto de intereses con quienes resultan involucrados.

2.2.1.3 Tipos de clima organizacional

De acuerdo a lo citado por Pelaes (2010), hay varios tipos de climas en la organización como los que se mencionan a continuación:

- **Clima tipo autoritario - explotador:** Surge cuando el equipo jerárquico de la empresa, toma las decisiones en la cúspide y no otorga la confianza a sus empleados para aportar a las nuevas ideas que se desean generar en la empresa. Muy por el contrario, las nuevas ideas o decisiones tomadas por los ejecutivos, son repartidas mediante alguna especie de comunicado escrito a los colaboradores. Bajo este contexto los empleados se ven obligados a asumir lo encargado y no solo ello, sino que además, trabajan bajo una atmósfera de temor, castigo y/o amenazas; en este tipo de clima laboral la comunicación es descendente y existe solo en forma de órdenes.

- **Clima tipo autoritario - paternalista:**

Se produce cuando la dirección de la empresa otorga un nivel de confianza condescendiente sobre los empleados. Un gran número de decisiones se toman en la parte superior, pero existen otras (minoría) que se toman en la parte inferior.

Este tipo de clima otorga la impresión de trabajar en un ambiente estructurado y estable; sin embargo, la relación es más de tipo amo y sirviente, ya que la dirección básicamente juega con las necesidades sociales que tienen los empleados.

- **Clima tipo participativo - consultivo:**

Este tipo de clima surge cuando, aunque las decisiones se toman en la parte superior de la organización, se permite a los subordinados a que en los niveles inferiores puedan tomar disposiciones más específicas; existe un nivel apropiado de confianza en los empleados, la comunicación es más flexible, aunque de arriba hacia abajo, existe un sistema adecuado de recompensas y los castigos que no surgen con frecuencia.

- **Clima tipo participativo en grupo:**

Hacen referencias a las organizaciones en las que, los directivos tienen confianza plena en sus colaboradores, la relación y comunicación se da entre todos los niveles y lados, en óptimas condiciones.

Los colaboradores están motivados por la participación e implicación, estableciendo objetivos y metas de rendimiento; coexiste una afinidad de confianza y amistad entre subordinados y superiores.

Además, la metodología para la toma de decisiones se encuentra distribuida e integrada de forma apropiada en toda la empresa y en cada nivel.

2.2.1.4 Características del clima organizacional

Morocho (2010), precisa que el sistema organizativo crea un cierto clima organizacional, que afecta a la conducta de los integrantes de la empresa. Esta conducta tiene una amplia variedad de efectos para la organización, tales como: la producción, productividad y rendimiento,

adaptación, satisfacción, etc., con el desarrollo de características que podrían ser:

- El clima junto con las estructuras y peculiaridades de la organización y los colaboradores que la integran, constituyen un sistema altamente dinámico e interdependiente.
- Estas particularidades de la organización son relativamente permanentes a lo largo del tiempo, modificándose de una sección a otra dentro de la misma organización y de una organización a otra.
- El clima tiene un impacto positivo o negativo en el comportamiento laboral.
- Las características son apreciadas de forma directa o indirecta por los colaboradores que trabajan en esa interacción ambiental.
- El clima se refiere a las tipologías del entorno de trabajo.
- El clima es una variable que interviene para mediar entre la diversidad de componentes que integran e interactúan con el comportamiento individual y la organización.

2.2.1.5 Funciones del clima organizacional

La autora Ccorimanya (2015), menciona las siguientes funciones del clima organizacional:

- Identidad: El sentimiento de ser parte de la empresa y ser un integrante valioso, se refiere al grado de importancia que se le da a ese sentido de pertenencia y/o espíritu de equipo.
- Apoyo: Se asocia a la percepción del apoyo, por parte de los superiores y otros colaboradores del equipo; hace precisión en la solidaridad con un enfoque vertical.
- Estructura: Los comentarios de los colaboradores sobre las limitaciones del grupo hacen referencia a la cantidad de normas, reglamentos y procedimientos que presentan; es decir, ¿se insiste en trámites burocráticos, o existe una atmósfera flexible e informal?
- Normas: Hace referencia a la importancia percibida de los objetivos implícitos y explícitos, y las reglas del rendimiento; también al enfoque en realizar un trabajo adecuado; y al estímulo que representan los objetivos personales y grupales para que impulse a los objetivos en común.

- Espíritu: Asociado a la dimensión del espíritu de trabajo. Los integrantes perciben que sus insuficiencias sociales están siendo satisfechas y a su vez, disfrutan del efecto de una necesidad importante como es la realización.
- Intimidad: Disfrutan del desarrollo de las relaciones sociales. Es una dimensión que satisface los requerimientos sociales, no precisan asociarse al cumplimiento de las tareas.
- Recompensa: Se refiere a la impresión de que uno es recompensado por el desarrollo de un buen trabajo, se enfoca menos en las sanciones y presta mayor atención al reconocimiento positivo. Existe un sentido de equidad en las políticas de remuneración y promoción.
- Conflicto: La percepción de que los directivos y los colaboradores tienen opiniones distintas; el énfasis en que las dificultades salgan a la luz y no permanezcan ocultos o disfrazados.

2.2.1.6 Dimensiones y Modelos del clima organizacional

Existen varias dimensiones de este término, que fueron desarrolladas por diferentes autores para su plena comprensión del estudio. Algunas de ellas indicamos a continuación:

Por su parte, los autores Koys y Decottis, citados por Villamil y Sánchez (2012), se refirieron a que, para lograr definir mejor el clima organizacional, especialmente en las organizaciones públicas, es preciso considerar las dimensiones que se señalan a continuación:

- 1. Cohesión:** Es la apreciación de la conexión entre los trabajadores en la organización, se refiere a la presencia de un ambiente amistoso y de confianza y la prestación de apoyo en la ejecución de las actividades asignadas.
- 2. Reconocimiento:** La recompensa o premio que reciben por su aporte a la empresa y la percepción que captan los miembros de la organización al respecto.
- 3. Innovación:** Se refiere al estímulo para tomar riesgos, ser creativos y asumir nuevas tareas o cambios de área en el trabajo, donde tienen poca o nula experiencia y la percepción que poseen los empleados sobre lo antes mencionado.
- 4. Presión:** Respecto a la relación en las normas de rendimiento, funcionamiento y ejecución de la tarea.

5. **Confianza:** A la confidencialidad de la información y la flexibilidad para comunicarse abiertamente con todos los integrantes de la organización, para tratar cuestiones delicadas o personales.
6. **Apoyo:** Percepción de los órganos de apoyo y tolerancia del comportamiento en el interior de la institución, incluyendo la enseñanza de los errores del trabajador sin temor a represalias entre los colaboradores del trabajo.
7. **Autonomía:** Es el punto de vista de la autodeterminación y la responsabilidad de la toma de decisiones con relación a los procedimientos, objetivos y prioridades de trabajo.
8. **Equidad:** Sobre si hay políticas y regulaciones justas y claras en el interior de la institución.

a) Modelo de Likert

Likert (1961), se refiere al clima organizacional como una conducta asumida por los colaboradores, el mismo que depende básicamente de la percepción que se tiene de las condiciones administrativas y organizacionales, por consiguiente, asegura que la relación está determinada por la percepción de las circunstancias vinculadas a la tecnología, la

situación del momento, y la estructura del sistema organizacional, la posición jerárquica que el individuo ocupa en la organización (organigrama) y el salario que gana, sus actitudes, su personalidad, la percepción que los subordinados y los superiores poseen del clima organizacional y el grado de satisfacción que resuelve de la convivencia que se vive día a día.

Likert (1961), citado por Brunet (1999), midió la apreciación del clima en función a 08 dimensiones y sus características en:

- 1. Los procesos de toma de decisiones:** La congruencia de la información recolectada en la que se fundamentan las decisiones, así como la forma en que se delegan las funciones en la organización.
- 2. Los procesos de planificación:** Se refiere a la estrategia que se aplica para establecer las directrices y los objetivos de la organización.
- 3. Los procesos de control:** Hace referencia a la distribución del control entre los órganos de la empresa.
- 4. Los métodos de mando:** La manera en que el liderazgo se emplea para ejercer influencia en los empleados.

5. **Los procesos de comunicación:** Se refiere a la naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera en que se llevan a cabo.
6. **Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento:** La planeación así como la formación deseada.
7. **Los procesos de influencia:** Hace énfasis en el grado de importancia en la interacción entre el superior y los subordinados, para fijar los objetivos de la organización.
8. **Las fuerzas de motivación:** Los métodos y/o políticas de motivación que se aplican para incentivar a los colaboradores y responder a sus prioridades.

b) Modelo de Litwin y Stringer

Los autores Litwin y Stringer (1968) fueron los primeros en traer a contexto y conceptualizar el clima organizacional bajo la teoría perceptiva. Se refieren al clima como un cúmulo de características del ámbito de trabajo que probablemente son percibidas directa o indirectamente por los colaboradores en la organización, las mismas que influyen y direccionan su comportamiento y motivación.

La teoría de Litwin y Stringer, se enfoca en la presencia de 09 dimensiones que revelarían el clima que permanece en las empresas, cada dimensión está relacionada con algunas propiedades de la organización, como:

- 1. Recompensa:** Conciernen a los estímulos recibidos por una tarea que se realizó con éxito. Corresponde a la medida en que la organización usa la premiación, antes que el castigo. Es el que está relacionado con asignación de remuneraciones.
- 2. Apoyo:** Es el sentir acerca de la existencia de un espíritu de solidaridad, por parte de los gerentes y otros empleados del grupo.
- 3. Riesgo:** Se refiere a una forma positiva del riesgo, corresponde al sentir que se tiene en la empresa sobre los retos impuestos producto del trabajo que deben realizar. Estratégicamente podemos decir que es la medida en que la organización, promueve desafíos estimados para alcanzar los objetivos previstos.
- 4. Identidad:** Se refiere a un componente que involucra un sentido de pertenencia, es muy valioso e importante dentro del grupo de trabajo.

En general, es el sentimiento de compartir objetivos propios con los objetivos de la organización.

5. **Estructura:** Está vinculada a las reglas organizacionales, políticas, jerarquías, formalismos y regulaciones. Es decir, describe a los medios formales dentro de la entidad.
6. **Responsabilidad:** Se refiere a la actuación del individuo sobre ser su jefe inmediato superior, tener un nivel alto de compromiso con la función a desempeñar, tomar sus propias decisiones y considerar crear sus propias reglas.
7. **Calor laboral:** Es el punto de vista de los integrantes de la empresa sobre la presencia de un ambiente de trabajo cálido y de buenas relaciones sociales entre todos los integrantes de la empresa.
8. **Estándares de desempeño:** Es el énfasis de la empresa en las reglas o normas de rendimiento. Es decir, la importancia de percibir metas explícitas e implícitas, así como los estándares capaces de realizarse.
9. **Conflicto:** Se refiere a una forma positiva del término conflicto, asociado al nivel en que los miembros de la organización, tanto

compañeros como los directivos, aceptan opiniones discordantes sin miedo de enfrentar y solucionar problemas tan pronto como surjan.

Es oportuno mencionar que, en base a este modelo, se tomarán de referencia las dimensiones e indicadores concernientes, para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos y posterior análisis estadístico del presente estudio de investigación.

2.2.2 Motivación laboral

2.2.2.1 Definiciones

Según Galván (2019), define la motivación laboral como un elemento determinante que radica en la sociedad, es el impulsor del descubrimiento de los desafíos y capacidades que miden su intelecto; es donde las personas pueden interactuar y a su vez generar su propia satisfacción y por tanto también es el lugar apropiado que permite a las organizaciones lograr su crecimiento y el de los trabajadores.

Por otro lado, Sánchez (2013) asevera que la motivación laboral tiene que ver con la capacidad que tiene una empresa para mantener a sus empleados involucrados con la finalidad de dar el máximo esfuerzo y así obtener los objetivos determinados por la organización.

Asimismo, Newstrom (2011) señala que la motivación laboral que dirige e impulsa la acción de los trabajadores al logro de los objetivos, está ligada a un cúmulo de fuerzas internas y externas.

Los autores Espinoza y Gallardo (2006) nos dicen que la motivación laboral desde el punto de vista de los humanistas, surge por la fuerza de los individuos para lograr sus objetivos; y la opinión de los psicólogos, está orientada a que viene dada por el sistema de incentivos que se organizan en la empresa y que motiva a los colaboradores al logro de las metas que plantea la empresa.

Finalmente, Armstrong (1991) afirma que la motivación laboral se refiere a mantener las culturas y valores corporativos que conducen a un alto rendimiento, donde es necesario reflexionar sobre, ¿qué hacer? para acercar a los integrantes a dar lo mejor de sí y a sentirse comprometidos con el logro de sus objetivos personales y organizacionales.

2.2.2.2 Importancia de la motivación laboral

De acuerdo a Campos (2020), la importancia de la motivación laboral es un hecho cada vez más presente en las instituciones empresariales. Expresa los logros a los que puede llegar el ser humano cuando se propone

alcanzar un objetivo, se refiere a todo el esfuerzo que es capaz de poner cuando desea lograr algo en concreto, se debe en parte, a su capacidad racional para ubicar de forma apropiada el camino a seguir, sin embargo, agrega que el ser humano no es de piedra, es un ser apasionado que motivado puede reflejar lo bien que le puede ir a la organización, y a su vez, si esto no ocurre, puede que los resultados a nivel de organización no sean favorables.

Para él, la motivación laboral se ha convertido en un elemento de vital importancia en las organizaciones, tanto que en algunos casos y en vista de la importancia que tiene la motivación, se requiere una especie de coach laboral que impulse la creación de nuevas condiciones que motiven a los trabajadores, de esta forma se cuida el entorno de trabajo y se ve reflejado en que los individuos motivados logren transmitir su buena energía a otros. Su enfoque precisa que la prioridad es lograr que los trabajadores se sientan valorados.

2.2.2.3 Elementos de la motivación laboral

Newstrom (2011), señala que la motivación laboral es la complicada combinación de las fuerzas psicológicas de los colaboradores, que se desarrollan en tres elementos importantes:

- La dirección y el enfoque del comportamiento se divide en componentes positivos, es decir, fiabilidad, creatividad, sentido de la ayuda y oportunidad.
- Los factores disfuncionales son la tardanza, la ausencia o ausentismo laboral, el retraimiento y la baja productividad.
- El nivel de esfuerzo proporcionado es para obtener un compromiso total con la excelencia e identificación con la empresa. La presencia del comportamiento nos indica que el esfuerzo debe ser continuo.

De la misma forma en la motivación laboral, los directivos deberían participar en la adaptación de los sistemas de motivación, en función de las insuficiencias de los colaboradores a su cargo, ya que al proporcionarles sus ingresos pueden cubrir sus necesidades básicas y vivir de forma digna.

2.2.2.4 Características de la motivación laboral

Los autores Alvítez y Ramírez (2013), mencionan las siguientes características:

- Es comprensible, en vista de que cada ser humano gracias al sistema nervioso es capaz de percibir las necesidades que surgen dentro de él.
- Está oculto, en general no se puede observar, pero se refleja en su actuar, la motivación solo se puede materializar, en ocasiones, en los cambios vistos en el comportamiento.
- Es simultáneamente única y múltiple, se refiere a que la motivación no tiene igual en el análisis para la actualización y supervivencia; a su vez es múltiple porque existe una amplitud de campos en los que se desarrolla su actuar, esta diversidad se refleja en la dificultad del proceso motivacional sobre la interacción entre todos los elementos convergentes, y nos lleva a reflexionar sobre la existencia de una carencia más fuerte.

- Es recurrente, porque frecuentemente, la visión de las funciones sociales que se reciben como “distintas” influyen en los ciclos de la motivación.
- Es variable, para estar motivado existen infinidad de cuestiones que nos direccionan a actuar de alguna forma, lo que está asociado directamente a la intensidad y a lo que se hace para lograr que se satisfagan.

2.2.2.5 Factores que influyen en la motivación laboral

Sánchez (2013), señala que muchas cuestiones pueden incidir en la estimulación de los colaboradores de la organización. Por lo que, es vital que las organizaciones se enteren de cuáles son estas condiciones, para así centrar la mirada en mejorarlas:

- **Autonomía y participación:** Lograr que el empleado se sienta importante en la organización dependerá del grado de confianza que se le otorgue para asumir responsabilidades y para elegir la forma en que desean desarrollar sus tareas, siempre observando que sea de forma apropiada.

- **Ambiente de trabajo:** Logra que los colaboradores se sientan comprometidos e identificados con la entidad o área donde desarrollan sus funciones, está relacionado con la percepción que tienen los trabajadores respecto a lo que surge en la interacción entre los diferentes elementos de la organización; por ejemplo, si son buenas relaciones, aumento de satisfacción y comodidad.
- **El lugar de trabajo:** Es de suma importancia para la continuidad en la motivación, que el trabajador se sienta cómodo, que sienta que está en el lugar correcto para crecer y desarrollarse profesionalmente en la empresa.
- **Condiciones de trabajo:** Se explica en las condiciones que la empresa crea, para que los trabajadores se sientan contentos y comprometidos con el desarrollo de sus tareas y por ende con alcanzar sus objetivos propios. Estas condiciones se asocian al horario y su flexibilidad, un adecuado sistema de recompensas y capacitaciones.

2.2.2.6 Estrategias de motivación laboral

Muñoz y Ramírez (2014), afirman que los trabajadores pasan la mayor parte de su tiempo en su centro de trabajo, al mismo que dedican cantidades significativas de esfuerzos para el cumplimiento de sus tareas, también es el lugar que usan para crear, pensar y demostrar todas sus capacidades; lo que será más significativo si los empleados se sienten en confianza y en libertad.

Estos autores tienen un enfoque muy atractivo y se orientan a que el equipo directivo desarrolle relaciones laborales más estables; y para lograr estrategias que inviten al trabajador a alcanzar un nivel de motivación más original, mayor productividad y bienestar en todos los aspectos involucrados.

Veamos sus estrategias propuestas:

- Generar espacios libres para tomar decisiones e iniciativa de los colaboradores.
- Promover la libertad en los colaboradores, considerando y respetando la opinión de los demás; pensar de forma imparcial en la información que se va a otorgar y en la toma de decisiones.

- Una comunicación asertiva es importante para desarrollar y mantener las relaciones laborales y personales, también lo es, para una resolución eficaz de problemas y la futura toma de decisiones.
- En importante la forma en como nos expresamos y el lenguaje que se usa para delegar alguna tarea, este no debe ser coercitivo para potenciar la motivación autónoma en el desarrollo de las actividades.

Estas estrategias tienen como objetivo desarrollar la autonomía, la competitividad y la vinculación en los entornos de trabajo, para satisfacer las necesidades esenciales.

2.2.2.7 Modelos de motivación

a) Modelo de Herzberg

Ahora abordaremos una de las tantas teorías que más se han estudiado, en lo que concierne a la motivación, debido a su gran ajuste con la realidad.

Hacer de conocimiento que esta teoría y sus factores o dimensiones, es la que se ha tomado como referencia para aplicarla en el desarrollo de esta investigación.

Según Herzberg (1959) y los resultados de una encuesta practicada a directivos de alguna organización, estipuló la existencia de 2 factores que se relacionan con el grado de satisfacción en el trabajo:

- Los Factores Intrínsecos o Motivadores: Asociados al logro, la responsabilidad, el desarrollo de las actividades en sí, el reconocimiento, así como el progreso y el desarrollo.
- Los Factores Extrínsecos o de Higiene: se refiere a lo que incluyen las políticas o lineamientos de la empresa, las relaciones con los colegas, la posición, la seguridad, el salario, el trato entre superiores y subordinados.

Cabe resaltar, que son los factores motivacionales los que se asocian a contribuir lo expuesto por la teoría de Abraham Maslow, respecto a la satisfacción de las necesidades que se establecen en la cúspide de la pirámide como son las de realización personal y estima; mientras que los factores de higiene contribuyen a satisfacer las insuficiencias fisiológicas de seguridad y afecto, además son estos los que ayudan a conservar un ambiente laboral propicio y por otro lado los factores motivacionales tienen sus efectos en la productividad laboral.

Herzberg (1959) postula que los elementos intervinientes en la conducta y motivación en el trabajo son:

- **Factores extrínsecos:** También llamados higiene – mantenimiento están referidos a aquellos que se involucran directamente con los que evitan la ausencia de satisfacción, sin embargo, no generan motivación, por lo que, son los mínimos que se deben originar en las organizaciones, porque como ya hemos expuesto antes, los factores higiénicos no tienen incidencia en la productividad en vista de que no afectan el espíritu motivacional de los trabajadores.

Se puede mencionar a aspectos tales como el sueldo, infraestructura, prestaciones, estilos de supervisión, política de la empresa, correlación con el supervisor, condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales como algunas características de este factor.

- **Factores intrínsecos (motivadores):** Como su nombre lo indica, incentivan a la motivación, en referencia a la que surge con ímpetu y que sirve de impulso para estimular el compromiso e identidad con la organización; incluyen la autorrealización, reconocimiento,

responsabilidad, el logro, trabajo en sí, responsabilidad, crecimiento y ascenso.

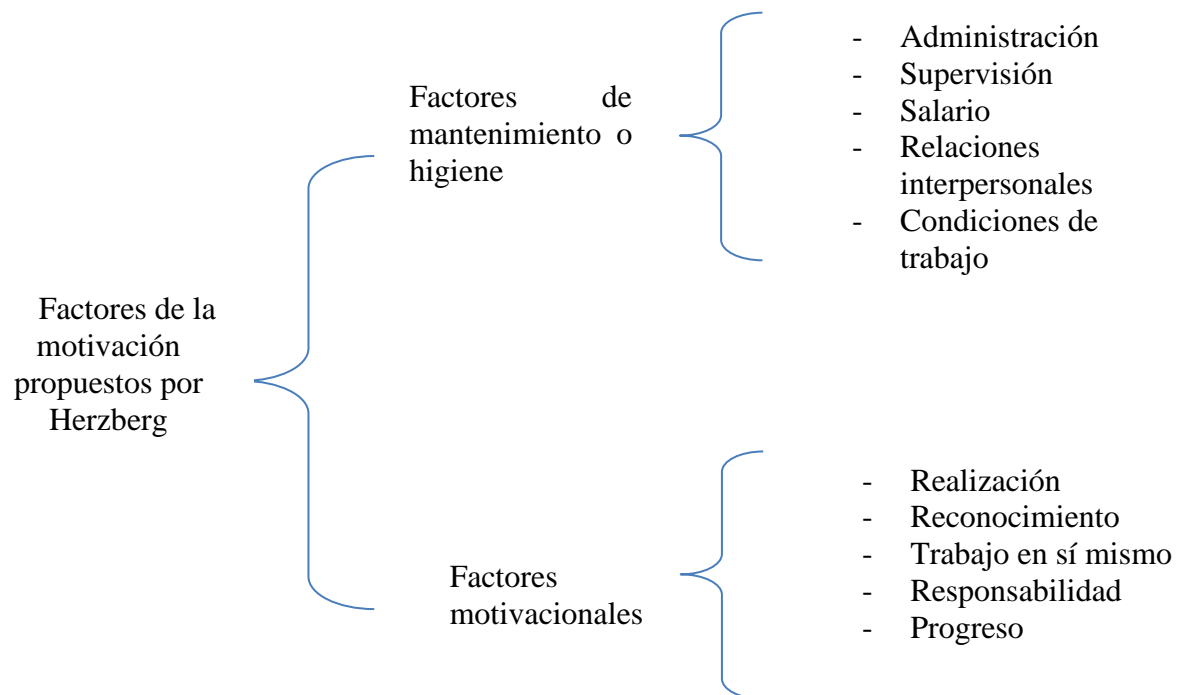


Figura 1. Factores de motivación de Herzberg

Fuente: Herzberg (1959)

b) Modelo de McClelland

McClelland (1989), refiere a que la estimulación en el trabajo está relacionada con las insuficiencias de cada individuo y el predominio de alguna de ellas:

- **Poder:** Está constituido por la necesidad que existe en ciertas personas de ejercer la fuerza sobre otras personas y de forma coercitiva, se puede relacionar con una variedad de la escasez de estima, donde puede que solo se busque mostrar el dominio que se tiene sobre las diversas situaciones.
- **Afiliación:** Necesidad que está impulsada por el agrado de sentirse bien consigo mismo, de tener buenas relaciones y disfrutar de la compañía de las otras personas. Se puede decir que, representa en gran medida lo que Maslow ha llamado la necesidad de afecto.
- **Logros:** Cuando esta necesidad existe, surge por el deleite que el ser humano siente cuando ha logrado sus objetivos y percibe buenos resultados. La persona que está estimulada por el logro, se esfuerza muchísimo en alcanzar siempre sus metas y vive una experiencia increíble de satisfacción cuando logra cada cosa que se ha propuesto;

así mismo, se puede inferir que una necesidad extrema de logro va acompañada de una enorme insatisfacción cuando no se cuestiona el trabajo.

Bajo el contexto de este modelo, se puede decir que, si se desea al personal motivado, este debe estar situado en puestos que se satisfagan sus necesidades, de acuerdo con su perfil psicológico; ya sea por poder, logros o afiliación, porque de otra forma, este va a sentir que no encaja y no va a apuntar a los mismos objetivos de la empresa, simplemente porque no hallará congruencia entre sus necesidades y las de la organización.

c) Modelo de la pirámide de Maslow

Maslow (1991) postula que la motivación de los individuos, estriba de la satisfacción de cinco tipos de necesidades: fisiológicas, de seguridad, de afecto, de estima y de realización personal, respectivamente desde la base de la pirámide hasta la cúspide.

Estas necesidades se satisfacen en un orden jerárquico, porque mientras no se satisfaga la primordial o necesidad básica, tiene el poder exclusivo de incidir en el comportamiento; sin embargo, cuando se logra, disminuye su poder de motivación. Así pues, un nivel superior de necesidad

se transformará en un factor de motivación, sólo cuando se hayan satisfecho las necesidades que ocupan el nivel anterior.

Maslow refiere que, para alcanzar la motivación de los trabajadores, será necesario que la organización proporcione las condiciones para satisfacer esas necesidades mediante su trabajo. La jerarquía de necesidades incluye cuatro prioritariamente básicas y una necesidad de crecimiento que deben ser satisfechas de acuerdo al orden siguiente:

- **Primero, las necesidades básicas:**
- **Fisiológicas:** Surgen de la naturaleza física del ser humano y son indispensables para la conservación, como la necesidad de alimento, refugio, vestido; éstos se satisfacen con salarios y beneficios.
- **Seguridad:** Está relacionado con la necesidad de sentir estabilidad laboral y de no sentirse amenazado por las circunstancias ambientales; incluyen un ambiente de trabajo atractivo, las pensiones, la salud, los seguros de vida, la higiene y la seguridad, entre otros.
- **Afecto, amor, pertenencia:** Se comprueban por la necesidad de conservar relaciones emocionales con otros individuos y se satisfacen en la medida en que la interacción con otros grupos se realiza con

facilidad, por ejemplo, realizar actividades deportivas, culturales, recreativas y sociales

- **Estima o reconocimiento:** Se refiere al respeto que se gana en función al actuar, el mismo que puede estar orientado desde el punto de vista personal y que puede ser percibido por el trato de las personas, trata de la necesidad que tiene el ser humano porque le reconozcan el esfuerzo del trabajo bien realizado.

Como organización, se puede decir, que se obtiene con un adecuado diseño en el sistema de recompensas, que enaltezca el orgullo y la dignidad de los trabajadores.

- **Segundo, las necesidades de crecimiento:**
- **Autorrealización:** Surge cuando se han superado todas las necesidades anteriores y cuando han sido satisfechas, se refiere al anhelo de las personas de superarse a sí mismas y descubrir su potencial, además existen afirmaciones de que esta necesidad es permanente y no se satisface completamente, debido a que la necesidad de proseguir autorrealizándose se hace cada vez más creciente.

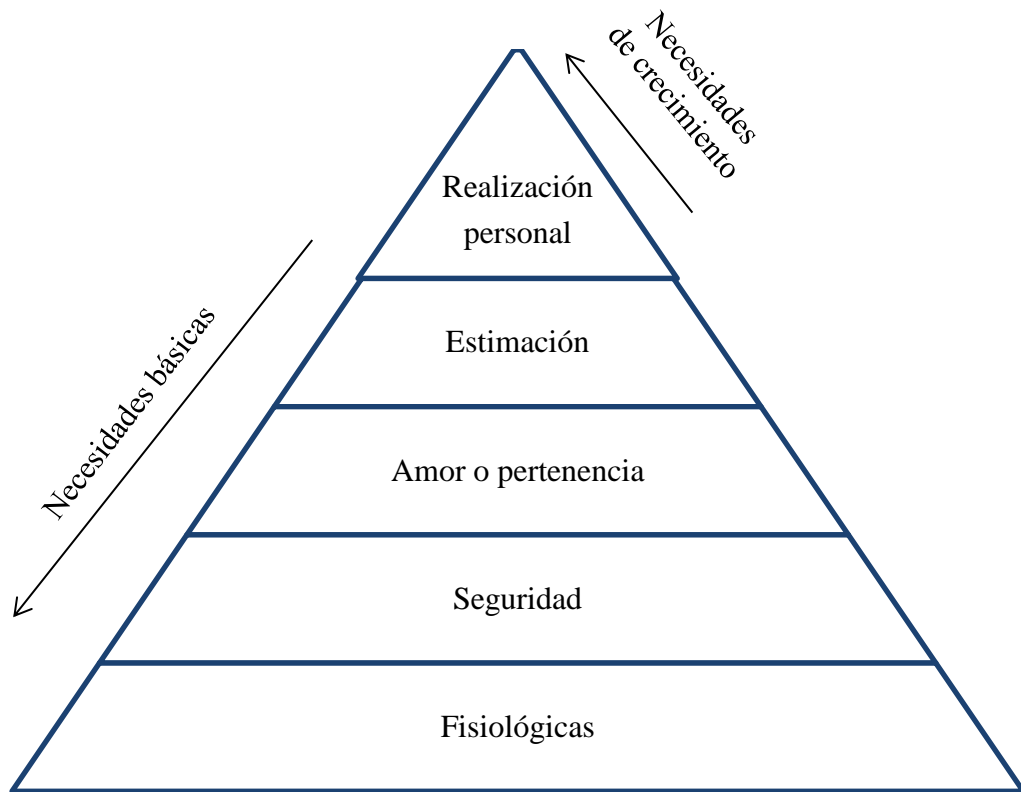


Figura 2. Pirámide de Maslow

Fuente: Maslow (1991)

d) Modelo X y Y de McGregor

McGregor (2006) es el creador de la "Teoría X" y la "Teoría Y", estas teorías son completamente opuestas.

La Teoría X establece que los directivos piensan que los trabajadores actúan bajo amenaza, y para la Teoría Y lo asocian al deseo voluntario de necesitar y querer trabajar. Después de analizar la forma en que los directivos tratan a sus colaboradores, McGregor determinó que el actuar de los directivos con respecto a los trabajadores se asocia a una serie de premisas con las que configuran su comportamiento.

La Teoría X postula 04 premisas de los gerentes:

Se refiere a situaciones que involucra actitudes de los empleados frente al trabajo como:

- Si por alguna razón, los trabajadores sienten que no les agrada el trabajo y si está en sus manos evitarlo, lo harán.
- Según lo expresado en la línea superior, argumentan que los empleados deben ser obligados y bajo amenaza para que logren los objetivos requeridos.

- En el mismo contexto refieren que los empleados van a evadir responsabilidades y van a tratar de alargarlas mediante solicitudes formales la mayor parte del tiempo.
- Los empleados antepondrán su seguridad ante cualquier factor de trabajo y tendrán una actitud conformista.

Como oposición con estas ideas negativas sobre la naturaleza humana, McGregor señaló 04 premisas que llamó teoría Y:

- Se refiere a actitudes de los empleados frente al trabajo, la comodidad, la naturalidad del mismo y la aceptación del descanso y juego.
- Existe compromiso con el logro de los objetivos y a su vez dirección y control.
- Se tiene capacidad para aceptar y/o solicitar asumir responsabilidades.
- La facultad de la toma de decisiones innovadoras se extiende a todos y no es exclusiva para unos cuantos.

En la teoría X se acepta que las necesidades básicas prevalecen en todos los individuos, y en la teoría Y se sostiene que las necesidades de orden superior son las que predominan.

El mismo McGregor (2006) sostiene que las precisiones de la Teoría Y son más acertadas que las de la Teoría X. En ese contexto propone ideas como la contribución en la toma de decisiones, los empleos responsables y estimulantes, así como las relaciones positivas de grupo, con la finalidad de lograr incrementar la motivación laboral de los empleados.

En resumen, las premisas de las dos teorías se adecuarán según la situación, tomando en cuenta que el sustento de la motivación es lograr un trabajo simpático y satisfactorio para quienes lo realizan, considerando importante la flexibilidad del trabajo.

2.3 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA DEL SUR – EGESUR

2.3.1 ¿Qué es EGESUR?

La Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. (Egesur) es una empresa pública de derecho privado constituida como sociedad anónima en el año 1994. Es una empresa clasificada dentro del sector de generación, captación y distribución de energía eléctrica (CIUU 4010) y una de las 5 empresas de generación eléctrica propiedad del Estado peruano a través de la administración de FONAFE (Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado). (EGESUR, 2018)

En Tacna Egesur cuenta con dos centrales hidráulicas de generación eléctrica llamadas Aricota 1 y Aricota 2, las que en conjunto, tienen una potencia instalada de 35,7 MW.

Dentro del mercado nacional de la generación eléctrica hidráulica, Egesur tiene una participación pequeña del 3,4 %, sin embargo, su estrategia de crecimiento le ha permitido ampliar su mercado hacia otras regiones del país. Así, en el año 2011 inició operaciones en la región Ica, generando

electricidad en la Central Térmica del distrito de Independencia, la cual posee una potencia instalada de 22,9 MW. (EGESUR, 2018)

En esa misma línea, la empresa tiene proyectos de inversión para construir dos centrales de generación eléctrica en el distrito de Torata de la región Moquegua y la construcción de la central eléctrica Aricota 3 en el distrito de Ilabaya. (EGESUR, 2018)

2.3.1.1 Gestión estratégica

- Visión

“Ser una empresa pública relacionada al sector eléctrico por su modelo de gestión eficiente, responsable, competitivo y de crecimiento constante”. (EGESUR, 2016)

- Misión

“Somos una empresa pública en desarrollo, dedicada a la generación y comercialización responsable de energía eléctrica mediante la utilización óptima de los recursos y la tecnología; contribuyendo al desarrollo sustentable del país y a la satisfacción de nuestros grupos de interés, en un atractivo entorno laboral que impulsa la permanente creación de valor”. (EGESUR, 2016)

- **Valores**

Respecto a los valores de la organización tienen como directrices a la honestidad, compromiso, respeto y la perseverancia.

2.3.1.2 Organigrama

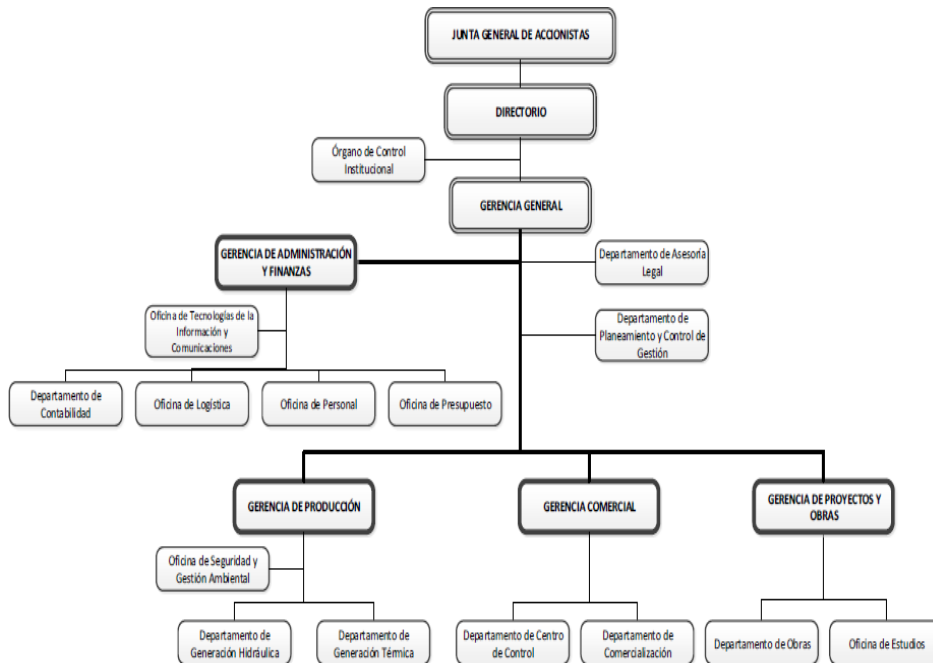


Figura 3: Organigrama

Fuente: EGESUR (2018)

2.3.1.3 Distribución del Personal

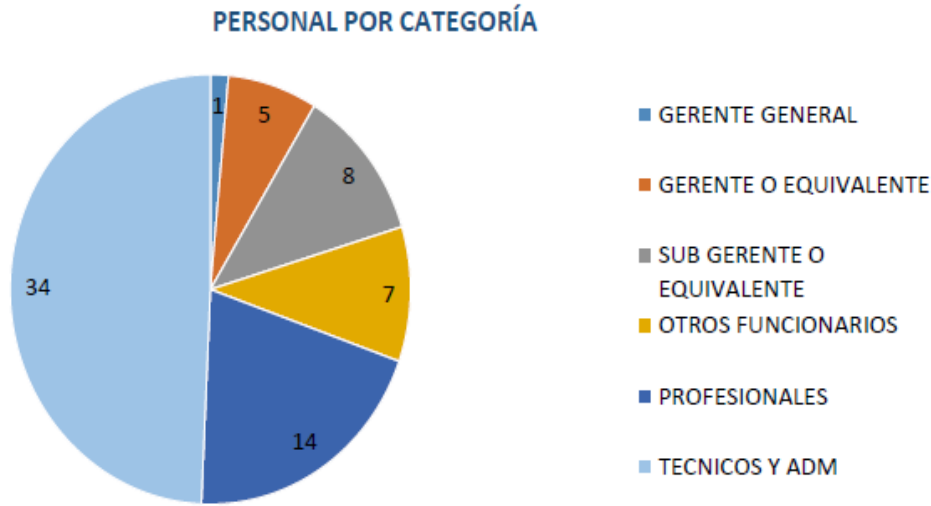


Figura 4: Distribución del personal por categoría

Fuente: EGESUR (2018)

2.4 GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Apoyo**

Apreciación de los órganos de apoyo y tolerancia del comportamiento en el interior de la institución, que incluye el aprendizaje de los errores del trabajador sin temor a que se tomen represalias de los superiores y/o colegas de trabajo. (Villamil & Sánchez, 2012).

- **Clima organizacional**

Características del ambiente laboral, que se percibe de forma directa o indirecta por los trabajadores y es una fuerza que a su vez, influye en la conducta (Schneider & Hall, 1972).

- **Autonomía**

La apreciación de la autodeterminación y la responsabilidad que refuerza la toma de decisiones respecto a los procedimientos, objetivos y prioridades de trabajo (Villamil & Sánchez, 2012).

- **Cohesión**

Se refiere a la percepción en la interacción que surge entre los colaboradores de la organización, cuando no existe un ambiente que genere confianza y empatía (Villamil & Sánchez, 2012).

- **Confianza**

Se refiere a la libertad de expresión en todos los niveles de la empresa, y la confidencialidad de la información que se comparte (Villamil & Sánchez, 2012).

- **EGESUR**

Es una empresa clasificada dentro del sector de generación, captación y distribución de energía eléctrica - CIUU 4010 (EGESUR, 2018).

- **Empresa**

En alusión al conjunto de factores materiales y humanos, en coordinación con algunas tareas de las diversas áreas que integran la organización (Sánchez J. , 2008).

- **Empresa pública de derecho privado**

Díaz (2015), se refiere a la constitución de empresas del estado, que luego son reorganizadas como sociedad anónima de acuerdo a ley y el capital pertenece al Estado.

- **Estructura Organizacional**

Corresponde a la agrupación física de los elementos de una empresa según refiere (Brunet L. , 2011).

- **Motivación laboral**

Hace referencia a la capacidad que se tiene como empresa, para marcar las pautas que incentiven a los empleados a lograr identificarse con la organización además de ser productivos y de trabajar en pro del logro de los objetivos organizacionales (Sánchez L. , 2013)

- **Proceso Organizacional**

Brunet (2011), se refiere sobre todo a la gestión del recursos y /o talento humano en la organización.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según la tipología de investigación que se ha aplicado al presente estudio se considera que es básico o puro, porque tiene por objetivo antes que generar resultados o posibles soluciones a la problemática planteada, lograr otorgar una explicación y mejorar las apreciaciones del conocimiento. Este tipo de investigación es especial porque por medio de la recolección de datos busca el conocimiento puro, de forma que agrega información que nos ayuda a profundizar los conocimientos que ya existen en la realidad, en base de esto se construye mayor conocimiento en sus teorías, hipótesis y leyes. (Hernández, Fernandez, & Batista, 2014)

3.2 NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

Para Supo (2012), la investigación se enmarca en el nivel explicativo; ya que se propone resolver mediante la explicación el comportamiento de una variable en función a otra u otras, en esta circunstancia entre clima organizacional y motivación laboral.

3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Se trabaja bajo un diseño no experimental, ya que es una indagación empírica y sistemática, en la cual no se tiene el control directo sobre las variables independientes”. (Hernández, Fernandez, & Batista, 2014, pág. 154)

3.3.1 Características de la investigación

Según el número de ocasiones en que se mide, la variable es transversal, por el número de variables de interés, es analítico y para finalizar por la planificación de la toma de datos, es prospectivo. (Supo, 2012)

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

La población está compuesta por 34 trabajadores de la sede administrativa, debido al tamaño poblacional no se extraerá una muestra, sino que los cuestionarios se aplicarán a todos los elementos integrantes de la organización en la sede administrativa.

3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La toma de datos fue a través de una encuesta a los trabajadores de Egesur de la sede administrativa de Tacna.

3.5.1 Técnicas

La técnica que se utilizará para recolectar los datos es la encuesta, como soporte para medir cada una de las variables de estudio.

3.5.2 Instrumentos

Los instrumentos a utilizar serán los cuestionarios haciendo uso de la escala de Likert, los mismos que fueron tomados como referencia y adaptados por el investigador, fueron sometidos a evaluación por parte de especialistas para su aprobación y verificación.

3.5.3 Criterio de inclusión

Los Trabajadores de la sede administrativa de Egesur, con edades de intervalo entre 18 – 65 años, de ambos sexos, el cual constan de un total de 34 trabajadores.

3.5.4 Criterio de exclusión

Los Trabajadores de Egesur que se encuentren de vacaciones y/o se retiraron en la semana de aplicación de los instrumentos.

3.6 MÉTODO Y TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS

Para recolectar los datos de investigación no se manipulará ninguna de las variables de estudio, de modo que la investigación será no experimental (Hernández, et al, 2006)

Se procesaron los datos mediante el software SPSS IBM v.25 en español y para el análisis y procesamiento de los mismos se utilizaron técnicas estadísticas.

3.7 CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE INSTRUMENTO

3.7.1 Confiabilidad alfa de Cronbach

Para determinar la fiabilidad o confiabilidad de las variables, la herramienta más usada para este análisis es la denominada Alpha de Cronbach, cuya valoración fluctúa entre -1 y 1 como se muestra en la tabla siguiente:

Tabla 4
Escala de Alpha de Cronbach

Escala	Significado
-1 a 0	No es confiables
0.01 – 0.49	Baja Confiabilidad
0.50 – 0.69	Moderada Confiabilidad
0.70 – 0.89	Fuerte Confiabilidad
0.90 – 1.00	Alta Confiabilidad

Fuente: Cronbach, L.J. (1951)
Elaboración propia

3.7.2 Análisis de fiabilidad de los Instrumentos y aplicación de coeficiente de alfa de Cronbach

Para dicho cálculo se ha hecho uso del SPSS IBM v.25, sin reducir ningún elemento; es decir, de una sola medida, se presentan a continuación:

3.7.2.1 De la variable clima organizacional

Tabla 5
Alpha de Cronbach - Clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alpha de Cronbach	Nº de elementos
,920	31

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Como se aprecia en la Tabla 5, el coeficiente contenido tiene el valor de 0,920 lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable clima organizacional es de alta confiabilidad.

3.7.2.2 De la variable motivación laboral

Tabla 6
Alpha de Cronbach - Motivación laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alpha de Cronbach	Nº de elementos
,932	34

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Como se aprecia en la tabla 6, el coeficiente contenido tiene el valor de 0,932 lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable motivación laboral es de alta confiabilidad.

3.7.3 Validez del instrumento

El cálculo de la validez de los instrumentos se realizará por medio de la técnica de Distancia de Puntos Múltiples (DPP), para lo cual se necesita las calificaciones individuales de los jueces y luego mediante el uso del Excel verificar si supera la prueba de validez de acuerdo a las tablas de 5 categorías que se muestran a continuación:

A) Variable clima organizacional

Tabla 7

Valoración de expertos de la ficha de observación para la variable clima organizacional

Indicadores	Criterios	Experto 1	Experto 2	Experto 3
1. Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado comprensible.	4	4	5
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	3	4	5
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.	4	4	5
4. Organización	Existe una organización lógica.	3	4	5
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.	4	4	5
6. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.	4	5	5
7. Consistencia	Basado en aspecto teórico científico.	4	4	5

8.Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.	4	4	5
9.Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.	4	4	5
10.Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.	4	4	5

Fuente: Validación de expertos

Tabla 8
Calificación del instrumento para la variable clima organizacional

NUEVA ESCALA		INTERVALO	SIGNIFICADO
0.000	2.530	A	Adecuación total
2.531	5.061	B	Adecuación en gran medida
5.062	7.591	C	Adecuación promedio
7.592	10.122	D	Adecuación escasa
10.123	12.653	E	Inadecuación

Fuente: Validación de Expertos

Interpretación:

Según las tablas 7 y 8, la Distancia de Puntos Múltiples (DPP) es 2,210 y cae dentro del Intervalo A. Por tanto, el instrumento supera la prueba de validez (validez de contenido).

B) Variable motivación laboral

Tabla 9
Valoración de expertos de la ficha de observación para la variable motivación laboral

Indicadores	Criterios	Experto	Experto	Experto
		1	2	3
1.Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado comprensible.	4	4	5
2.Objetividad	Está expresado en conductas observables.	4	4	5
3.Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.	3	4	5

4.Organización	Existe una organización lógica.	4	4	5
5.Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.	4	4	5
6.Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.	4	5	5
7.Consistencia	Basado en aspecto teórico científico.	4	4	5
8.Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.	3	4	5
9.Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.	4	4	5
10.Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.	4	4	3

Fuente: Validación de Expertos

Tabla 10
Calificación del instrumento para la variable motivación laboral

NUEVA ESCALA		INTERVALO	SIGNIFICADO
0.000	2.474	A	Adecuación total
2.475	4.949	B	Adecuación en gran medida
4.950	7.424	C	Adecuación promedio
7.425	9.898	D	Adecuación escasa
9.899	12.373	E	Inadecuación

Fuente: Validación de Expertos

Interpretación:

Según las tablas 9 y 10, la Distancia de Puntos Múltiples (DPP) es 1,374 y cae dentro del Intervalo A. Por tanto, el instrumento supera la prueba de validez (validez de contenido).

3.7.4 Prueba de normalidad

Esta prueba permite determinar si las variables clima organizacional y motivación laboral son cualitativas o cuantitativas y mediante ello contar con

un elemento más para escoger la estadística descriptiva e inferencial que corresponda.

3.7.4.1 De la variable clima organizacional

Para efectuar la prueba de normalidad, el planteamiento de la hipótesis es:

- **Ho: Los datos provienen de una distribución normal**
- **Hi: Los datos no provienen de una distribución normal**

SIG o p-valor > 0.05: Se acepta Ho

SIG o p-valor < 0.05: Se rechaza Ho

Tabla 11

Prueba de Normalidad - Kolmogorov-Smirnov - Clima organizacional

		CLIMA ORGANIZACIONAL
N		34
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,4706
	Desviación estándar	,50664
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,353
	Positivo	,353
	Negativo	-,323
Estadístico de prueba		,353
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Según los valores de la tabla 11, en relación a la evaluación de la variable clima organizacional podemos apreciar que la significancia asintótica o p-valor es de 0.000, lo cual es menor que 0.05, por lo que se rechaza H_0 . Así interpretamos ***que los datos de la variable clima organizacional no provienen de una distribución normal.***

3.7.4.2 De la variable Motivación Laboral

Para efectuar la prueba de normalidad, el planteamiento de la hipótesis es:

- **Ho: Los datos provienen de una distribución normal**
- **Hi: Los datos no provienen de una distribución normal**

SIG o p-valor > 0.05: Se acepta H_0

SIG o p-valor < 0.05: Se rechaza H_0

Tabla 12*Prueba de Normalidad - Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

		MOTIVACION LABORAL
N		34
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,8824
	Desviación estándar	,32703
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,523
	Positivo	,360
	Negativo	-,523
Estadístico de prueba		,523
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.
b. Se calcula a partir de datos.
c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Según los valores de la tabla 14, en relación a la evaluación de la variable motivación laboral, se puede observar que la significancia asintótica o p-valor es de 0.000 menor que el 0.05, por lo que se rechaza H_0 . Así interpretamos ***que los datos de la variable motivación laboral no provienen de una distribución normal.***

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1.1 Análisis por dimensiones: variable clima organizacional

1. Dimensión estructura

Tabla 13

Frecuencia de la dimensión estructura

Dimensión Estructura				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Estructura Regular	10	29,4	29,4
Válido	Estructura Adecuada	24	70,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la empresa de generación eléctrica del Sur S.A. Región Tacna, año 2019

Tabla 14

Escala de valoración de la dimensión estructura

Niveles	Puntaje
Estructura Inadecuada	[6 – 14]
Estructura Regular	[15 – 23]
Estructura Adecuada	[23 – 30]

Fuente:

Elaboración: Propia

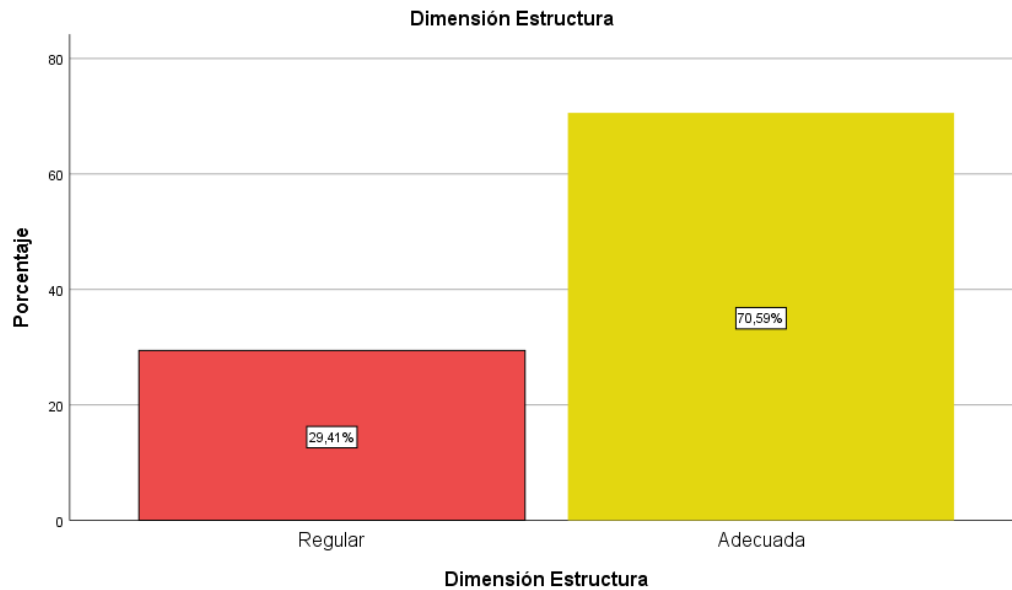


Figura 5: Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión estructura

Fuente: Tabla 13 - Frecuencia de la dimensión estructura

Interpretación:

Los resultados de la tabla 13 y figura 5, representan la dimensión estructura de la variable clima organizacional. El resultado obtenido fue de una estructura adecuada con un 70,59%, seguido de una estructura regular con el 29,41%.

2. Dimensión responsabilidad

Tabla 15

Frecuencia de la dimensión responsabilidad

		Dimensión Responsabilidad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Responsabilidad Media	7	20,6	20,6	20,6
	Responsabilidad Alta	27	79,4	79,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la empresa de generación eléctrica del Sur S.A. Región Tacna, año 2019.

Tabla 16

Escala de valoración de la dimensión responsabilidad

Niveles	Puntaje
Responsabilidad Baja	[05 – 12]
Responsabilidad Media	[13 – 19]
Responsabilidad Alta	[20 – 25]

Fuente:

Elaboración: Propia

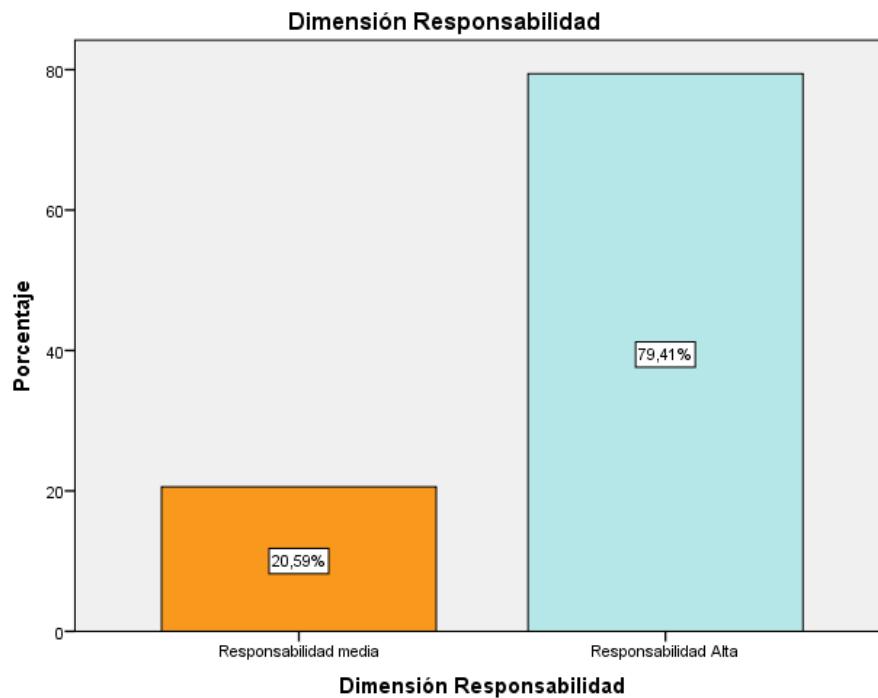


Figura 6: Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión responsabilidad

Fuente: Tabla 15 – Frecuencia de la dimensión responsabilidad

Interpretación:

Los resultados de la tabla 15 y figura 6, representan el comportamiento de la dimensión responsabilidad de la variable clima organizacional. El resultado obtenido fue de un nivel de responsabilidad alta con un 79,41%, seguido de un nivel de responsabilidad media con el 20,59%.

3. Dimensión Recompensa

Tabla 17

Frecuencia de la dimensión recompensa

Dimensión Recompensa				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Recompensas Bajas	1	2,9	2,9
	Recompensas Medias	18	52,9	55,9
	Recompensas Altas	15	44,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la empresa de generación eléctrica del Sur S.A. Región Tacna, año 2019

Tabla 18

Escala de valoración de la dimensión recompensa

Niveles	Puntaje
Recompensas Bajas	[05 – 11]
Recompensas Medias	[12 – 18]
Recompensas Altas	[19 – 25]

Fuente:

Elaboración: Propia

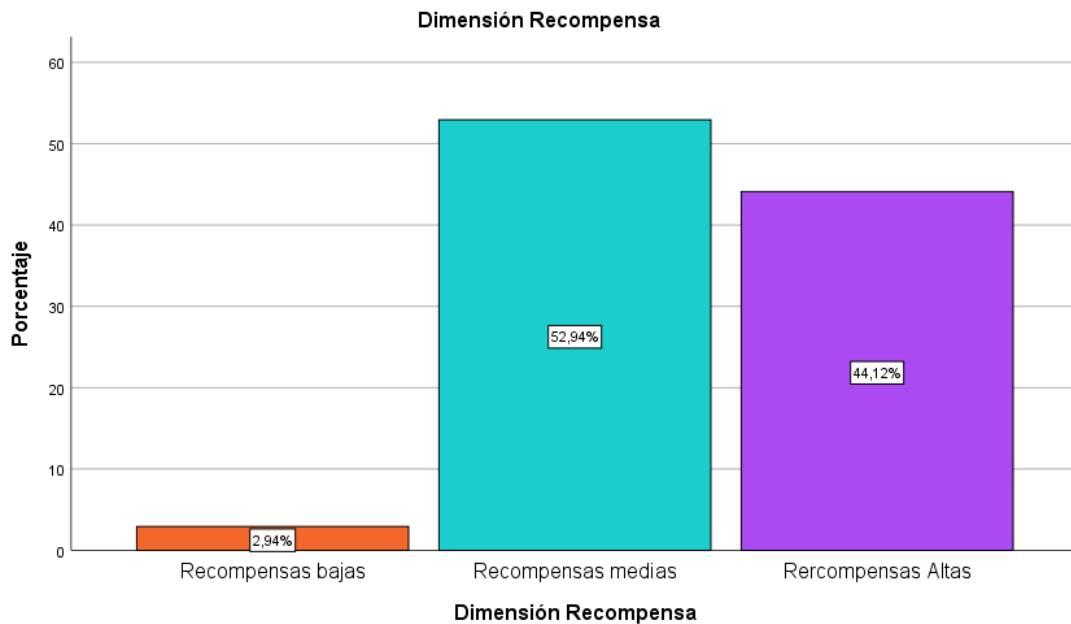


Figura 7: Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión recompensa

Fuente: Tabla 17 – Frecuencia de la dimensión recompensa

Interpretación:

Los resultados de la tabla 17 y figura 7, representan el clima organizacional en su dimensión de recompensa. El resultado obtenido fue de una presencia media de recompensas con un 52,94%, presencia alta de recompensas con el 44,12% y un nivel bajo de recompensas con un 2,94%.

4. Dimensión Riesgo

Tabla 19

Frecuencia de la dimensión riesgo

Dimensión Riesgo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Riesgo Bajo	4	11,8	11,8	11,8
	Riesgo Alto	30	88,2	88,2	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la empresa de generación eléctrica del Sur S.A. Región Tacna, año 2019.

Tabla 20

Escala de valoración de la dimensión riesgo

Niveles	Puntaje
Riesgo Bajo	[02- 06]
Riesgo Alto	[07 – 10]

Fuente: Elaboración propia.

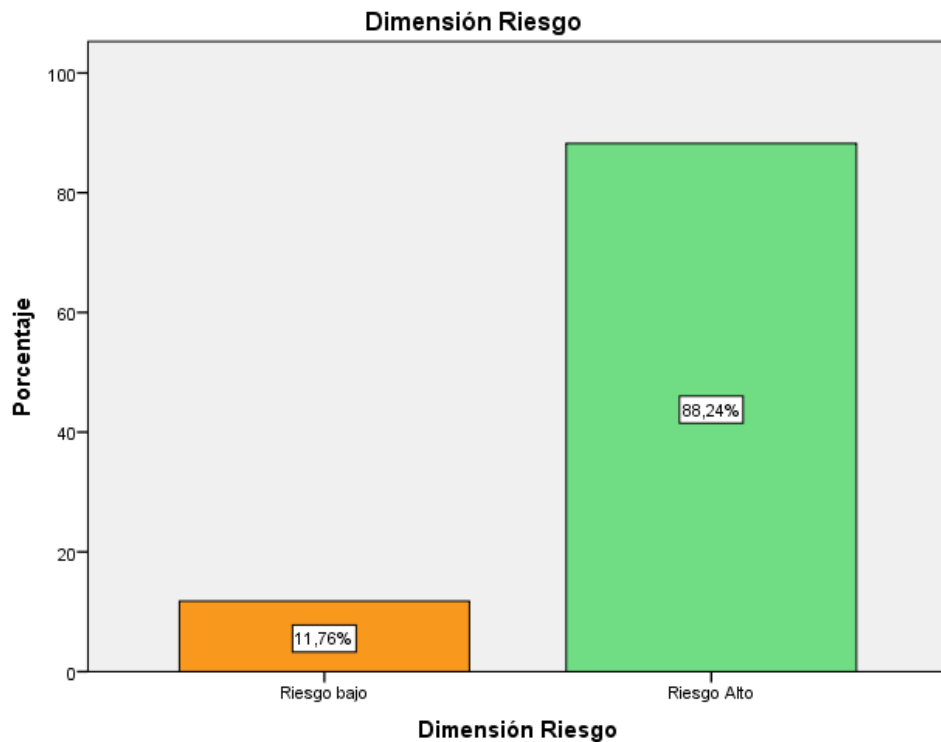


Figura 8: Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión Riesgo.

Fuente: Tabla 19 – Frecuencia de la dimensión riesgo

Interpretación:

Los resultados de la tabla 19 y figura 8, representan el clima organizacional en su dimensión denominada riesgo. El resultado obtenido fue de un nivel de riesgo alto con un 88,24%, seguido de un nivel de riesgo bajo con el 11,76%.

5. Dimensión Calor Laboral

Tabla 21

Frecuencia de la dimensión calor laboral

Dimensión Calor laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo Calor laboral	5	14,7	14,7	14,7
	Alto Calor laboral	29	85,3	85,3	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la empresa de generación eléctrica del Sur S.A. Región Tacna, año 2019.

Tabla 22

Escala de valoración de la dimensión calor laboral

Niveles	Puntaje
Bajo Calor laboral	[03 – 09]
Alto Calor laboral	[10 – 15]

Fuente: Elaboración propia.

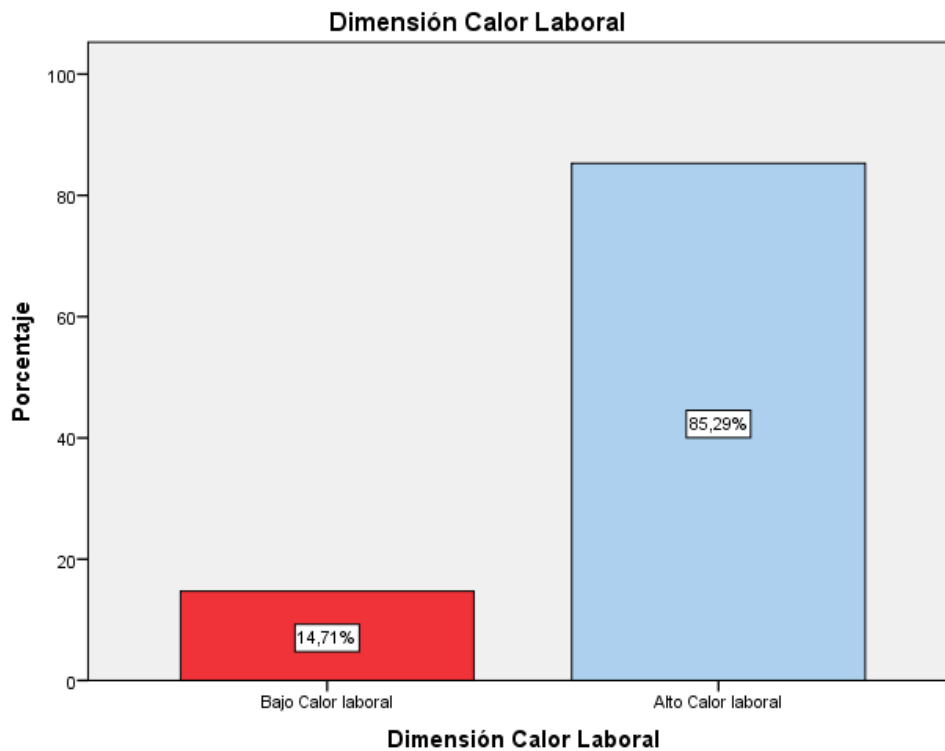


Figura 9: Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión calor laboral

Fuente: Tabla 21 – Frecuencia de la dimensión calor laboral

Interpretación:

Los resultados de la tabla 21 y figura 9, representan el clima organizacional en su dimensión calor laboral. El resultado obtenido fue de un nivel alto de calor laboral con un 85,29%, seguido de un nivel bajo de calor laboral con el 14,71%.

6. Dimensión Apoyo

Tabla 23

Frecuencia de la dimensión apoyo

		Dimensión Apoyo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo Apoyo	6	17,6	17,6	17,6
	Alto Apoyo	28	82,4	82,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la empresa de generación eléctrica del Sur S.A. Región Tacna, año 2019.

Tabla 24

Escala de valoración de la dimensión apoyo

Niveles	Puntaje
Bajo Apoyo	[02 – 06]
Alto Apoyo	[07 – 10]

Fuente: Elaboración propia.

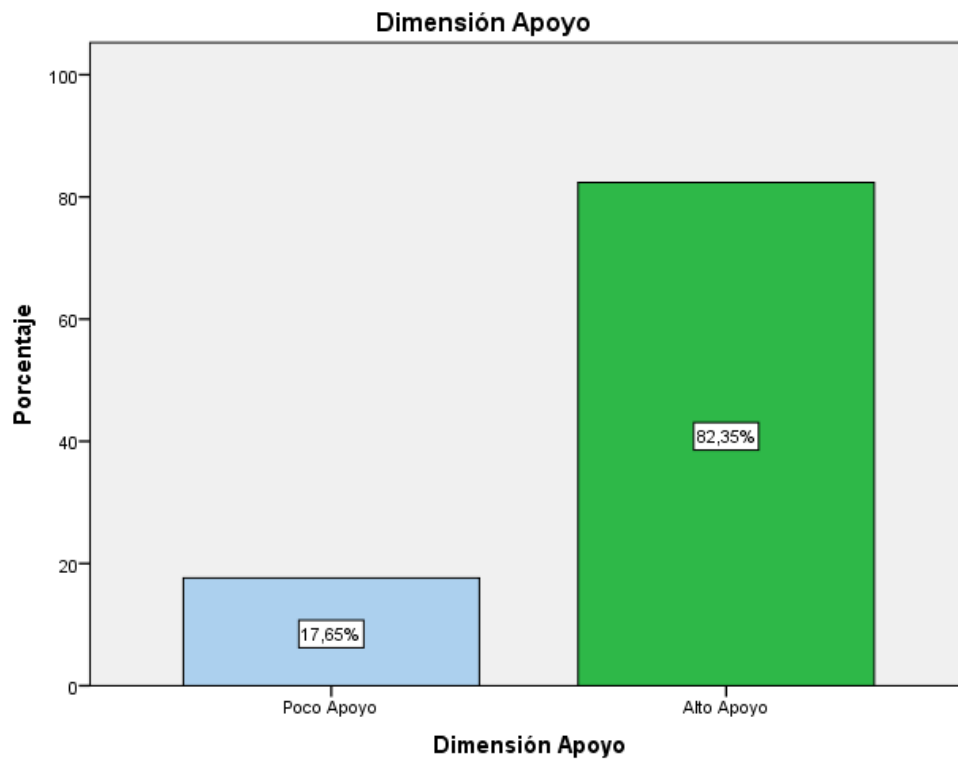


Figura 10: Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión Apoyo

Fuente: Tabla 23 – Frecuencia de la dimensión apoyo

Interpretación:

Los resultados de la tabla 23 y figura 10, representan el clima organizacional en su dimensión de apoyo. El resultado obtenido fue de un nivel alto de apoyo con un 82,35%, seguido de un nivel bajo de apoyo con el 17,65%.

7. Dimensión Estándares de desempeño

Tabla 25

Frecuencia de la dimensión estándares de desempeño

Dimensión Estándares de desempeño				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estándares de desempeño Bajos	4	11,8	11,8
	Estándares de desempeño Altos	30	88,2	88,2
	Total	34	100,0	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la empresa de generación eléctrica del Sur S.A. Región Tacna, año 2019.

Tabla 26

Escala de valoración de la dimensión estándares de desempeño

Niveles	Puntaje
Estándares de desempeño Bajos	[03 – 09]
Estándares de desempeño Altos	[10 – 15]

Fuente: Elaboración propia.

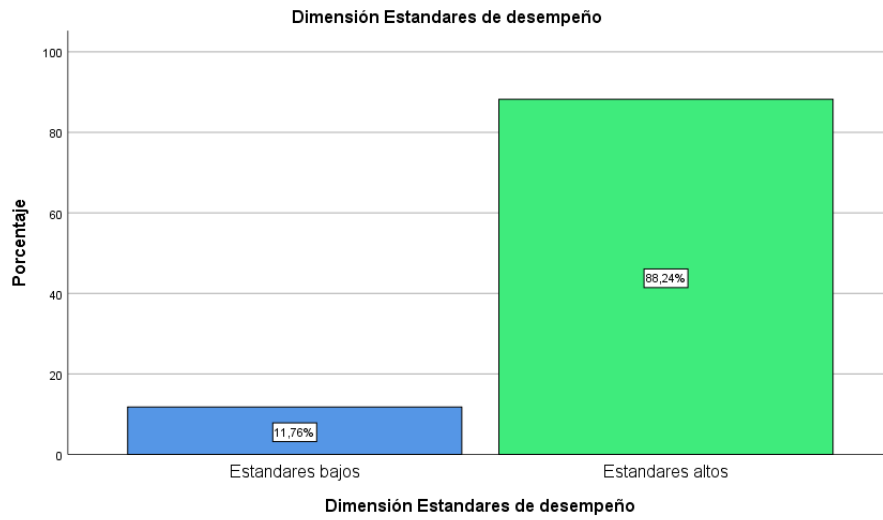


Figura 11: Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión estándares de desempeño

Fuente: Tabla 25 – Frecuencia de la dimensión desempeño

Interpretación:

Los resultados de la tabla 25 y figura 11, representan el clima organizacional en su dimensión denominada estándares de desempeño. El resultado obtenido fue de un nivel alto de estándares de desempeño con un 88,24% y de un nivel bajo de estándares de desempeño con el 11,76%.

8. Dimensión Conflicto

Tabla 27

Frecuencia de la dimensión conflicto

		Dimensión Conflicto			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Conflicto Bajo	2	5,9	5,9	5,9
	Conflicto Alto	32	94,1	94,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la empresa de generación eléctrica del Sur S.A. Región Tacna, año 2019.

Tabla 28

Escala de valoración de la dimensión conflicto

Niveles	Puntaje
Conflicto Bajo	[03 – 09]
Conflicto Alto	[10 – 15]

Fuente: Elaboración propia.

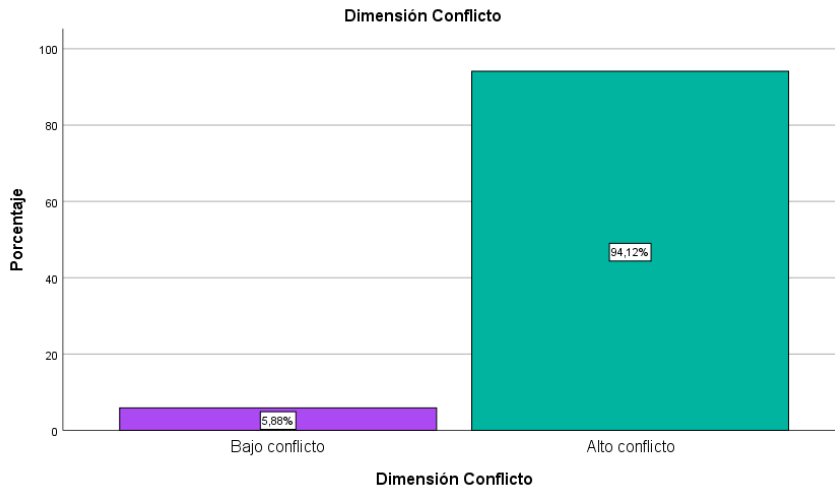


Figura 12: Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión conflicto

Fuente: Tabla 27 – Frecuencia de la dimensión conflicto

Interpretación:

Los resultados de la tabla 27 y figura 12, representan el clima organizacional en su dimensión conflicto. El resultado obtenido fue de un nivel alto de conflicto con un 94,12%, seguido de un nivel bajo de conflicto con el 5,88%.

9. Dimensión Identidad

Tabla 29

Frecuencia de la dimensión identidad

Dimensión Identidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Identidad baja	2	5,9	5,9	5,9
	Identidad Alta	32	94,1	94,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la empresa de generación eléctrica del Sur S.A. Región Tacna, año 2019.

Tabla 30

Escala de valoración de la dimensión identidad

Niveles	Puntaje
Identidad baja	[03 – 09]
Identidad Alta	[10 – 15]

Fuente: Elaboración propia.

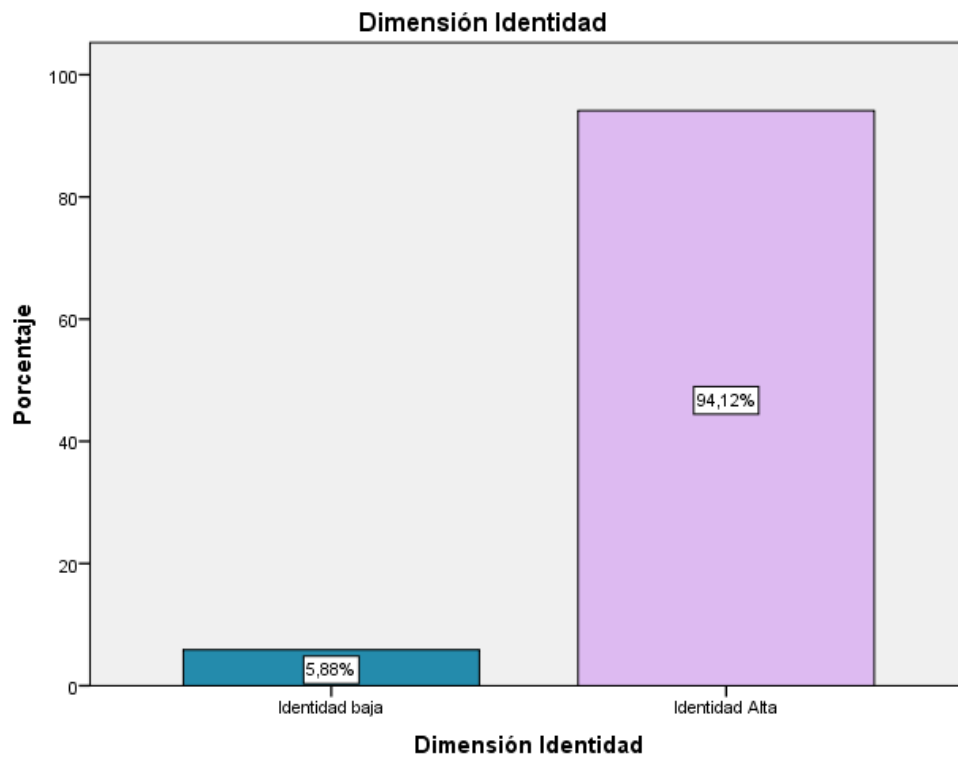


Figura 13: Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión identidad

Fuente: Tabla 29 – Frecuencia de la dimensión identidad

Interpretación:

Los resultados de la tabla 29 y figura 13, representan el clima organizacional en su dimensión identidad. El resultado obtenido fue de una identidad alta con un 94.12%, seguido de Identidad baja con el 5,88%.

4.1.2 Análisis por dimensiones: variable motivación laboral

1. Factores Intrínsecos

Tabla 31

Dimensión factores intrínsecos

Dimensión Factores Intrínsecos				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Factores Intrínsecos medianamente adecuados	4	11,8	11,8
	Factores Intrínsecos Adecuados	30	88,2	100,0
	Total	34	100,0	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la empresa de generación eléctrica del Sur S.A. Región Tacna, año 2019.

Tabla 32

Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Factores Intrínsecos inadecuados	[14 – 33]
Factores Intrínsecos medianamente adecuados	[34 – 53]
Factores Intrínsecos adecuados	[54 – 70]

Fuente: Elaboración propia.

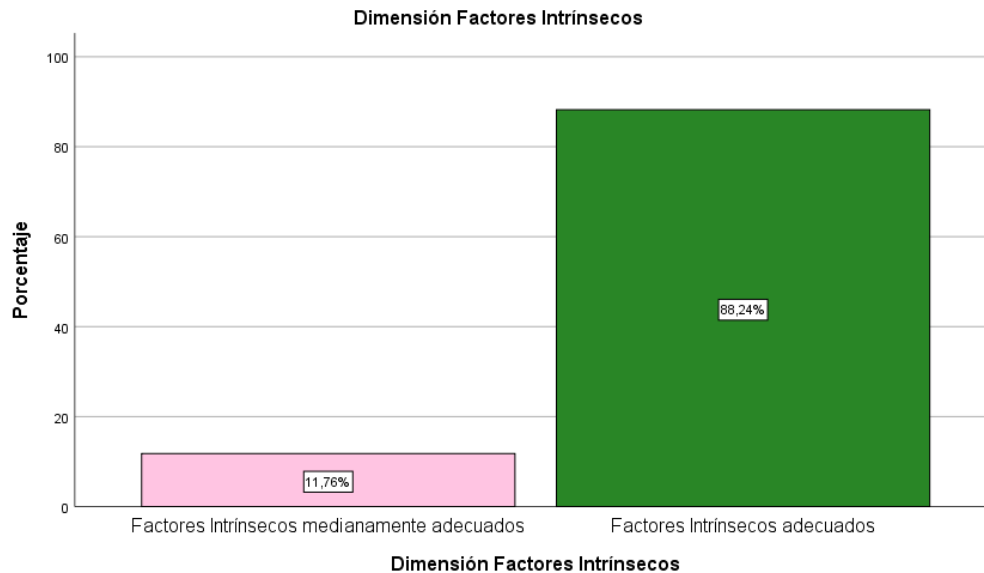


Figura 14: Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión factores intrínsecos

Fuente: Tabla 31 – Frecuencia de la dimensión factores intrínsecos

Interpretación:

Los resultados de la tabla 31 y figura 14, representan el comportamiento de la dimensión factores intrínsecos de la variable motivación laboral. El resultado obtenido fue con un nivel del 88.2% de Factores intrínsecos adecuados y seguidamente con un 11,76% de Factores intrínsecos medianamente adecuados.

2. Factores Extrínsecos

Tabla 33

Frecuencia de la dimensión factores extrínsecos

		Dimensión Factores Extrínsecos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Factores Extrínsecos medianamente adecuados	8	23,5	23,5	23,5
	Factores Extrínsecos Adecuados	26	76,5	76,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la empresa de generación eléctrica del Sur S.A. Región Tacna, año 2019

Tabla 34

Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Factores Extrínsecos inadecuados	[20 - 47]
Factores Extrínsecos medianamente adecuados	[48 - 75]
Factores Extrínsecos adecuados	[76 - 100]

Fuente: Elaboración propia

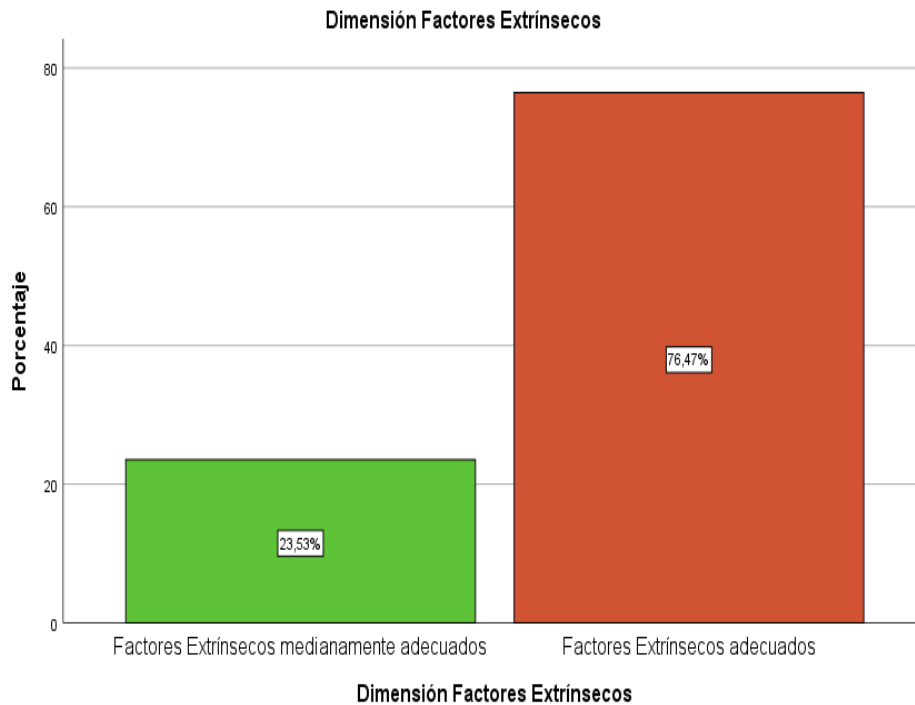


Figura 15: Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión factores extrínsecos.

Fuente: Tabla 33 – Frecuencia de la dimensión factores extrínsecos

Interpretación:

Los resultados de la tabla 33 y figura 15, representan el comportamiento de la dimensión factores extrínsecos. El resultado obtenido fue de unos niveles de factores extrínsecos adecuados con un 76,47%, seguido unos niveles de factores extrínsecos medianamente adecuados con el 23,53%.

4.1.3 Según las variables clima organizacional y motivación laboral

1. Clima Organizacional

Tabla 35

Frecuencia de la variable clima organizacional

CLIMA ORGANIZACIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Clima Organizacional medio	18	52,9	52,9	52,9
	Clima Organizacional alto	16	47,1	47,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la empresa de generación eléctrica del Sur S.A. Región Tacna, año 2019.

Tabla 36

Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Clima Organizacional Bajo	[31 – 72]
Clima Organizacional medio	[73 – 114]
Clima Organizacional Alto	[115 – 155]

Fuente: Elaboración propia.

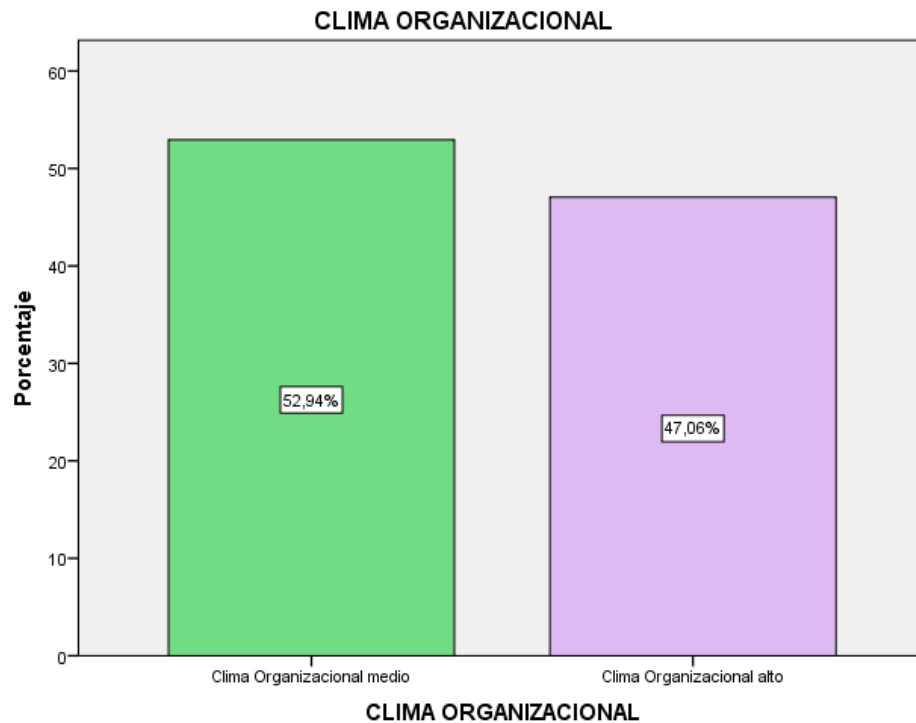


Figura 16: Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la variable clima organizacional

Fuente: Tabla 35 – Frecuencia de la variable clima organizacional

Interpretación:

Los resultados de la tabla 35 y figura 16, representan el comportamiento de la variable clima organizacional. El resultado obtenido fue de un nivel de clima organizacional medio con un 52,94%, seguido de un nivel de clima organizacional alto con un 47,06%.

2. Motivación Laboral

Tabla 37

Frecuencia de la variable motivación laboral

MOTIVACIÓN LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Motivación Laboral regular	4	11,8	11,8	11,8
	Motivación Laboral alta	30	88,2	88,2	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la empresa de generación eléctrica del Sur S.A. Región Tacna, año 2019.

Tabla 38

Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Motivación Laboral baja	[34 – 79]
Motivación Laboral regular	[80 – 125]
Motivación Laboral alta	[126 – 170]

Fuente: Elaboración propia

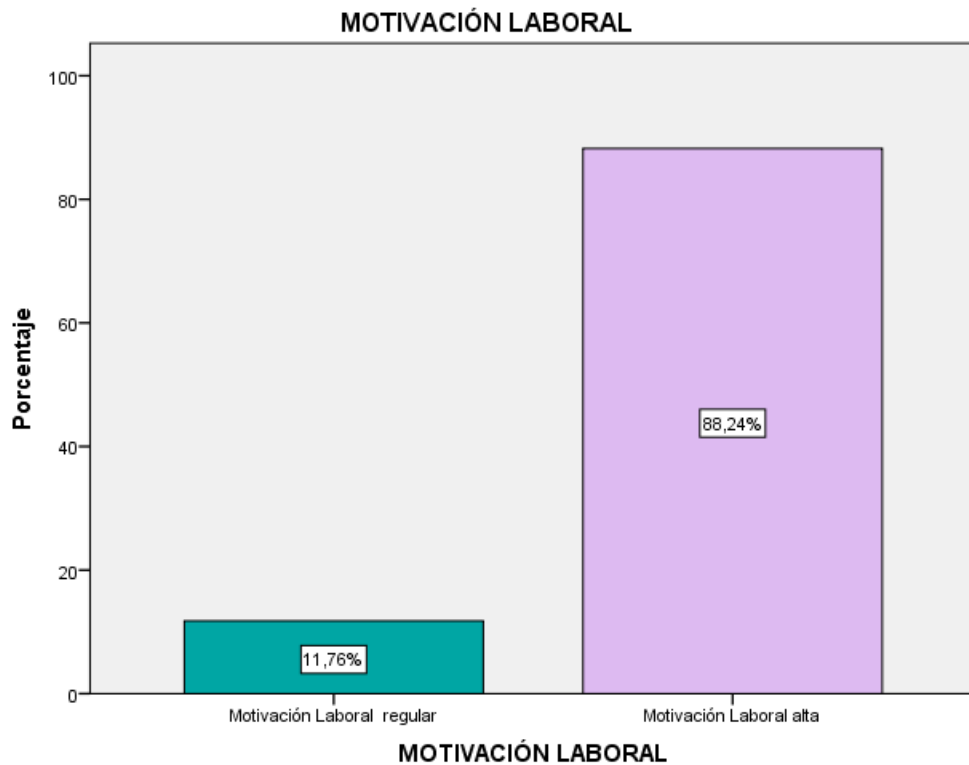


Figura 17: Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la variable motivación laboral

Fuente: Tabla 37 - Frecuencia de la variable motivación laboral

Interpretación:

Los resultados de la tabla 37 y figura 17, representan la variable motivación laboral. El resultado obtenido fue de un nivel de motivación laboral alta con un 88,24%, seguido de un nivel de motivación laboral regular con 11,76%.

4.2 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

4.2.1 Verificación de la hipótesis general

Ho: El clima organizacional no influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, periodo 2019.

Hi: El clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, periodo 2019.

- 1. Nivel de Significancia:** Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta Hi y se rechaza Ho.
- 2. Zona de rechazo:** Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta Ho y se rechaza Hi.
- 3. Estadístico de prueba:** Tau b de Kendall

Tabla 39*Correlación entre las variables clima organizacional y motivación laboral*

Correlaciones			CLIMA ORGANIZACIONAL	MOTIVACIÓN LABORAL
Tau b de Kendall	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,344*
		Sig. (bilateral)	.	,048
		N	34	34
	MOTIVACIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,344*	1,000
		Sig. (bilateral)	,048	.
		N	34	34

*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la empresa de generación eléctrica del Sur S.A. Región Tacna, año 2019

Tabla 40*Tabla del Pseudo R cuadrado*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,151
Nagelkerke	,293
McFadden	,118
Función de enlace: Logit.	

Fuente: Elaboración propia.

Regla de decisión:Rechazar H_0 si la sig. es menor a 0,05No rechazar H_0 si la sig. es mayor a 0,05

Interpretación:

Según la tabla 39 el Sig. (significancia asintótica) mostrada por el SPSS es 0.04 menor a 0.05 demostrando que existe correlación entre las variables y mediante la tabla 40, la influencia entre las variables es del 29,30%, en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula (Ho) a un nivel de confianza del 95%, y se acepta la hipótesis alterna (Hi), es decir que: ***El clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.***

4.2.2 Verificación de las hipótesis específicas

a) Hipótesis específica 1

Ho: La dimensión estructura del clima organizacional no influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

Hi: La dimensión estructura del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede

administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

1. **Nivel de Significancia:** Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta H_1 y se rechaza H_0 .
2. **Zona de rechazo:** Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta H_0 y se rechaza H_1 .
3. **Estadístico de prueba:** Tau b de Kendall

Tabla 41

Correlación entre la dimensión estructura y la variable motivación laboral

		Correlaciones		
			Dimensión Estructura	MOTIVACIÓN LABORAL
Tau b de Kendall	Dimensión Estructura	Coeficiente de correlación	1,000	,566**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	34	34
	MOTIVACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,566**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	34	34

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

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la empresa de generación eléctrica del Sur S.A. Región Tacna, año 2019

Tabla 42

Tabla del Pseudo R cuadrado

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,280
Nagelkerke	,543
McFadden	,454
Función de enlace: Logit.	

Fuente: Elaboración propia.

Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la sig. es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la sig. es mayor a 0,05

Interpretación:

Según la tabla 41 el Sig. (significancia asintótica) mostrada por el SPSS es 0.01 menor a 0.05 demostrando que existe correlación entre las variables y en la tabla 42, la influencia entre las variables es de 54,3%, en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula (H_0) a un nivel de confianza del 95%, y se acepta la hipótesis alterna (H_i), es decir que: ***La dimensión estructura del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.***

b) Hipótesis específica 2

H_0 : La dimensión responsabilidad del clima organizacional no influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

Hi: La dimensión responsabilidad del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

1. **Nivel de Significancia:** Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta Hi y se rechaza Ho.
2. **Zona de rechazo:** Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta Ho y se rechaza Hi.
3. **Estadístico de prueba:** Tau b de Kendall

Tabla 43

Correlación entre la dimensión responsabilidad y la variable motivación laboral

			Correlaciones	
			Dimensión Responsabilidad	MOTIVACIÓN LABORAL
Tau b de Kendall	Dimensión Responsabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,491**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	34	34
	MOTIVACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,491**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	34	34

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

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la empresa de generación eléctrica del Sur S.A. Región Tacna, año 2019

Tabla 44

Tabla del Pseudo R cuadrado

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,174
Nagelkerke	,338
McFadden	,265
Función de enlace: Logit.	

Fuente: Elaboración propia.

Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la sig. es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la sig. es mayor a 0,05

Interpretación:

Según la tabla 43 el Sig. (significancia asintótica) mostrada por el SPSS es 0.05 el límite de error permitido demostrando que existe correlación entre las variables y en la tabla 44, la influencia entre las variables es de 33,8%, en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula (H_0) a un nivel de confianza del 95%, y se acepta la hipótesis alterna (H_i), es decir que: ***La dimensión responsabilidad del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.***

c) Hipótesis específica 3

Ho: La dimensión recompensa del clima organizacional no influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

Hi: La dimensión recompensa del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

- 1. Nivel de Significancia:** Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta Hi y se rechaza Ho.
- 2. Zona de rechazo:** Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta Ho y se rechaza Hi.
- 3. Estadístico de prueba:** Tau b de Kendall

Tabla 45*Correlación entre la dimensión recompensa y la variable motivación laboral*

		Correlaciones		
			Dimensión Recompensa	MOTIVACIÓN LABORAL
Tau b de Kendall	Dimensión Recompensa	Coeficiente de correlación	1,000	,294
		Sig. (bilateral)	.	,087
		N	34	34
	MOTIVACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,294	1,000
		Sig. (bilateral)	,087	.
		N	34	34

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la empresa de generación eléctrica del Sur S.A. Región Tacna, año 2019

Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la sig. es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la sig. es mayor a 0,05

Interpretación:

Según la tabla 45 el Sig. (significancia asintótica) mostrada por el SPSS es 0.087 mayor a 0.05 demostrando que no existe correlación entre las variables, por tanto se toma la decisión de aceptar la hipótesis nula (H_0) a un nivel de confianza del 95%, y se rechaza la hipótesis alterna (H_1), es decir que: ***La dimensión Recompensa del clima organizacional no influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.***

d) Hipótesis específica 4

Ho: La dimensión riesgo del clima organizacional no influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

Hi: La dimensión riesgo del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

- 1. Nivel de Significancia:** Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta Hi y se rechaza Ho.
- 2. Zona de rechazo:** Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta Ho y se rechaza Hi.
- 3. Estadístico de prueba:** Tau b de Kendall

Tabla 46*Correlación entre la dimensión riesgo y la variable motivación laboral*

Correlaciones				
			Dimensión Riesgo	MOTIVACIÓN LABORAL
Tau b de Kendall	Dimensión Riesgo	Coeficiente de correlación	1,000	,433*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	34	34
	MOTIVACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,433*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	34	34

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la empresa de generación eléctrica del Sur S.A. Región Tacna, año 2019

Tabla 47*Tabla del Pseudo R cuadrado*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,121
Nagelkerke	,235
McFadden	,178

Función de enlace: Logit.

Fuente: Elaboración propia.

Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la sig. es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la sig. es mayor a 0,05

Interpretación:

Según la tabla 46 el Sig. (significancia asintótica) mostrada por el SPSS es 0.013 menor a 0.05 demostrando que existe correlación entre las variables y en la tabla 47, la influencia entre las variables es de 23,5%, en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (Ho) a un nivel de confianza del 95%, y se acepta la hipótesis alterna (Hi), es decir. ***La dimensión riesgo del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.***

e) Hipótesis específica 5

Ho: La dimensión calor laboral del clima organizacional no influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

Hi: La dimensión calor laboral del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

1. **Nivel de Significancia:** Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta H_1 y se rechaza H_0 .
2. **Zona de rechazo:** Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta H_0 y se rechaza H_1 .
3. **Estadístico de prueba:** Tau b de Kendall

Tabla 48

Correlación entre la dimensión calor laboral y la variable motivación laboral

Correlaciones				
			Dimensión Calor laboral	MOTIVACIÓN LABORAL
Tau b de Kendall	Dimensión Calor laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,364*
		Sig. (bilateral)	.	,037
		N	34	34
	MOTIVACIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,364*	1,000
		Sig. (bilateral)	,037	.
		N	34	34

*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la empresa de generación eléctrica del Sur S.A. Región Tacna, año 2019

Tabla 49

Tabla del Pseudo R cuadrado

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,094
Nagelkerke	,182
McFadden	,136
Función de enlace: Logit.	

Fuente: Elaboración propia.

Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la sig. es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la sig. es mayor a 0,05

Interpretación:

Según la tabla 48 el Sig. (significancia asintótica) mostrada por el SPSS es 0.037 menor a 0.05 demostrando que existe correlación entre las variables y en la tabla 49, la influencia entre las variables es de 18,2%, en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula (H_0) a un nivel de confianza del 95%, y se acepta la hipótesis alterna (H_i), es decir que:
La dimensión Calor laboral del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. Región Tacna, año 2019.

f) Hipótesis específica 6

H_0 : La dimensión apoyo del clima organizacional no influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

Hi: La dimensión apoyo del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

1. **Nivel de Significancia:** Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta Hi y se rechaza Ho.
2. **Zona de rechazo:** Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta Ho y se rechaza Hi.
3. **Estadístico de prueba:** Tau b de Kendall

Tabla 50
Correlación entre la dimensión Apoyo y la variable Motivación Laboral

		Correlaciones		
			Dimensión Apoyo	MOTIVACIÓN LABORAL
Tau b de Kendall	Dimensión Apoyo	Coeficiente de correlación	1,000	,549**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	34	34
	MOTIVACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,549**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	34	34

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

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la empresa de generación eléctrica del Sur S.A. Región Tacna, año 2019

Tabla 51*Tabla del Pseudo R cuadrado*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,202
Nagelkerke	,392
McFadden	,312
Función de enlace: Logit.	

Fuente: Elaboración propia.

Regla de decisión:Rechazar H_0 si la sig. es menor a 0,05No rechazar H_0 si la sig. es mayor a 0,05**Interpretación:**

Según la tabla 50 el Sig. (significancia asintótica) mostrada por el SPSS es 0.02 menor a 0.05 demostrando que existe correlación entre las variables y en la tabla 51, la influencia entre las variables es de 39,2%, en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula (H_0) a un nivel de confianza del 95%, y se acepta la hipótesis alterna (H_i), es decir que:

La dimensión Apoyo del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

g) Hipótesis específica 7

Ho: La dimensión estándares de desempeño del clima organizacional no influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

Hi: La dimensión estándares de desempeño del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

- 1. Nivel de Significancia:** Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta Hi y se rechaza Ho.
- 2. Zona de rechazo:** Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta Ho y se rechaza Hi.
- 3. Estadístico de prueba:** Tau b de Kendall

Tabla 52

Correlación entre la dimensión estándares de desempeño y la variable motivación laboral

Correlaciones				
			Dimensión Estándares de desempeño	MOTIVACIÓN LABORAL
Tau b de Kendall	Dimensión Estándares de desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	,717**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	MOTIVACIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,717**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

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

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la empresa de generación eléctrica del Sur S.A. Región Tacna, año 2019

Tabla 53

Tabla del Pseudo R cuadrado

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,284
Nagelkerke	,551
McFadden	,461
Función de enlace: Logit.	

Fuente: Elaboración propia.

Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la sig. es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la sig. es mayor a 0,05

Interpretación:

Según la tabla 52 el Sig. (significancia asintótica) mostrada por el SPSS es 0.00 menor a 0.05 demostrando que existe correlación entre las variables y en la tabla 53, la influencia entre las variables es de 55,1%, en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula (Ho) a un nivel de confianza del 95%, y se acepta la hipótesis alterna (Hi), es decir que: ***La dimensión estándares de desempeño del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.***

h) Hipótesis específica 8

Ho: La dimensión conflicto del clima organizacional no influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

Hi: La dimensión conflicto del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede

administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

1. **Nivel de Significancia:** Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta H_1 y se rechaza H_0 .
2. **Zona de rechazo:** Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta H_0 y se rechaza H_1 .
3. **Estadístico de prueba:** Tau b de Kendall

Tabla 54

Correlación entre la dimensión conflicto y la variable motivación laboral

		Correlaciones		
			Dimensión Conflicto	MOTIVACIÓN LABORAL
Tau b de Kendall	Dimensión Conflicto	Coeficiente de correlación	1,000	,297
		Sig. (bilateral)	.	,088
		N	34	34
	MOTIVACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,297	1,000
		Sig. (bilateral)	,088	.
		N	34	34

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la empresa de generación eléctrica del Sur S.A. Región Tacna, año 2019

Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la sig. es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la sig. es mayor a 0,05

Interpretación:

Según la tabla 54 el Sig. (significancia asintótica) mostrada por el SPSS es 0.088 mayor a 0.05 demostrando que no existe correlación entre las variables, en consecuencia se toma la decisión de aceptar la hipótesis nula (Ho) a un nivel de confianza del 95%, y se rechaza la hipótesis alterna (Hi), es decir que: ***La dimensión conflicto del clima organizacional no influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.***

i) Hipótesis específica 9

Ho: La dimensión identidad del clima organizacional no influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

Hi: La dimensión identidad del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

1. **Nivel de Significancia:** Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta H_1 y se rechaza H_0 .
2. **Zona de rechazo:** Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta H_0 y se rechaza H_1 .
3. **Estadístico de prueba:** Tau b de Kendall

Tabla 55
Correlación entre la dimensión identidad y la variable motivación laboral

		Correlaciones		
			Dimensión Identidad	MOTIVACIÓN LABORAL
Tau b de Kendall	Dimensión Identidad	Coeficiente de correlación	1,000	,297
		Sig. (bilateral)	.	,088
		N	34	34
	MOTIVACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,297	1,000
		Sig. (bilateral)	,088	.
		N	34	34

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede administrativa de la empresa de generación eléctrica del Sur S.A. Región Tacna, año 2019

Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la sig. es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la sig. es mayor a 0,05

Interpretación:

Según la tabla 55 el Sig. (significancia asintótica) mostrada por el SPSS es 0.088 mayor a 0.05 demostrando que no existe correlación entre las variables, en consecuencia se toma la decisión de aceptar la hipótesis nula (Ho) a un nivel de confianza del 95%, y se rechaza la hipótesis alterna (Hi), es decir que: ***La dimensión Identidad del clima organizacional no influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.***

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La institución en investigación, EMPRESA DE GENERACIÓN ELECTRICA DEL SUR - EGESUR, según lo que se ha descrito, es una empresa pública de derecho privado, según los datos obtenidos como se puede apreciar en las tablas 35 y 37 respectivamente, en la percepción del clima laboral predomina un nivel medio con 52,94% y el 47,6% percibe que existe un nivel alto, los resultados son favorables en términos generales y por ello tenemos un nivel de motivación laboral alto con 88,24% y un nivel medio con 11,76%, sin embargo, considero que aún se debe trabajar en acercar esa brecha restante a los nivel más altos respecto a las variables del clima organizacional y la motivación laboral.

La importancia de los resultados de la investigación están respaldados por haber observado rigurosamente la metodología de la investigación, y con el apoyo de la estadística inferencial y descriptiva se está amparando la validez de los resultados obtenidos.

En el análisis de confiabilidad de los instrumentos que corresponden a las variables clima organizacional y motivación laboral, se logra apreciar que

las tablas 5 y 6 poseen indicadores con 0,920 y 0,932 respectivamente, los cuales califican como de “Alta Confiabilidad”.

Previo al análisis detallado en el párrafo anterior se ha consultado con expertos para la validez de contenido y los resultados superaron la prueba para la aplicación de los instrumentos, que han dado soporte a los resultados de las variables clima organizacional y motivación laboral, los resultados se muestran en las tablas 8 y 9 respectivamente y se pueden verificar los datos en el anexo 4.

Se determinó la naturaleza de los datos y se verificó si son cuantitativos o cualitativos y junto a la elección de los estadísticos de pruebas ya sean paramétricos o no paramétricos, se ha efectuado la prueba de normalidad que aparece en las tablas 11 y 12, las cuales indican que los datos de las variables clima organizacional y motivación laboral no provienen y/o siguen una distribución normal, es decir son variables cualitativas.

Se ha realizado un análisis de cada una de las dimensiones que conforman el clima organizacional según las tablas 13, 15, 17, 19, 21, 23, 25, 27 y 29; en sus resultados más significativos obtenemos que las dimensiones que tienen alta presencia positiva son estructura, responsabilidad, riesgo,

calor laboral, apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad; y la dimensión recompensa presenta una presencia media. Por otro lado respecto a las dimensiones que impulsan la motivación laboral según las tablas 31 y 33 tenemos que los factores intrínsecos son adecuados en un 88,24% y los factores extrínsecos son adecuados en un 76,47%.

Estos resultados, si bien con otras métricas son concordantes con el artículo científico de Soares (2013), en su investigación para optar el título de especialista en Desarrollo Organizacional, titulada: Evaluación del Clima Organizacional en Distribuidora LUMOSA S.A. según el modelo de Litwin y Stringer.

Respecto a las pruebas de hipótesis específicas según las tablas 42, 44, 47, 49, 51 y 53 que expresan el grado de influencia hemos obtenido en las dimensiones de la variable independiente como son, estructura (54,3%); responsabilidad (33,8%); riesgo (23,5%); calor (18,2%); apoyo (39,2%); estándares de desempeño (55,1%) influyen en la variable dependiente como es la motivación laboral, en los porcentajes señalados; mientras que las dimensiones recompensa, conflicto e identidad no influyen en la variable de estudio para la unidad investigada en este caso.

En el análisis previo a la causalidad, está el comprobar la relación entre las variables, para ello tenemos la investigación de Banegas y Cardona (2017), que se titula: "Incidencia del Clima Organizacional en la Motivación de los Empleados de la Universidad Católica de Cuenca, Ecuador". El estudio demuestra que existe una relación positiva moderada que es significativa; la misma que al aplicar la prueba de correlación r de Pearson, se alcanzó un coeficiente de correlación de ,595 lo que explica que existe una asociación positiva moderada ***estadísticamente significativa*** al nivel de $p < 0,01$ entre clima organizacional y motivación laboral.

Otros indicadores de nuestro estudio, según la tabla 39 nos muestran el grado de correlación de 34,4% que existe entre las variables clima organizacional y motivación laboral, al mismo tiempo que se prueba la hipótesis general de la investigación con una Sig. (significancia asintótica) mostrada por el SPSS de 0.04 menor a 0.05 a un nivel de confianza del 95%; y la tabla 40 nos indica que la influencia entre las variables es de 29,3%. Todo lo explicado se resume aceptar que el clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región

Tacna, año 2019. Aun cuando pareciera que la cifra que indica el grado de influencia es un indicador poco relevante, no es así, un 29,3% de influencia es para tomarlo en cuenta y sobre todo a nivel empresarial. Consecuentemente, debe merecer de parte de la entidad de estudio su análisis y posterior toma de decisiones.

El sustento teórico a estos resultados están reflejados en el marco teórico de la investigación, y a la vez Sandoval (2004) en su artículo científico denominado: "Concepto y dimensiones del clima organizacional" que trabaja con las nueve (9) dimensiones de Litwin y Stringer (1968).

Finalmente, el presente trabajo de investigación es un modesto aporte que podría permitir beneficiar a investigaciones de mayor nivel en el futuro y nuevos métodos de aplicación para generar nuevos conocimientos y propuesta de mejoras concretas en entidades públicas de derecho privado, como la de materia de estudio u otras.

CONCLUSIONES

Primera:

Según el análisis demostrado en la comprobación de hipótesis podemos concluir que, la dimensión estructura del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019; tomando como referencia los resultados obtenidos en el análisis del modelo de Nagelkerke que precisa la influencia de la dimensión estructura del clima organizacional en 54.3% sobre la motivación laboral de la población en materia del estudio.

Segunda:

Según el análisis demostrado en la comprobación de hipótesis podemos concluir que, la dimensión responsabilidad del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019; tomando como referencia los resultados obtenidos en el análisis del modelo de Nagelkerke que precisa la influencia de la

dimensión responsabilidad del clima organizacional en 33.8% sobre la motivación laboral de la población en materia del estudio.

Tercera:

Según el análisis demostrado en la comprobación de hipótesis podemos concluir que, la dimensión Recompensa del clima organizacional no influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

Cuarta:

Según el análisis demostrado en la comprobación de hipótesis podemos concluir que, la dimensión riesgo del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019; tomando como referencia los resultados obtenidos en el análisis del modelo de Nagelkerke que precisa la influencia de la dimensión riesgo del clima organizacional en 23.5% sobre la motivación laboral de la población en materia del estudio.

Quinta:

Según el análisis demostrado en la comprobación de hipótesis podemos concluir que, la dimensión calor laboral del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019; tomando como referencia los resultados obtenidos en el análisis del modelo de Nagelkerke que precisa la influencia de la dimensión calor laboral del clima organizacional en 18.2% sobre la motivación laboral de la población en materia del estudio

Sexta:

Según el análisis demostrado en la comprobación de hipótesis podemos concluir que, la dimensión apoyo del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019; tomando como referencia los resultados obtenidos en el análisis del modelo de Nagelkerke que precisa la influencia de la dimensión apoyo del clima organizacional en 39.2% sobre la motivación laboral de la población en materia del estudio.

Séptima:

Según el análisis demostrado en la comprobación de hipótesis podemos concluir que, la dimensión estándares de desempeño del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019; tomando como referencia los resultados obtenidos en el análisis del modelo de Nagelkerke que precisa la influencia de la dimensión estándares de desempeño del clima organizacional en 33.8% sobre la motivación laboral de la población en materia del estudio.

Octava:

Según el análisis demostrado en la comprobación de hipótesis podemos concluir que, la dimensión Conflicto del clima organizacional no influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

Novena:

Según el análisis demostrado en la comprobación de hipótesis podemos concluir que, la dimensión Identidad del clima organizacional no influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019.

Décima:

Según el análisis demostrado en la comprobación de hipótesis podemos concluir que, el clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. región Tacna, año 2019; tomando como referencia los resultados obtenidos en el análisis del modelo de Nagelkerke que precisa la influencia del clima organizacional en 29.3% sobre la motivación laboral de la población en materia del estudio

RECOMENDACIONES

Primera:

A la alta dirección de la empresa EGESUR S.A. en lo relacionado a la dimensión “estructura”, los trabajadores consideran adecuada y habiéndose encontrado una influencia media del 54,3% se recomienda mantener dicha infraestructura; sin embargo, debe implementarse un análisis de los procesos para mejorar los procedimientos, evitar el exceso de formulismo, optimizar los sistemas en tecnologías de información que integren a toda la organización.

Segunda:

A los directivos de la empresa EGESUR S.A. en lo que respecta la dimensión “responsabilidad” se ha determinado que es alta y a la vez con una influencia del 33,8% sobre la variable dependiente como es la motivación laboral, se recomienda seguir manteniendo las actuales condiciones, potenciando la responsabilidad, empoderando al personal, propiciar el compromiso, evaluar los estándares, y reafirmarle a cada trabajador la confianza de la empresa, se debe trabajar en lograr que los

colaboradores sientan libertad para realizar y organizar el trabajo asignado y que se les otorgue la capacidad de tomar decisiones.

Tercera:

A la alta dirección de la empresa EGESUR S.A. en lo que respecta a la dimensión “recompensa” ya que esta es de un nivel medio y a la vez tiene poca correlación con la variable dependiente y por ende no influye en la motivación de la población de estudio de la investigación; sin embargo, es necesario recomendar e implementar un sistema de recompensas desde el aspecto psicológico tanto como el económico para mejorar dicha dimensión.

Cuarta:

A la alta dirección de la empresa EGESUR S.A. en lo que respecta a la dimensión “riesgo” el mismo que ha resultado de nivel alto en el análisis de dimensiones y que posee una influencia del 23,5%, visto desde el aspecto positivo en este caso, se recomienda mantener la confianza en el colaborador, para asegurar no solo productividad, sino también competitividad; a su vez podría realizar algunas sesiones de focus group con la intención de que los colaboradores expongan nuevas formas o métodos

para desarrollar algunas actividades, y con ello lograr significativas mejoras en la motivación durante el desarrollo de sus funciones.

Quinta:

A la alta dirección de la empresa EGESUR S.A., siendo la dimensión calor laboral y habiendo encontrado en el estudio una influencia del 18,2% junto a esta dimensión está el ambiente laboral que perciben diariamente los trabajadores. Se recomienda seguir manteniendo dicho comportamiento laboral; sin embargo, no se debe de descuidar el fortalecimiento de las relaciones humanas mediante la celebración de eventos especiales y sobre todo en hacer sentir que se valora la presencia de cada trabajador; celebrar junto a cada servidor sus logros personales, familiares o profesionales; mediante tarjetas o mensajes personalizados y/o felicitaciones públicas, otorgar espacios donde el trabajador pueda expresarse y departir no solo entre compañeros, sino a la vez con sus familias momentos gratos.

Sexta:

A la alta dirección de la empresa EGESUR S.A en lo que respecta a la dimensión “apoyo” con un alto nivel de aceptación y con una influencia del

39,2% se recomienda, seguir manteniendo dicho comportamiento laboral e incrementar acciones para elevar el compromiso, toda vez que, existe un sentido de familia y equipo, lograr generar el desarrollo de la empatía en todos los niveles ya que es de vital importancia para alcanzar un nivel de convivencia óptimo y los directivos deben estar predispuestos a felicitar las actitudes de altruismo.

Séptima:

A la alta dirección de la empresa EGESUR S.A en lo que respecta a la dimensión “estándares de desempeño” según la encuesta es de nivel alto y con una influencia del 55,1%, se recomienda seguir manteniendo dicho comportamiento laboral, se debe potenciar las capacitaciones de los colaboradores, de tal forma que la ejecución de sus funciones se logren con los conocimientos actualizados y apropiados según las exigencias del caso, para que los colaboradores se desenvuelvan a la altura del puesto; lograr el cumplimiento de las normas de alto rendimiento, acompañada por un buen sistema de incentivos y de un buen ambiente laboral.

Octava:

A la alta dirección de la empresa EGESUR S.A en lo que respecta a la dimensión “conflicto” visto desde el aspecto positivo se presenta un nivel alto, lo que se asocia a un nivel apropiado de aceptación de opiniones y del trabajo realizado, mantener esos niveles de aceptación es lo idóneo y las mejoras pueden asociarse a reforzar los canales de comunicación y la participación de los colaboradores.

Novena:

A la alta dirección de la empresa EGESUR S.A en lo que respecta a la dimensión “identidad” según la evaluación de la dimensión es de nivel alto, se recomienda seguir manteniendo dicho comportamiento laboral y reforzar dicha identificación del trabajador para con su empresa, para lo cual el área de recursos humanos en particular debería disponer acciones para asegurar un ambiente laboral óptimo, sistemas de incentivos y recompensas, programas de capacitaciones, entre otros.

Décima:

Mediante los resultados obtenidos de EGESUR S.A en su sede administrativa de Tacna, llegamos a la conclusión de que existe influencia

significativa de la variable clima organizacional sobre nuestra variable de estudio como es la motivación laboral; se recomienda poner énfasis especial en las relaciones que ejercen influencia sobre la variable dependiente, y a su vez potenciar aquellas dimensiones del clima laboral que tienen alta presencia en la institución como son la estructura, responsabilidad, riesgo, calor laboral, apoyo y estándares de desempeño, conflicto e identidad; también en mejorar aquellas dimensiones que tienen presencia media como la recompensa.

Onceava:

Respecto a los factores de la motivación laboral los niveles tanto de la dimensión intrínseca como extrínseca son adecuados, pero se debe continuar trabajando en reforzar ambos factores para lograr mejores niveles de motivación, en este punto es importante mencionar que se va a lograr en la medida en que se mejore la percepción del clima organizacional según lo expuesto en los párrafos anteriores.

Doceava:

A la alta dirección de la empresa EGESUR S.A en lo que respecta a la relación entre las variables y su influencia de 29,30%, en primer lugar para

la variable clima organizacional la encuesta determina que es de un nivel medio y para la variable motivación determina que es de nivel alto, por lo que se recomienda trabajar la variable independiente con planes y programas para elevar más el clima laboral, para ello será necesario tomar en cuenta las recomendaciones que se han mencionado líneas arriba y con respecto a la variable dependiente se debe disponer acciones para mantener y/o incrementar el actual nivel de motivación y centrar la mirada en las acciones correctivas propuestas, para que el nivel de motivación de los colaboradores no decaiga.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvítez, F., & Ramírez, M. (2013). *Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del Grupo Almer, Trujillo – 2013*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Andina. (07 de Septiembre de 2018). *Andina - Agencia peruana de Noticias*. Recuperado el 04 de Junio de 2019, de <https://andina.pe/agencia/noticia-clima-laboral-afecta-un-20-productividad-empresas-724400.aspx>
- Armstrong, M. (1991). *Gerencia de recursos humanos integrado el personal y la empresa*. Colombia: Editorial Legis.
- Artigas, M. (7 de Marzo de 2016). *IEBS*. Obtenido de IEBS Blog: <https://www.iebschool.com/blog/desmotivacion-laboral-relaciones-laborales/#:~:text=La%20desmotivaci%C3%B3n%20laboral%20es%20un%20problema%20para%20el%20trabajador%20y%20para%20la%20empresa,-Es%20importante%2C%20especialmente&text=Cuando%20una%20persona%20>
- Banegas, C., & Cardona, D. (2017). Incidencia del Clima Organizacional en la Motivación de los Empleados de la Universidad Católica de Cuenca. *PODIUM*, 101-129.
- Bardales, J. (2018). *Clima laboral y motivación laboral en docentes de una institución educativa estatal de trujillo*. Trujillo: UPAO.
- Berthoud, L., & López, A. (2013). *Clima y cultura, componentes de la calidad educativa*. Argentina: Universidad FASTA ediciones.

- Brunet. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las Organizaciones*. . México: Editorial Trillas.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Mexico: Trillas.
- Campos, J. (14 de Enero de 2020). *La importancia de la motivación en el trabajo*. Obtenido de <https://alfatecsistemas.es/la-importancia-de-la-motivacion-en-el-trabajo/>
- Castilla, K., & Padilla, J. (2011). *Clima organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral en los empleados de la E.S.E. Hospital Local Arjona*. Cartagena, Colombia: Universidad de Cartagena.
- Ccorimanya, D. (2015). *Motivación y su relación con el clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, 2015*. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hil.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional (Tercera ed.)*. . México: Interamericana Editores.
- Díaz, C. (2015). La legislación en materia de control debe considerar las actividades que realiza las empresas del estado para una apropiada identificación de responsabilidad de sus trabajadores. Lima: Tesis (Maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú. P. 74.
- E., L. (2010). *Administración: Fundamentos del proceso Administrativo. (1ª ed.)*. Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.

- EGESUR. (14 de Diciembre de 2016). *Egesur - Portal de transparencias*. (A. d. Planeamiento, Ed.) Recuperado el 04 de Abril de 2019, de http://www.egesur.com.pe/Transparencia%20Estndar/PEI_2017-2021.pdf
- EGESUR. (Diciembre de 2018). *Bolosa de Valores de Lima*. Recuperado el 02 de Abril de 2019, de <https://www.bvl.com.pe/hhii/OE2027/20190327100701/MEMORIA322018.PDF>
- EGESUR. (02 de Abril de 2018). *Bolsa de Valores de Lima*. Obtenido de <https://www.bvl.com.pe/hhii/OE2027/20190327100701/MEMORIA322018.PDF>
- El Peruano. (10 de Septiembre de 2018). Clima laboral influye en la productividad empresarial. *Diario El Peruano*.
- Espinoza, V., & Gallardo, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: Una investigación de orientación teórica*. Santiago, Chile: Universidad de Chile.
- Gallup 2016 Global Great. (7 de Mayo de 2016). Solo 7% de trabajadores considera que tiene un empleo ideal en América Latina. *Diario Gestión*.
- Galván, M. A. (2019). *Motivación Laboral*. Obtenido de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n7/r3.html#refe1>
- Gómez, S., & Samillán, M. (2018). *La motivación y su influencia en el clima organizacional en los trabajadores de las salas civiles de la corte superior de justicia de Lambayeque - 2018*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán.
- Goncalves, A. (1997). *Fundamentos del Clima Organizacional*. España: Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC).

- Hernández, M. (2010). *Estudio del clima organizacional en la empresa JMC comunicaciones integradas, C.A. Caracas*. Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: 4ta edición. McGraw-Hill Interamericana. P. 850.
- Hernández, R., Fernandez, C., & Batista, P. (2014). *Metodologia de la Investigación*. Colombia: McGrawHill.
- Herzberg. (1959). *The Motivation to work*. EEUU: Deusto.
- Huapaya, P., & Elorreaga, F. (2019). *Clima laboral y motivación laboral en colaboradores de una empresa industrial de Chiclayo, agosto – septiembre, 2017*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1828>
- Infocapital. (s.f.). *Ocho causas comunes de desmotivación laboral*. Obtenido de Infocapital Web Site: <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/ocho-causas-comunes-de-desmotivacion-laboral/>
- Lagos, V. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec*. Chillán, Chile: Universidad del Bío-Bío.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. EEUU: McGraw-Hill Edition.
- Litwin & Stringer. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Division of Research graduate school of Business administration Harvard University .
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *MOTivation and organizational*. Boston: Harvard Businee School Press.
- Mandomedio. (2020). *Mando Medio: Solo el 55% de profesionales percibe buen clima laboral en un escenario de trabajo remoto*. Obtenido de Mandomedio Sitio Web:

<https://mandomedio.com/peru/noticias/clima-laboral-en-latinoamerica-estudio-mandomedio/>

Mandomedio. (s.f.). *Solo el 55% de profesionales percibe buen clima laboral en un escenario de trabajo remoto*. Obtenido de Mandomedio Sitio Web: <https://mandomedio.com/peru/blog/clima-laboral-en-latinoamerica-estudio-mandomedio/>

Maslow, H. (1991). *Motivación y Personalidad*. España: Díaz de Santos, S.A. .

McClelland, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid, España: Narcea S.A. Ediciones.

McGregor, D. (2006). *El lado humano de las empresas*. México: McGraw Hill Professional.

Morocho, I. (2010). *Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional de las Instituciones Educativas de la Ciudad Satélite Santa Rosa Región Callao*. Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.

Muñoz, A., & Ramírez, M. (2014). *La motivación de los empleados: más allá de la "zanahoria y el garrote"*. España: ISSN 1692-0279, ISSN 1692-0279, N°. 24, 2014, págs. 143-160.

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. 13va. Edición. México: McGraw Hill Editores S.A.

Pelaes, O. (2010). *Relación entre clima organizacional y satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Preparing for Take Off. (2018). *Global firms are facing a talent exodus as world economies return to growth. Growth is expected to pick up over 2013 and 2014*. Hay Group.
- Ramírez, A. (2019). *Influencia del clima laboral en la motivación laboral de los trabajadores de la sede de Tacna del Banco Internacional del Perú (Interbank) periodo 2019*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Salinas, E. (2010). *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, Periodo 2008-2009*. Tesis, UNJBG, Tacna.
- Sánchez, J. (2008). *Principios Básicos de Empresa*. Madrid: Vision libros. 259 p.
- Sánchez, L. (10 de Enero de 2013). *La motivación laboral*. Obtenido de <https://www.emprendepyme.net/la-motivacion-laboral.html>
- Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Economico Administrativas*, 27: 78-82.
- Schneider, B., & Hall, D. (1972). *Correlates of organization identification as a function of career pattern and organization type*. EEUU: Administrative Science Quarterly.
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 385-393.
- Soares, M. d. (2013). *Evaluación del Clima Organizacional en Distribuidora LUMOSA S.A. según el modelo de Litwin y Stringer*. Caracas: UCAB Universidad Católica Andrés Bello.
- Supo, J. (2012). *Seminarios de Investigación Científica*. Arequipa: Bioestadístico.

- Torres, H. (2019). *Clima Laboral y motivación de los trabajadores portuarios de ILo en ENAPU S.A. Periodo 2017*. Tacna: Repositorio UNJBG.
- Villamil, O., & Sánchez, J. (2012). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma*. México: Innovare.
- Workmeter. (25 de Julio de 2013). *Workmeter*. Obtenido de Workmeter Blog: <https://es.workmeter.com/blog/bid/295138/El-clima-organizacional-y-12-pautas-para-la-motivaci-n-laboral>

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario - Clima Organizacional

	1=Muy en Desacuerdo 2=En Desacuerdo 3=Ni de acuerdo Ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5=Muy De acuerdo					
I	ESTRUCTURA					
1	Conozco claramente la estructura organizativa (organigrama, jerarquías) de la empresa Egesur.	1	2	3	4	5
2	Conozco claramente los procedimientos de la empresa Egesur.	1	2	3	4	5
3	En esta organización existen muchos formalismos para solicitar algo.	1	2	3	4	5
4	Conozco claramente cuáles son mis funciones y obligaciones.	1	2	3	4	5
5	El exceso de reglas, procedimientos y trámites impiden que las nuevas ideas sean tomadas en cuenta.	1	2	3	4	5
6	Conozco claramente las políticas de la empresa Egesur.	1	2	3	4	5
II	RESPONSABILIDAD					
7	Considero que hago bien mi trabajo y no necesito constante verificación de mi jefe.	1	2	3	4	5
8	Asumo un compromiso adicional a las funciones propias de mi cargo.	1	2	3	4	5
9	Determino mis propias exigencias y estándares para la ejecución de mi trabajo.	1	2	3	4	5
10	A las personas aquí se les da suficiente responsabilidad en sus labores.	1	2	3	4	5
11	Tomo iniciativas personales en bien de la organización.	1	2	3	4	5
III	RECOMPENSA					
12	A las personas aquí se les paga justamente por el trabajo que hacen.	1	2	3	4	5
13	Aquí tenemos beneficios especiales y únicos.	1	2	3	4	5
14	Yo siento que recibo una parte justa de las ganancias que obtiene esta organización.	1	2	3	4	5
15	Los jefes muestran reconocimiento por el buen trabajo y por el esfuerzo extra.	1	2	3	4	5
16	Yo siento que recibo estímulos por el trabajo bien hecho.	1	2	3	4	5
IV	RIESGO					
17	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas.	1	2	3	4	5
18	Mi jefe toma el riesgo de aceptar el planteamiento de una nueva idea.	1	2	3	4	5
V	CALOR					
19	Las personas que trabajan aquí en la empresa Egesur se llevan bien entre sí.	1	2	3	4	5
20	Entre las personas que trabajan aquí en la empresa Egesur existe preocupación y cuidado por el otro.	1	2	3	4	5
21	En Egesur las personas celebran eventos especiales.	1	2	3	4	5
VI	APOYO					
22	En Egesur hay un sentido de familia o equipo.	1	2	3	4	5
23	Existe un apoyo en conjunto cuando no puedo resolver algo solo.	1	2	3	4	5
VII	ESTANDARES DE DESEMPEÑO					
24	En la empresa Egesur se exige el cumplimiento de normas de alto rendimiento.	1	2	3	4	5
25	De acuerdo a mi desempeño siento que logro cubrir los estándares pedidos.	1	2	3	4	5
26	Los jefes evitan el favoritismo.	1	2	3	4	5

VIII	CONFLICTO					
27	Mis jefes aprecian el trabajo de todos por igual.	1	2	3	4	5
28	Los jefes aceptan opiniones discrepantes entre los trabajadores.	1	2	3	4	5
IX	IDENTIDAD					
29	Mi trabajo tiene un significado especial para mí.	1	2	3	4	5
30	Considero que a la gente le gusta venir a trabajar a la empresa Egesur.	1	2	3	4	5
31	Siento que mi participación es importante para la empresa Egesur.	1	2	3	4	5

Anexo 2. Cuestionario – Motivación Laboral

1=Muy en Desacuerdo 2=En Desacuerdo 3=Ni de acuerdo Ni en desacuerdo 4=De acuerdo						
5=Muy De acuerdo						
I	FACTORES INTRÍNSECOS					
1	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de objetivos.	1	2	3	4	5
2	El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades.	1	2	3	4	5
3	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	1	2	3	4	5
4	Mi jefe me reconoce por una labor bien realizada.	1	2	3	4	5
5	Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo.	1	2	3	4	5
6	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar.	1	2	3	4	5
7	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
8	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes.	1	2	3	4	5
9	Considero que me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo a mi criterio.	1	2	3	4	5
10	Considero que mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad.	1	2	3	4	5
11	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad.	1	2	3	4	5
12	Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas.	1	2	3	4	5
13	Considero que existen oportunidades de hacer línea de carrera en la empresa Egesur.	1	2	3	4	5
14	Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional.	1	2	3	4	5
II	FACTORES EXTRÍNSECOS					
15	En Egesur se cumplen con los convenios y leyes laborales.	1	2	3	4	5
16	Me siento conforme con mi horario laboral.	1	2	3	4	5
17	Entiendo claramente la misión y visión de la organización.	1	2	3	4	5
18	Mi organización difunde sus políticas y procedimientos.	1	2	3	4	5
19	Me siento conforme con las normas y políticas de la empresa Egesur.	1	2	3	4	5
20	Mi jefe tiene la formación técnica y profesional necesaria para hacer su trabajo.	1	2	3	4	5
21	Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
22	Considero que la gerencia es competente en llevar el negocio.	1	2	3	4	5
23	Mi jefe inmediato me comunica si realizo bien o mal mi trabajo.	1	2	3	4	5
24	Los jefes incentivan y responden genuinamente a sugerencias e ideas.	1	2	3	4	5
25	Los jefes crean un ambiente de confianza, son accesibles y es fácil hablar con ellos.	1	2	3	4	5

26	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores.	1	2	3	4	5
27	Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente.	1	2	3	4	5
28	Me otorgan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo.	1	2	3	4	5
29	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas.	1	2	3	4	5
30	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo.	1	2	3	4	5
31	Estoy conforme con los premios e incentivos que recibo.	1	2	3	4	5
32	Recibo los beneficios de acuerdo a ley.	1	2	3	4	5
33	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
34	Las personas se preocupan por sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5

¡Muchas gracias por su colaboración!


Anexo 3. Matriz de Consistencia

Título: "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACION LABORAL EN LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA DE GENERACIÓN ELÉCTRICA DEL SUR S.A. TACNA, AÑO 2019."			
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE
¿Cómo influye el clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A, región Tacna, año 2019?	Determinar cómo influye el clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A., ubicada en la región Tacna, año 2019.	Hi: El clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A., región Tacna, año 2019 Ho: El clima organizacional no influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A., región Tacna, año 2019	CLIMA ORGANIZACIONAL
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE DEPENDIENTE
¿Cómo influye la dimensión Estructura del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A, región Tacna, año 2019?	Determinar cómo influye la dimensión Estructura del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A, región Tacna, año 2019	La dimensión Estructura del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A, región Tacna, año 2019	MOTIVACIÓN LABORAL
¿Cómo influye la dimensión Responsabilidad del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A, región Tacna, año 2019?	Determinar cómo influye la dimensión Responsabilidad del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A, región Tacna, año 2019	La dimensión Responsabilidad del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A, región Tacna, año 2019	
¿Cómo influye la dimensión Recompensa del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A, región Tacna, año 2019?	Determinar cómo influye la dimensión Recompensa del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A, región Tacna, año 2019	La dimensión Recompensa del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A, región Tacna, año 2019	

¿Cómo influye la dimensión Riesgo del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A, región Tacna, año 2019?	Determinar cómo influye la dimensión Riesgo del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A, región Tacna, año 2019	La dimensión Riesgo del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A, región Tacna, año 2019	
¿Cómo influye la dimensión Calor laboral del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A, región Tacna, año 2019?	Determinar cómo influye la dimensión Calor laboral del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A, región Tacna, año 2019	La dimensión Calor laboral del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A, región Tacna, año 2019	
¿Cómo influye la dimensión Apoyo del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A, región Tacna, año 2019?	Determinar cómo influye la dimensión Apoyo del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A, región Tacna, año 2019	La dimensión Apoyo del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A, región Tacna, año 2019	
¿Cómo influye la dimensión Estándares de desempeño del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A, región Tacna, año 2019?	Determinar cómo influye la dimensión Estándares de desempeño del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A, región Tacna, año 2019	La dimensión Estándares de desempeño del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A, región Tacna, año 2019	
¿Cómo influye la dimensión Conflicto del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A, región Tacna, año 2019?	Determinar cómo influye la dimensión Conflicto del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A, región Tacna, año 2019	La dimensión Conflicto del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A, región Tacna, año 2019	
¿Cómo influye la dimensión Identidad del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A, región Tacna, año 2019?	Determinar cómo influye la dimensión Identidad del clima organizacional en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A, región Tacna, año 2019	La dimensión Identidad del clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral en los trabajadores de la sede administrativa en la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A, región Tacna, año 2019	
Método	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	
Tipo: Básica o pura Diseño: No experimental, prospectivo y transversal.	Población: 34 trabajadores – Censo	Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario.	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 4. Validez de Jueces



UNIVERSIDAD NACIONAL JOR GE BASADRE GROHMANN
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISEÑO DEL INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO Y
 METODO DE INVESTIGACION: "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN
 LABORAL EN LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA DE GENERACIÓN
 ELECTRICA DEL SUR S.A. REGIÓN TACNA, AÑO 2019"

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del juez : Agro. Hernando Rodríguez Ugo
 1.2. Cargo e institución donde labora : Escuela de Negocios Emprendo
 1.3. Nombre del instrumento evaluado : Clima Organizacional
 1.4. Autor (es) del Instrumento :

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				/	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				/	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				/	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				/	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				/	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					/
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				/	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				/	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				/	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				/	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **Lugar y fecha:**

Firma del Experto Informante: Hernando Rodríguez Ugo
 Escuela de Negocios Emprendo
 Teléfono N°: 950951847 DNI: 20493062



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOR GE BASADRE GROHMANN
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

DISEÑO DEL INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO Y
METODO DE INVESTIGACION: "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN
LABORAL EN LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA DE GENERACIÓN
ELECTRICA DEL SUR S.A. REGIÓN TACNA, AÑO 2019"

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del juez : Ramos Est Paralela
 1.2. Cargo e institución donde labora : Jefe de Personal - Egesur
 1.3. Nombre del instrumento evaluado : Clima Organizacional
 1.4. Autor (es) del instrumento : _____

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.			✓		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			✓		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				✓	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				✓	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				✓	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				✓	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: _____

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Lugar y fecha: _____

Teléfono Nº: 947566000 DNI: 40069900

Firma del Experto Informante: *[Firma]*



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOR GE BASADRE GROHMANN
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

DISEÑO DEL INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO Y
METODO DE INVESTIGACION: "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN
LABORAL EN LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA DE GENERACIÓN
ELECTRICA DEL SUR S.A. REGIÓN TACNA, AÑO 2019"

I. DATOS GENERALES:

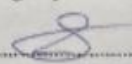
- 1.1. Apellidos y nombres del juez : Yamara Sotillo, Karen Katerina
- 1.2. Cargo e institución donde labora : Directora Ejecutiva - Empresa
- 1.3. Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario 1 - Clima Organizacional
- 1.4. Autor (es) del instrumento : Dirección Ejecutiva Empresa

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 5 Lugar y fecha: 23 de Julio de 2019

Firma del Experto Informante: 
Teléfono N°: 987134349 DNI: 92804713



UNIVERSIDAD NACIONAL JOR GE BASADRE GROHMANN
 ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISEÑO DEL INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO Y
 METODO DE INVESTIGACION: "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN
 LABORAL EN LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA DE GENERACIÓN
 ELECTRICA DEL SUR S.A. REGIÓN TACNA, AÑO 2019"

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del juez : *Dr. Marcelo Rodríguez Vega*
 1.2. Cargo e institución donde labora : *Docente de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann*
 1.3. Nombre del instrumento evaluado : *Motivación Laboral*
 1.4. Autor (es) del instrumento :

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				/	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				/	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				/	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				/	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				/	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					/
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				/	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				/	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				/	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				/	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Aplica*

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Lugar y fecha:

Firma del Experto Informante: *Dr. Marcelo Rodríguez Vega*
 Escuela de Negocios
 Teléfono N°: *952951847* DNI: *497062*



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOR GE BASADRE GROHMANN
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

DISEÑO DEL INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO Y
METODO DE INVESTIGACION: "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN
LABORAL EN LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA DE GENERACIÓN
ELECTRICA DEL SUR S.A. REGIÓN TACNA, AÑO 2019"

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del juez : Ramos Gil Patricia
 1.2. Cargo e institución donde labora : Jefe de Personal - Egesuz
 1.3. Nombre del instrumento evaluado : Motivación Laboral
 1.4. Autor (es) del instrumento :

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.			✓		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente				✓	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				✓	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				✓	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.			✓		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				✓	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Lugar y fecha:

Firma del Experto Informante: *Patricia Ramos Gil*
 Teléfono N°: 947566000 DNI: 40069900



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOR GE BASADRE GROHMANN
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

DISEÑO DEL INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO Y METODO DE INVESTIGACION: "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA DE GENERACIÓN ELECTRICA DEL SUR S.A. REGIÓN TACNA, AÑO 2019"

I. DATOS GENERALES:


- 1.1. Apellidos y nombres del juez : Yamara Sotillo, Karen Hortelano
- 1.2. Cargo e institución donde labora : Administradora - Empresa
- 1.3. Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario 1 - Motivación laboral
- 1.4. Autor (es) del instrumento : Dolores Fariña Franco

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto técnico-científico.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Lugar y fecha: 23 de Julio 2019

Firma del Experto Informante: 
Teléfono N°: 987134349 DNI: 47504713