



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS
COLABORADORES DEL CONSORCIO EDUCATIVO CARRIÓN CUSCO EN
PANDEMIA COVID19 – 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Analí Vilma Jessica Palomino Necochea

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología

Docente asesor:

Dra. Juana Maria Marcos Romero

Código Orcid N°0000-0002-0545-2386

Chincha, Ica, 2021

Asesor.

Dra. JUANA MARIA MARCO ROMERO.

Miembros del jurado.

-Dr. Edmundo Gonzáles Zavala

-Dr. William Chu Estrada

-Dr. Martín Campos Martínez

DEDICATORIA

A Analí Vilma Jessica Palomino Necochea, mi mayor enemiga, pero con la adhesión, la simpatía, a ella que siempre piensa más cerca que lejos, en un allá que siempre es aquí. De mi mayor afecto Analí Vilma Jessica Palomino Necochea.

AGRADECIMIENTOS

Al extraño que me enseñó a bailar sola en cualquier tormenta. A Fany y Agustín por darme el mejor regalo que se le da a una persona, creer en mí.

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe del Clima Organizacional y Motivación Laboral en los trabajadores del Consorcio Educativo Carrión Cusco – 2021.

Material y método: El estudio fue de tipo básica, descriptiva correlacional, de corte transversal y de diseño no experimental, la población La muestra de estudio, fue de 87 colaboradores, corresponde a la muestra aleatoria simple probabilísticas de la población de todo el consorcio.

Los instrumentos que se aplicaran para el recojo de información son test psicométricos estandarizados, La Escala Multidimensional de Clima Organizacional (2015), comprendido por 29 ítems en 8 dimensiones; y la escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS) (2013) que cuenta con 19 ítems, los cuales están distribuidos en 5 dimensiones. Los resultados fueron presentados descriptivamente y se utilizó la prueba de Rho de Spearman.

Resultados: Del gráfico y nivel de sig. de 0.002 se acepta que existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral. En un nivel de 0.33 indicando una relación baja de tendencia positiva a mayor motivación laboral mejor clima organizacional.

Palabras clave: clima organizacional, motivación laboral, COVID-19, trabajo remoto, consorcio educativo.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship that exists between the Organizational Climate and Work Motivation in the workers of the Carrion Cusco Educational Consortium - 2021.

Material and method: The study was of a basic type, descriptive correlational, cross-sectional and non-experimental design, the population The study sample was 87 collaborators, it corresponds to the simple probabilistic random sample of the population of the entire consortium.

The instruments that will be applied to collect information are standardized psychometric tests, The Multidimensional Scale of Work Climate (2015), comprised of 29 items in 8 dimensions; and the Labor Motivation measurement scale (R-MAWS) (2013) that has 19 items, which are distributed in 5 dimensions. The results were presented descriptively and the Spearman Rho test was used.

Results: From the graph and level of sig. of 0.002 it is accepted that there is a relationship between the organizational climate and work motivation. At a level of 0.33 indicating a low relationship of positive trend to higher work motivation, better organizational climate.

Keywords: organizational climate, work motivation, COVID-19, remote work, educational consortium.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Palabras claves	iv
Abstract	v
Índice general.	vi
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	xii
Índice de cuadros de distribución	xv
I. INTRODUCCIÓN	16
II.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
2.1. Descripción del problema.....	17
2.2. Preguntas de Investigación General	21
2.3. Preguntas de Investigación Especifica	21
2.4. Justificación e importancia	23
2.4.1. Justificación	23
2.4.2. Importancia	24
2.5. Objetivo general y específicos	25
2.5.1. Objetivo general.....	25
2.6. Objetivos Específicos.....	25
2.7. Alcances y limitaciones	26
2.7.1. Alcances	26
2.7.2. Limitaciones	26

III.	MARCO TEÓRICO	27
3.1.	Antecedentes	27
a.	Estudios internacionales	27
b.	Estudios nacionales	29
c.	Estudios Locales	31
3.2.	Bases Teóricas.	33
3.2.1.	Definición de Clima Organizacional	33
	3.2.1.1. Tipos de clima organizacional	38
	3.2.2.1. Importancia del Clima Organizacional.....	41
	3.2.1.3. Dimensiones del Clima Organizacional.....	42
3.2.2.	Definición de Motivación Laboral	43
	3.2.2.1. Clasificación de la motivación	46
3.3.	Marco conceptual.....	49
IV.	METODOLOGÍA.....	51
4.1.	Tipo y Nivel de la Investigación.....	51
4.2.	Diseño de la Investigación	52
4.3.	Población - Muestra	52
4.3.1.	Población	52
4.3.2.	Muestra	53
4.4.	Hipótesis general y específica	53
4.4.1.	Hipótesis General	53
4.4.2.	Hipótesis Específicas.....	53

4.5. Identificación de variables.....	55
4.5.1. Variable de estudio 1	55
4.5.2. Variable de estudio 2	55
4.6. Operacionalización de variables	57
4.7. De Recolección De Datos	59
4.7.1. Técnica.	59
4.7.2. Instrumentos.	59
4.7.3. Técnicas de análisis e interpretación de datos	65
V. RESULTADOS	67
5.1. Presentación de Resultados	67
5.2. Interpretación de Resultados	76
VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS	86
6.1. Contrastación de Hipótesis.	86
6.2. Comparación de los resultados con el marco teórico	100
CONCLUSIONES	103
RECOMENDACIONES.....	106
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	109
Referencias	109

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel del Clima Organizacional en los colaboradores del consorcio educativo Carrión cusco– 2021	67
Tabla 2 Nivel de motivación laboral en los colaboradores del consorcio educativo Carrión cusco– 2021	67
Tabla 3 Frecuencias y Porcentajes de la dimensión satisfacción de los trabajadores de la variable Clima Organizacional en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco– 2021	69
Tabla 4 Frecuencias y Porcentajes de la dimensión autonomía en el trabajo de la variable Clima Organizacional en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco– 2021	70
Tabla 5 Frecuencias y Porcentajes de la dimensión Relaciones Sociales de la variable Clima Organizacional en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco– 2021	71
Tabla 6 Frecuencias y Porcentajes de la dimensión Unión y Apoyo de la variable Clima Organizacional en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco– 2021	72
Tabla 7 Frecuencias y Porcentajes de la dimensión Consideración de directivos de la variable Clima Organizacional en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco– 2021	73
Tabla 8 Frecuencias y Porcentajes de la dimensión Beneficios y Recompensas de la variable Clima Organizacional en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco– 2021	74

Tabla 9 Frecuencias y Porcentajes de la dimensión Motivación y Esfuerzo de la variable Clima Organizacional en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco– 2021	74
Tabla 10 Frecuencias y Porcentajes de la dimensión Liderazgo de los directivos de la variable Clima Organizacional en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco– 2021	75
Tabla 11 Contingencia clima organizacional y motivación laboral	76
Tabla 12 Contingencia Satisfacción de los trabajadores y motivación laboral	77
Tabla 13 Tabla de contingencia el clima Autonomía en el trabajo motivación laboral	79
Tabla 14 contingencia el Relaciones sociales y motivación laboral	80
Tabla 15 Contingencia el Unión y apoyo y motivación laboral	81
Tabla 16 Contingencia consideración de directivos y motivación laboral	82
Tabla 17 Contingencia beneficios y recompensas y motivación laboral	83
Tabla 18 Contingencia Motivación, esfuerzo y motivación laboral	84
Tabla 19 Contingencia liderazgo de los directivos y motivación laboral	85

Tabla 20 Coeficiente de correlación Spearman entre el clima organizacional y motivación laboral.	86
Tabla 21 Coeficiente de correlación Spearman entre la satisfacción de los trabajadores y motivación laboral	88
Tabla 22 Coeficiente de correlación Spearman entre la autonomía en el trabajo y motivación laboral.....	89
Tabla 23 Coeficiente de correlación Spearman entre las relaciones sociales entre los miembros de la organización y motivación laboral.	91
Tabla 24 Coeficiente de correlación Spearman entre la unión y apoyo entre los compañeros de trabajo y motivación laboral.....	92
Tabla 25 Coeficiente de correlación Spearman entre la consideración de directivos y motivación laboral.	94
Tabla 26 Coeficiente de correlación Spearman entre los beneficios y recompensas y motivación laboral.	95
Tabla 27 Coeficiente de correlación Spearman entre la motivación y esfuerzo y motivación laboral.....	96
Tabla 28 Coeficiente de correlación Spearman entre el liderazgo de los directivos y motivación laboral.	98

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Nivel del Clima Organizacional en los colaboradores del consorcio educativo Carrión cusco– 2021	67
Gráfico 2 Nivel de motivación laboral en los colaboradores del consorcio educativo Carrión cusco– 2021	68
Gráfico 3 Nivel de la dimensión satisfacción de los trabajadores de la variable Clima Organizacional en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco– 2021	69
Gráfico 4 Nivel de la dimensión autonomía en el trabajo de la variable Clima Organizacional en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco– 2021.	70
Gráfico 5 Nivel de la dimensión Relaciones Sociales de la variable Clima Organizacional en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco– 2021.	71
Gráfico 6 Nivel de la dimensión Unión y Apoyo de la variable Clima Organizacional en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco– 2021	72
Gráfico 7 Nivel de la dimensión Consideración de directivos de la variable Clima Organizacional en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco– 2021	73
Gráfico 8 Nivel de la dimensión Beneficios y Recompensas de la variable Clima Organizacional en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco– 2021	74

Gráfico 9 Nivel de la dimensión Motivación y Esfuerzo de la variable Clima Organizacional en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco– 2021	75
Gráfico 10 Nivel de la dimensión Liderazgo de los directivos de la variable Clima Organizacional en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco– 2021.	76
Gráfico 11 Barras agrupadas entre el clima organizacional y motivación laboral.	77
Gráfico 12 Barras agrupadas entre el Satisfacción de los trabajadores y motivación laboral.	78
Gráfico 13 Barras agrupadas entre la Autonomía en el trabajo y motivación laboral.	79
Gráfico 14 Barras agrupadas entre las Relaciones sociales y motivación laboral.	80
Gráfico 15 Barras agrupadas entre la Unión y apoyo y motivación laboral.	81
Gráfico 16 Barras agrupadas entre la consideración de directivos y motivación laboral.	82
Gráfico 17 Barras agrupadas entre los beneficios y recompensas y motivación laboral.	83
Gráfico 18 Barras agrupadas entre la Motivación y esfuerzo y motivación laboral	84
Gráfico 19 Barras agrupadas entre el liderazgo de los directivos y motivación laboral.	85

Gráfico 20 Coeficiente de correlación Spearman entre el clima organizacional y motivación laboral.....	87
Gráfico 21 Coeficiente de correlación Spearman entre la satisfacción de los. trabajadores y motivación laboral	88
Gráfico 22 Coeficiente de correlación Spearman entre la autonomía en el trabajo y motivación laboral.....	89
Gráfico 23 Coeficiente de correlación Spearman entre las relaciones sociales entre los miembros de la organización y motivación laboral.....	91
Gráfico 24 Coeficiente de correlación Spearman entre la unión y apoyo entre los compañeros de trabajo y motivación laboral..	92
Gráfico 25 Coeficiente de correlación Spearman entre la consideración de directivos y motivación laboral.	94
Gráfico 26 Coeficiente de correlación Spearman entre los beneficios y recompensas y motivación laboral.	95
Gráfico 27 Coeficiente de correlación Spearman entre la motivación y esfuerzo y motivación laboral.....	96
Gráfico 28 Coeficiente de correlación Spearman entre el liderazgo de los directivos y motivación laboral.	98

INDICE DE CUADROS DE DISTRIBUCIÓN

Cuadro de distribución 1 Relación de trabajadores del consorcio educativo Carrión	52
Cuadro de distribución 2 Operacionalización de variables para la investigación en Clima organizacional y motivación laboral en los colaboradores del consorcio educativo Carrión cusco – 2021	57
Cuadro de distribución 3 Matriz de correlación Spearman entre las dimensiones de Clima Organizacional y motivación laboral.....	¡Error! Marcador no definido.

I. INTRODUCCIÓN

Debido a los procesos de cambios económicos, sociales, culturales y las tecnologías que surgen por globalización del mercado se puede decir que las relaciones laborales son un área de estudio para especialistas de la conducta humana. Pues, relaciones tradicionales horizontales de siglos pasados consideraban al empleado como mera parte de una maquinaria productiva y de servicios y no un colaborador que puede aportar valor a los procesos, con perspectivas innovadoras o un compromiso organizacional; en la época actual atravesamos una crisis sanitaria por la COVID-19 que ha modificado la forma en la que se trabaja, y en como vemos a los trabajadores, estas preocupaciones motivan a las organizaciones privadas y públicas en la búsqueda de implementar cambios en sus estrategias laborales a la hora de enfrentar los nuevos retos organizacionales. Por tanto, los elementos externos e internos que afectan los procesos organizacionales y gerenciales se ven continuamente reevaluados. En este sentido, se hace necesario, que las empresas desarrollen nuevas técnicas de producción, mercado, distribución, servicio y atención al cliente, lo cual amerita investigación en temas como calidad del desempeño laboral dentro de un buen clima organizacional, para enfrentar los retos organizacionales modernos.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

2.1. Descripción del problema.

A nivel mundial, el clima organizacional está tomando importancia como la principal herramienta en el manejo de organizaciones eficientes en un mundo cada vez más globalizado y competitivo, donde los aspectos que definen el clima organizacional son factores que van a posibilitar a una organización que sea más competitiva a comparación de otras de su misma índole comercial. Como conceptos generales se refiere a propiedades tangibles dentro de un ambiente de trabajo, estas pueden ser percibidas por quienes laboran y manejan dicha organización. Por lo tanto, todas aquellas pre - concepciones y percepciones objetivas que poseen los miembros de una organización en relación a su funcionamiento pueden ser influyentes en la percepción de la auto-realización y desarrollo personal de los trabajadores. Todo esto se reflejará también en el ámbito psíquico del trabajador en la disposición a pertenecer a la organización y la identificación con la organización; lo cual esta ligado directamente a la productividad y rendimiento dentro del trabajo.

Esto ha llevado a las grandes organizaciones, a buscar nuevas estrategias para generar clima organizacional positivo dentro de la empresa, permitirá al trabajador desarrollar todas sus habilidades y conocimientos; y potenciarlo al máximo.

En el Perú, son solo las nuevas empresas las que toman conciencia que la comodidad y satisfacción de su capital humano es indispensable para el desarrollo de la empresa. Por tanto, estas nuevas organizaciones que ofrecen a los trabajadores un buen clima organizacional, lo cual eleva el

desempeño de las actividades, genera en sus trabajadores mayor satisfacción laboral. Son casos como el consorcio Interbank, que ha logrado mantener un buen clima organizacional de manera sostenible en todo el tiempo que ha estado en el mercado. Pero, es visible que en el entorno específico existe una escasa satisfacción de necesidades, no se valora el equilibrio emocional, proactividad y motivación laboral.

Tal tenemos el caso de la universidad Andina del Cusco que, dentro de su estudio sobre Clima Organizacional institucional, denota que un 65,2% de su población administrativa califica el Clima Organizacional como regular, esto nos indica que se requiere mejoras al interior de la organización, ya que este aspecto tiene un papel vinculante o de obstaculización sobre el desempeño que realizan los trabajadores dentro de la universidad.

Concluyendo así que el clima organizacional se convierte en un aspecto crucial, puesto que el éxito de las organizaciones o instituciones está directamente vinculado sumando a esto el talento humano y la motivación que presenten los trabajadores.

En nuestra realidad específica sobre el caso de estudio, se observa que el clima organizacional dentro del Consorcio Educativo Carrión ha variado considerablemente debido a la nueva realidad ocasionada por la pandemia COVID-19, el clima organizacional se ha alterado completamente, los trabajadores de la parte administrativa han cambiado de manera improvisada toda estructura de gestión de la empresa ya que no había antecedentes para afrontar la pandemia, esto generó que las metas y objetivos trazados no se puedan cumplir satisfactoriamente; se tuvo que

reestructurar la nueva forma de trabajo para cubrir las necesidades de los usuarios.

Otra característica de la problemática es que los integrantes del consorcio recibían de manera indirecta las responsabilidades y funciones, estas personas se han visto aisladas de un momento a otro, sin ninguna opción a coordinación con los promotores, los canales de comunicación no eran tan efectivos ya que recién se estaba probando su efectividad. Esto definitivamente afecta a las interrelaciones dentro de la institución, porque el ambiente laboral fue prácticamente modificado, trasladándose de la institución a los hogares para cumplir las cuarentenas obligatorias, se tenía que mantener un distanciamiento social, convirtiéndose en lo que hoy se en día se denomina trabajo remoto.

Por otro lado, la motivación laboral de los trabajadores del consorcio, se vio directamente afectada por la inestabilidad social, económica y sanitaria que se atraviesa, ya que esto afecta a los trabajadores a un nivel biopsicosocial, por ende, la motivación laboral y la importancia del trabajo disminuyó drásticamente el máximo rendimiento y dejaron de perseguir las metas y objetivos establecidos por la organización.

Al disminuir la motivación laboral, disminuye la productividad en la empresa afectando directamente al trabajo desarrollado en equipo, con las diferentes actividades a realizar, la empresa es consciente que la motivación laboral es un factor que influye en el ambiente de trabajo físico, y al transformarse todo el ambiente laboral, se perdió toda relación de dinámica laboral entre los trabajadores.

En lo laboral, cualquier cambio requiere un proceso de adaptación que en medio de la pandemia COVID-19 esto fuerza a las empresas que esta adaptación sea de manera inmediata.

Es importante analizar los cambios que se realizaron en el clima organizacional y en la motivación laboral durante la pandemia COVID-19, uno de los cambios primordiales fue que los colaboradores del consorcio cambiaron su ámbito laboral por un computador y un celular para realizar sus funciones, el trabajo remoto de nuestra nueva realidad no es tan simple; ocasionó cambios en las rutinas, las formas de comunicarse, horarios y formas de cumplir los objetivos y metas; en ese sentido la motivación laboral se vio mellada negativamente ante una recompensa de orden material o psicológico.

La pandemia nos ha puesto un nuevo sistema de trabajo con incertidumbre y problemas de comunicación, generando desafíos que antes no existían, aumentando la carga de trabajo para los colaboradores porque las labores de la organización se suman las preocupaciones por cuestiones domésticas, además los efectos de la pandemia en la economía están aumentando la inseguridad laboral.

El talento humano es el recurso más importante y capaz de generar crecimiento en cualquier entidad. Por ello, compañías de todo tipo, tamaño, industria y ubicación direccionan sus esfuerzos en satisfacer sus necesidades creando espacios donde superen sus expectativas y logren sus satisfacciones; esto último implica mucho en el logro de los objetivos de las organizaciones. De esta manera el Clima organizacional y la motivación laboral se convierten en el socio estratégico de todas las demás áreas.

Ramírez, 2017), menciona que la motivación laboral durante las últimas décadas ha ido evolucionando en todos los aspectos como: el cambio social, económico, político y cultural, estos cambios rompen los antiguos esquemas y paradigmas con los que se venía trabajando. Estos que afectan la estructura de la vida cotidiana como el vínculo que tiene una persona con su entorno laboral con el cual se identifica. Para una empresa el recurso humano, es el activo primordial sobre la cual se basa la misma empresa, sin estos recursos materiales e inmateriales no se movilizarán, estos permiten el ciclo funcional, logrando así las metas.

Por tanto, en la nueva realidad laboral, las organizaciones deben basarse en motivar más a sus colaboradores y hacer que se identifiquen con la empresa, para que sean la fuerza primaria dentro de la empresa. A todo esto, se deben sumar las técnicas avanzadas de selección y capacitación personal.

2.2. Preguntas de Investigación General

¿Existe relación entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral en los trabajadores del Consorcio Educativo Carrión Cusco – 2021?

2.3. Preguntas de Investigación Especifica

P.E.1:

¿Cuál es la relación entre la satisfacción de los trabajadores y Motivación Laboral en los trabajadores del Consorcio Educativo Carrión Cusco – 2021?

P.E.2:

¿Cuál es la relación entre la autonomía en el trabajo y la Motivación Laboral en los trabajadores del Consorcio Educativo Carrión Cusco – 2021?

P.E.3:

¿Cuál es la relación entre las relaciones personales sociales y la Motivación Laboral en los trabajadores del Consorcio Educativo Carrión Cusco -2021?

P.E.4:

¿Cuál es la relación entre la unión y apoyo entre los compañeros de trabajo y Motivación Laboral en los trabajadores del Consorcio Educativo Carrión Cusco – 2021?

P.E.5:

¿Cuál es la relación entre la consideración de directivos y Motivación Laboral en los trabajadores del Consorcio Educativo Carrión Cusco – 2021?

P.E.6:

¿Cuál es la relación entre los beneficios y recompensas y Motivación Laboral en los trabajadores del Consorcio Educativo Carrión Cusco – 2021?

P.E.7:

¿Cuál es la relación entre la motivación y esfuerzo y Motivación Laboral en los trabajadores del Consorcio Educativo Carrión Cusco – 2021?

P.E.8:

¿Cuál es la relación entre el liderazgo de los directivos y Motivación Laboral en los trabajadores del Consorcio Educativo Carrión Cusco – 2021?

2.4. Justificación e importancia

2.4.1. Justificación

La finalidad de la investigación es determinar el grado de relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral dentro del Consorcio Educativo Carrión durante la pandemia COVID-19, de este modo conocer las situaciones que perjudican el buen desempeño de los colaboradores al momento de realizar sus funciones dentro de la empresa, y observar que nuevas situaciones se enfrentan por la Pandemia COVID-19.

La investigación objetiva me permitirá conocer y aplicar, procedimientos y estándares que permitan reaccionar de manera óptima en la creación de la nueva política del valor humano como esencia dentro de la organización. Por lo tanto, la investigación busca evidenciar que el personal no es sólo un activo intangible estático, sino es la clave para obtener metas y objetivos esperados dentro de la empresa, en realidad el clima organizacional y la motivación laboral es un medio para lograr un fin.

Desde un punto de vista práctico, a través de los resultados a obtener durante el proceso de investigaciones, podré diseñar diferentes acciones que apoyen a la mejoría de un adecuado clima organizacional, asimismo, se involucre a la motivación laboral de los colaboradores.

El valor metodológico de la investigación me permite conocer opiniones, observaciones y resultados, estas son transformadas en datos estadísticos, lo que permite interpretar las diversas situaciones actuales por la pandemia COVID-19 que afectan a la población en ambas variables de estudio.

2.4.2. Importancia

Cabe señalar que una adecuada motivación laboral en los trabajadores depende básicamente de un adecuado clima organizacional, sumando a ello los conocimientos necesarios para su ejecución y conservación, para esto, se tiene que contar con personas idóneas, motivadas a lograr los objetivos dentro de la empresa y a que los colaboradores muestran mejoras significativas a través de un bien clima organizacional.

El resultado de esta investigación me permitirá formular alternativas técnicas para la solución a los problemas identificados en el consorcio en relación al clima organizacional y la motivación laboral, siendo beneficioso para los promotores y personal administrativo, generando satisfacción y orgullo de pertenecer a la organización que tienen un equilibrio entre la vida profesional y personal. Por otro lado, el Consorcio Carrión se verá beneficiado en el aspecto de disminución de costos que implica la rotación laboral, la confianza de los usuarios y el prestigio de la empresa, generando mayor utilidad para él consorcio.

2.5. Objetivo general y específicos

2.5.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe del Clima Organizacional y Motivación Laboral en los trabajadores del Consorcio Educativo Carrión Cusco – 2021.

2.6. Objetivos Específicos

O.E.1:

Identificar la relación satisfacción de los trabajadores y Motivación Laboral en los trabajadores del Consorcio Educativo Carrión Cusco – 2021.

O.E.2:

Identificar la relación la autonomía en el trabajo y Motivación Laboral en los trabajadores del Consorcio Educativo Carrión Cusco – 2021.

O.E.3:

Identificar la relación entre las relaciones sociales entre los miembros de la organización y Motivación Laboral en los trabajadores del Consorcio Educativo Carrión Cusco – 2021.

O.E.4:

Identificar la relación la unión y apoyo entre los compañeros de trabajo y Motivación Laboral en los trabajadores del Consorcio Educativo Carrión Cusco – 2021.

O.E.5:

Identificar la relación la consideración de directivos y Motivación Laboral en los trabajadores del Consorcio Educativo Carrión Cusco – 2021.

O.E.6:

Identificar la relación los beneficios y recompensas y Motivación Laboral en los trabajadores del Consorcio Educativo Carrión Cusco – 2021.

O.E.7:

Identificar la relación la motivación y esfuerzo y Motivación Laboral en los trabajadores del Consorcio Educativo Carrión Cusco – 2021.

O.E.8:

Identificar la relación del liderazgo de los directivos y Motivación Laboral en los trabajadores del Consorcio Educativo Carrión Cusco – 2021.

2.7. Alcances y limitaciones

2.7.1. Alcances

El presente trabajo de investigación se realizó con apoyo del área de recursos humanos de la empresa mencionada.

a. Alcance social: La presente de investigación se aplica a los trabajadores del Consorcio Educativo Carrión Cusco – 2021

b. Alcance geográfico: La investigación o estudio se llevó a cabo con los trabajadores del Consorcio Educativo Carrión Cusco – 2021, ubicada en sus 4 sedes Wánchaq -San Jerónimo – Sicuani - Anta, todas estas sedes se ubican en la provincia de Cusco, departamento de Cusco.

c. Alcance temporal: El estudio o trabajo de investigación se llevó a cabo entre los meses de mayo a agosto del 2021 Pandemia (COVID-19).

2.7.2. Limitaciones

Actualmente vivimos una realidad nacional e internacional transformada por la Pandemia COVID-19, por las nuevas normativas y leyes de cuidado preventivo, la interacción con personas se ha visto afectada por barreras físicas, tecnológicas, lo cual impide interacción directa

con los colaboradores de la empresa, se tienen muchas dificultades al momento aplicar los instrumentos de evaluación como entrevistas. se utilizaron herramientas no convencionales para la aplicación, estas en algunos casos de difícil manejo para el personal que no tenía un buen manejo de TIC's, por ello, algunas entrevistas se desarrollaron de manera presencial, teniendo como dificultad la interacción personal debido a los implementos de bioseguridad reglamentados.

Otro aspecto, fue el tiempo limitado para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, la empresa detectó estas labores como un riesgo extremo de contagio, reduciendo el tiempo de aplicación del instrumento y limitando el aforo de personas en un mismo ambiente por temas de seguridad. Todo esto dificulta el levantamiento de la información verídica.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

a. Estudios internacionales

(Flórez, Toledo, & Ospina, 2020) Según Flórez, Toledo y Ospina, se entiende que el clima organizacional es el conjunto de las propiedades de

un ambiente laboral todas estas son cuantificables; son importantes para establecer una base para la organización, todos estos notados por las personas que son parte de este ambiente.

En el estudio realizado en el IPS, se comprueba que en los ambientes laborales que no tienen un soporte de los gestores administrativos, y no apoyan a sus trabajadores ni en la parte personal ni en la parte laboral, no tienen un buen clima organizacional, por ende tampoco tienen una buena motivación laboral, percibida por los trabajadores, influye en sus actividades diarias sin mencionar sus indicadores motivacionales; como conclusión, el área de Talento Humano en conjunto con los gestores administrativos deben mejorar las características del clima organizacional, para mejorar el funcionamiento de la institución.

(Presco & Salaiza, 2017) En esta investigación, Presco y Salaiza buscan comprobar que entre el Clima Organizacional y las dimensiones de la Motivación Laboral de una institución educativa es ampliamente alta y reconocible. El enfoque que se utiliza es de corte cuantitativo y cualitativo. Esta investigación tiene una población de estudio total de 88 personas, dentro de esta población una parte es de plana docente (52 personas) y la otra parte es del área administrativa (20 personas). Los instrumentos que utilizan son instrumentos válidos: La encuesta de Clima Organizacional de Valenzuela desarrollada en el 2004 y el cuestionario ¿Qué lo motiva a usted?, que está basado en la teoría de motivación de Mc Clelland. para comprobar que existe tres tipos de motivaciones laborales: primero, las de logro; la segunda, la afiliación y, por último, la de poder.

Esta investigación parte planteando que el Clima Organizacional afecta a la Motivación Laboral como una hipótesis base, después de esto, se aplica todos los análisis estadísticos, los análisis de correlación y por último las reflexiones. Se comprobaron las hipótesis planteadas al inicio. En conclusión, el estudio revela que existe una importancia del Clima Organizacional, y para mejorar este clima se deben detectar los factores que afectan al mismo.

b. Estudios nacionales

(Castañeda & Savedra, 2019) El clima organizacional y la motivación laboral son parte de la vida diaria de cada trabajador dentro y fuera de la empresa. Por esto es importante conocer los indicadores que influyen de manera negativa o positivamente en las variables de estudio, esto se debe a que estas son de gran significación para las empresas. La investigación realizada buscó saber esta relación entre sus variables de clima organizacional y la motivación laboral en una población de 50 trabajadores en la empresa de transportes Los Girasoles Service SRL de Trujillo, 2019. En esta investigación se realizó un estudio básico, con un enfoque cuantitativo - correlacional, de diseño no experimental, en la poblaciones donde se aplicaron dos cuestionarios para medir ambas variables una de estas clima organizacional (Palma) y la otra motivación laboral (Góngora), Como resultados se obtuvieron que el 68% de trabajadores consideran que dicha empresa posee un nivel medio de clima organizacional y el 34% de los individuos considera poseer un nivel muy bajo de motivación laboral; donde se encontró que entre dichas variables

no existe una relación estadísticamente significativa ($p>0.05$) y además obteniendo como resultado un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.209, lo que significa que se encontró una correlación positiva baja entre la variable clima organizacional y la variable motivación laboral.

(Huayanay, 2017) Durante este tiempo donde todo tuvo un cambio, se considera que los valores evolucionan apresuradamente y los recursos vitales se vuelven cada vez más escasos, hoy en día, es imprescindible conocer todo aquello que influye de manera directa o indirectamente en el rendimiento de las personas en su lugar trabajo diario, por ello, el clima organizacional establece como un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su desempeño, su satisfacción, etc. El clima organizacional forma una idónea calidad de una organización y está también determina el comportamiento de un individuo, aunque algunos de estos comportamientos son difíciles de identificar porque son parte de las políticas de dirección empresarial, estas como el estilo de liderazgo del patrón u otro componente del clima. Por esto, es de prioridad conocer el clima de la organización y sus dimensiones, de estas saber cuales son las dificultades. Precisamente por ello, el presente estudio busca identificar el clima organizacional de la MUNICIPALIDAD DE AMARILIS y mejorarla aplicando la variable motivación laboral. Durante esta investigación se cumple con una estructura según los parámetros para considerarla investigación científica donde nuestro principal objeto de estudio son nuestras variables dentro de una población.

(Palma, 2016) La investigación desarrollada estudia la motivación y el Clima Organizacional en los trabajadores de instituciones universitarias. 473 es el número de trabajadores que conformaron la muestra estos a tiempo completo, entre ellos los profesores y empleados administrativos de tres universidades privadas de Lima, Perú. Dos escalas de motivación y Clima Organizacional fueron los instrumentos empleados estos bajo el enfoque de McClelland y Litwing. Los resultados que se evidencian fueron en la variable de motivación y Clima Organizacional un nivel medio, y diferencias sólo en cuanto a la motivación organizacional a favor de los profesores y de trabajadores con más de cinco años de servicios; no así, sin embargo, en relación al Clima Organizacional, en donde no se detectaron diferencias en ninguna de las variables de estudio. Este estudio resalta la necesidad de un adecuado manejo en la toma de decisiones y en los sistemas de comunicación para optimizar el rendimiento organizacional.

c. Estudios Locales

(Del Carpio, 2018) El presente trabajo, realizado por Del Carpio, lleva por título "Proceso de contratación de bienes y servicios". La presente investigación se enfoca en hallar el grado de la relación entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral de los trabajadores que laboran en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco durante el periodo 2018, para lo cual, el tipo de enfoque que se utilizó fue el cuantitativo y diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional. La población de estudio estuvo constituida por todos los trabajadores de la

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco, la población total está constituida por 44 trabajadores, pero del total solo se tomó una muestra conformada por 30 trabajadores seleccionados de manera aleatoria.

Para la recolección de datos de los trabajadores se realizaron encuestas a cada uno, esto como técnica de recolección y como instrumentos: la Escala de Clima Organizacional EMCO y el cuestionario de Motivación Laboral, los resultados tienen un nivel de confianza de 0.95 (95%) en el análisis de fiabilidad con un nivel de sig. de 5%, y un coeficiente de rho de Spearman de 0,781 comprobándose que si existe una relación directa y alta entre la variable Clima Organizacional y la variable de Motivación Laboral.

(Palomino, 2018) Palomino realizó una investigación con diseño no experimental transversal, de tipo aplicada, en cual quiere se quiere comprobar que la variable clima organizacional tiene relación directa en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Pukllasunchis ubicado en el distrito del Cusco. Se toma una muestra de población de 30 trabajadores entre la parte administrativa y la parte pedagógica. Las encuestas utilizadas como instrumento de medición fueron hechas por el mismo autor. Para analizar la correlación entre la variable de desempeño laboral, se utilizaron tres dimensiones de la variable de clima organizacional: liderazgo de los promotores, motivación de los trabajadores, comunicación entre los trabajadores. Por parte del desempeño laboral, las dimensiones utilizadas son: capacitación de los colaboradores, participación de los trabajadores y satisfacción en el trabajo.

Después de la toma de datos, se concluyó en que, si existe una correlación entre la variable de clima organizacional y la variable de desempeño, se tiene un coeficiente de rho de Spearman 0.733. y en el análisis de las dimensiones de la variable del clima organizacional; se tiene que el liderazgo y variable desempeño existe una relación directa por el coeficiente de rho de Spearman 0.638, entonces a mayor liderazgo se tiene mayor desempeño. también entre se concluye que existe una relación directa entre la comunicación de los trabajadores y la variable desempeño laboral por el coeficiente de rho de Spearman 0.808.

3.2. Bases Teóricas.

Para fundamentar el presente trabajo de investigación, se muestran conceptos, definiciones, enfoques e importancia sobre las variables de estudio el clima organizacional y motivación laboral.

3.2.1. Definición de Clima Organizacional

El clima organizacional es un conjunto de percepciones que los individuos que trabajan en una organización perciben de su lugar de trabajo. Este concepto genera que las personas se sientan de manera cómoda, satisfecha, en un lugar o espacio institucional acogedor y accesible, de acuerdo a las expectativas de la empresa, o que, por el contrario, el tiempo que dure su estadía por cualquier motivo vinculado a la situación laboral.

El concepto de Clima Organizacional pasa por cómo perciben los individuos y los grupos la realidad laboral. Esta percepción no siempre es consciente ni justificada. Generalmente los trabajadores dentro de una empresa no conocen los motivos por los cuales se sienten de una manera determinada ya sea negativa o positivamente, pero en respuesta del clima

organizacional piensan y actúan de una manera u otra. Lo que sí sabemos, es que el clima tiene consecuencias sobre las actitudes, el comportamiento y las expectativas del trabajador. Las variables condicionantes que actúan para conformar el clima son, en algunos casos, difíciles de identificar y de medir. En las organizaciones de hoy en día es indispensable conocer los factores varios de los factores físicos y sociales que logren determinar un buen rendimiento de las personas y de los grupos dentro de un espacio laboral. El clima que viven los trabajadores dentro de la organización se constituye en un determinante intangible de los resultados que la organización obtiene. Por lo tanto, de la interpretación que los trabajadores hacen de su ambiente laboral, depende su comportamiento y en consecuencia buena parte su productividad.

La determinación de un buen clima o un mal clima organizacional se conocerá de manera positiva o negativa dentro de las metas definidas por la empresa.

Podemos deducir sobre el clima organizacional:

- Fenómeno que está presente en los factores de un sistema organizacional y son influencias motivacionales de personas y grupos. Estas se traducen en patrones de comportamiento que tiene consecuencias positivas o negativas para la organización, como: productividad, satisfacción, rotación externa, accidentes, ausentismo, etc.
- Este nuevo concepto de clima organizacional se conforma en propiedades dentro de un ambiente, este mismo lo perciben todos los miembros de una empresa, desde áreas operativas hasta

áreas administrativas. Sobre ello, el clima es una consecuencia de los trabajadores de la estructura y de los procesos dentro de una empresa. Está conformado por las propiedades del ambiente que perciben los empleados de su lugar de trabajo.

- Definido como varios componentes e indicadores y los grados de identificación de cada uno de estos, son las dimensiones que configuran la estructura de una empresa.
- El clima organizacional tiene un fuerte impacto en los comportamientos psico - biológicos que afectan al personal en un grado de compromiso e identificación institucional.
- Un positivo clima tiene una alta probabilidad de poder conseguir el nivel más significativo de identificación con el sector de trabajo y con la organización.

El clima organizacional ya es un tema de debate constante y planteado desde la década de los sesenta, El clima organizacional se dio gracias al surgimiento del desarrollo de la organización y también a una adaptación de las teorías de enfoques de estudio en empresa y organizaciones. En este mismo diseño, sobre clima organizacional se tuvo una gran influencia por parte de dos pensamientos dentro de escuelas como son; la escuela Gestalt y la escuela funcionalista.

a. Escuela Gestalt: Su enfoque toma mayor interés principalmente en la organización, haciendo hincapié en la percepción del individuo (el todo es diferente a la suma de sus partes) en el acercamiento

sobre esta propuesta se halla la relación de dos principios muy relevantes en la percepción del ser humano:

Comprender el orden de las cosas tal y como estas existen en el mundo y entorno.

Generar un nuevo orden mediante un procedimiento de integración a nivel de pensamiento.

Conforme la mencionada escuela; las personas, es decir los seres humanos, entienden el mundo que los rodea tomando como base propiamente los criterios percibidos dentro de su entorno y como estos se comportan de acuerdo a la forma como cada uno de ellos ve su ambiente. De tal manera que la percepción del ambiente donde se lleva a cabo el trabajo y del entorno es el que incide significativamente en la conducta y comportamiento del individuo o del trabajador dentro de una organización.

b. Escuela Funcionalista: Propone que tanto el comportamiento del ser humano como el pensamiento serán dependientes de la atmósfera que lo rodea (entorno) y las discrepancias personales juegan un papel de gran importancia en la incorporación de la persona a su ambiente.

En tanto estas dos escuelas en sus propuestas conservan en general un ingrediente que es de suma importancia, este es el grado de equilibrio, en otras palabras, la homeostasis, en la cual los seres humanos pretenden conseguir un equilibrio con el medio que los rodea, por otro lado, también la personas poseen la necesidad e información del entorno de su ámbito laboral esto con el único objetivo de conocer las conductas que le

hacen falta a la empresa u organización y con ello lograr un grado de equilibrio positivo dentro de su entorno que los rodea.

Algunos autores definen al clima organizacional:

Según Méndez (2006), define el Clima Organizacional como el ambiente subjetivo de la organización que se genera a partir de las condiciones que componen la interacción social y la estructura organizacional, y que influyen en el comportamiento de los colaboradores.

Gómez & Vicario (2010), Clima organizacional. Es el conjunto de percepciones subjetivas y socialmente compartidas que tienen los trabajadores de las características de la organización y el ambiente de trabajo.

Baguer (2016), manifiesta que el Clima Organizacional está relacionado con la atmosfera de trabajo que se presenta en una determinada institución, la cual también determina de una u otra forma el accionar de los colaboradores.

Arce (2017), describe al Clima Organizacional como la percepción de los miembros de una organización, la misma que influye en los niveles de satisfacción y motivación.

En conclusión, el clima organizacional es un concepto nuevo de la psicología organizacional, el cual se define como el ambiente subjetivo construido por los trabajadores y empleadores en la organización el cual influye directamente sobre el trabajo, y el comportamiento de los trabajadores. Cada uno de estos climas organizacionales tiene sus propias características debido a que son los trabajadores los que imprimen dichas

características y particularidades por su interacción con los demás trabajadores, superiores e incluso usuarios.

Podemos decir que existen dos tipos de climas que son los más idóneos para las organizaciones, y para el consorcio Carrión en específico, son el clima consultivo y el clima participación en grupo. Ya que ambos involucran al personal con la organización brindándoles un buen ambiente y generando confianza a sus trabajadores lo que hace que estos se sientan cómodos e identificados con la organización.

3.2.1.1. Tipos de clima organizacional

Es importante conocer los distintos tipos de climas que existen y ver cual se apega más a nuestra organización y si este no está dando buenos resultados, cambiarlo por uno que cree un buen ambiente laboral que ayude a la eficiencia y eficacia de sus empleados.

Likert, (citado por Brunet, 1987) en su teoría de los sistemas, determina dos grandes tipos de clima organizacional, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones, los cuales son:

a. Clima Autoritarismo explotador

En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmosfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Este tipo de clima presenta un ambiente poco estable y aleatorio

en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas.

En conclusión, el clima autoritarismo explotador es un clima organizacional en el cual se prima el desarrollo de la empresa sobre el de los trabajadores de una manera muy desbalanceada, está enfocado en un sistema de recompensas y castigos, el cual no permite la comunicación abierta. Pero, si están definidas las directrices de trabajo y las labores a realizar.

b. Clima Autoritarismo paternalista

Este tipo de clima es aquel en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

En conclusión, el clima autoritarismo paternalista es aquella que crea un ambiente más cómodo para sus trabajadores, pero el sistema de toma de decisiones es únicamente de las personas en la cima, los trabajadores tienen poca libertad para decisión, tienen a presentar una impresión de ambiente estable debido a que existen mayores recompensas que penalidades para los trabajadores.

c. Clima Consultivo

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.

En conclusión, el clima consultivo es aquel Clima Organizacional que evoluciona debido a la confianza que se entrega a los colaboradores, permite una mayor participación sobre los trabajadores, lo cual beneficia a la comunicación en todas las estructuras laborales, se prioriza que el trabajo sea dinámico, que se satisfaga las necesidades de los individuos.

d. Clima Participación en grupo

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

los superiores y subordinados. En resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica.

3.2.2.1. Importancia del Clima Organizacional

De manera general el clima refleja las cualidades, comportamientos, creencias de los integrantes que, estas características les a cada clima su propia particularidad, y estas particularidades le da pie a una transformación, y a su vez en elementos del clima. De esa manera se volverá de gran importancia para analizar y diagnosticar en clima de la organización, sin embargo, también el clima compone la personalidad e identidad de una organización y aporta en la contribución de la imagen como empresa que se proyecta a cada uno de los trabajadores e incluso al exterior. Por lo tanto, la concepción del Clima Organizacional u organizacional suministra información acerca de los procedimientos que determinan los comportamientos organizacionales, lo que permitirá introducir modificaciones dentro de la estructura organizacional ya sea estos a nivel de las actitudes, conductas de los integrantes de la organización en uno o más sub- sistemas que la conforman.

En síntesis, podemos mencionar que el Clima Organizacional u organizacional es determinante para el cumplimiento de la meta establecida propiamente de la organización, en la forma como se toma decisiones en cualquier organización, como se toman las interacciones personales dentro de la organización y fuera de la misma.

3.2.1.3. Dimensiones del Clima Organizacional

Clima Organizacional. Gómez y Vicario (2010) y evalúa las siguientes 8 dimensiones:

a. Satisfacción de los trabajadores

Es el nivel de conformidad que tiene el trabajador con respecto a su entorno y condiciones laborales. Asimismo, la percepción que el trabajador tiene como resultado de un ambiente afable y de satisfacción en el trabajo.

b. Autonomía en el trabajo

Se refiere al grado de independencia y la participación de los empleados en la toma de decisiones, y elegir con libertad la forma más conveniente de realizar su trabajo.

c. Relaciones sociales entre los miembros de la organización

Es la fase en la que los trabajadores tienen la apreciación sobre el trabajo de sus compañeros, además permite la creación de lazos afectivos, buena comunicación, trabajo en equipo, amistad y confianza.

d. Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo

Es la etapa de compromiso, integración y comunicación, que se encuentran entre los miembros de la organización. Igualmente, es la impresión que tienen los trabajadores del apoyo y ayuda de sus compañeros, promoviendo el trabajo en equipo.

e. Consideración de directivos

Es el nivel de apoyo que los trabajadores perciben de su superior, asimismo, la comunicación, respeto y amabilidad que los directivos tienen hacia sus subordinados.

f. Beneficios y recompensas

Es la percepción de los trabajadores acerca de los beneficios y recompensas, además es un componente de la motivación que hace sentir satisfecho a trabajador. Así como, obtener reconocimiento por el trabajo realizado.

g. Motivación y esfuerzo

Es el grado de motivación que usan las organizaciones para alentar a los trabajadores, y estos trabajen intensamente, como consecuencia el trabajador se siente identificado, comprometido y responsable con sus actividades.

h. Liderazgos de directivos

Es el nivel en que los trabajadores observan a sus superiores, desde la tomar iniciativa, ideas innovadoras, responsable, alentador, hasta la capacidad de mando para dirigir al personal a su cargo, temas que influyen en las necesidades de cada trabajador. Pero, también funcional para el desarrollo del grupo.

3.2.2. Definición de Motivación Laboral

Es una característica universal de que los humanos necesitan crear necesidades, para poder satisfacerlas y sentirse realizados. de esta forma la motivación es idónea para cumplir satisfacer estas necesidades. En el aspecto laboral, los empleados deben sentirse motivados para

desarrollarse dentro de la empresa y así crear un sentimiento de pertenencia.

La organización debe apoyar a los trabajadores a lograr sus objetivos, esto debe hacerse mediante estímulos y fortaleciendo las relaciones que se crean en el ambiente laboral. así se crea una fidelización entre organización y trabajador, este da de su esfuerzo para cumplir las metas de la empresa y a la vez satisfacer las propias.

Es decir, lo que impulsa al trabajador a hacer estas labores es la auto-realización, y crear mejoras laborales y cubrir sus necesidades personales.

Entre algunos factores que se destacan para mejorar la motivación laboral dentro de la empresa:

- Las principales dimensiones a mejorar son: satisfacción, motivación y desempeño.
- Expectativas y compensaciones de los trabajadores con la satisfacción laboral.
- El trabajador se siente cómodo con su Clima Organizacional.
- Resultados de la satisfacción laboral.

Conociendo estos factores, el trabajador mejora su comportamiento para lograr las metas de la empresa. Entonces el trabajador se sentirá realizado dentro de la empresa y continuará realizando las siguientes actividades a realizar, por instinto, buscará otra necesidad la cual satisfacer, siempre anhela cumplir sus objetivos y las compensaciones son un impulso.

Algunos autores definen la motivación laboral:

Según Robbins (1999), (citado en Gallardo et al., 2007), define que la motivación nace del deseo de las personas, de esforzarse para alcanzar las metas de la organización a la cual pertenece, con el fin de usar estas metas para satisfacer sus propias necesidades, los trabajadores se sienten motivados y se esfuerzan al máximo para cumplir los objetivos de la empresa.

Napolitano (2014), menciona que la motivación está ligada a los comportamientos de los trabajadores, se debe dirigir todas las energías para elevar la motivación, Napolitano menciona que es una construcción social en el mundo y de la vida, esta impulsa a las personas a construir metas y visiones para que puedan auto realizarse. las actividades laborales son un escalón para la satisfacción de las personas.

Añes (2006), menciona que la motivación laboral es el esfuerzo que pone cada trabajador para cumplir sus metas dentro de la organización, y una vez cumplidas sus metas laborales puede cumplir sus metas personales, pero esto depende de cada persona debido a su comportamiento.

Berardi (2015), menciona que la motivación no está ligada a las recompensas, este no es un factor importante, sino que se debe enfocar en brindar al trabajador una oportunidad de mejorar otros aspectos de su vida como la delegación de autoridad, la responsabilidad y la confianza, estos funcionan mejor como mecanismo de motivación.

En conclusión, según se puede observar que todos los autores coinciden que la motivación es un mecanismo o una herramienta para alcanzar los objetivos de cada persona, y utilizando la motivación como

medio para lograr su autorrealización, las personas siempre han buscado a través de la historia la realización personal y para la sociedad.

La motivación es de importancia para todas las áreas: sociales, económicas, políticas, etc. Se ha utilizado en el ámbito laboral, por los gestores de personal y recurso humano para incentivar a los empleados motivados, se esfuercen por tener un mejor desempeño en sus actividades laborales.

3.2.2.1. Clasificación de la motivación

Según Deci y Ryan, (2000) clasifican la motivación en dos subgrupos: motivación extrínseca y motivación intrínseca, motivación positiva y motivación negativa; mencionan que no todas nuestras necesidades impulsan la misma motivación y no en los mismos niveles, por lo que se disgregaron en estos grupos para determinar la motivación que impulsan a realizar ciertas acciones.

a. Motivación extrínseca vs. motivación intrínseca

Según, Deci y Ryan, la motivación extrínseca tiene que ver con el exterior y son todos los factores externos motivadores, por ejemplo: los bonos, dinero o el reconocimiento de la empresa. La motivación no se basa en la satisfacción de realizar las tareas asignadas sino en la recompensa que se obtiene por realizarlas de manera indirecta.

La motivación intrínseca tiene que ver con el interior y son los factores internos motivadores, por ejemplo: los deseos de crecimiento, la realización personal y seguir un plan de vida. La motivación no se basa en

las recompensas que se obtiene por las tareas asignadas sino por cumplir las tareas asignadas, y pone parte del empeño y esfuerzo en sus actividades laborales.

b. Motivación positiva vs. motivación negativa

Según, Deci y Ryan, la motivación positiva tiene que ver con el proceso que pasa una persona al momento de obtener una recompensa positiva, es como una reafirmación de su conducta, por la cual busca volver a obtener dicha recompensa obteniendo placer en la actividad.

La motivación negativa tiene que ver con el proceso que interioriza una persona al momento de obtener un castigo o una acción desagradable, que puede ser de forma externa o interna, la cual frustra a la persona, porque genera en él un miedo o aborrecimiento a las actividades laborales.

3.2.2.2. Importancia

Dentro de la sociedad, la motivación actual es un factor determinante para la satisfacción personal, es un proceso en el cual, las personas descubren sus propias capacidades, las ponen a prueba para lograr sus objetivos y al final obtener una satisfacción, dentro de las organizaciones o empresas generan los ambientes perfectos para crecer estas habilidades, hacerlas competir en diferentes ámbitos, por eso es importante que los trabajadores sean reconocidos como parte de las organizaciones, ya que es el principal representante de lo que quiere obtener la empresa.

3.2.2.3. Dimensiones de la motivación

para determinar las dimensiones de la motivación se basó en la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan de Gagné, el cual considera 5 dimensiones:

- **Desmotivación**

En esta dimensión se refiere que la persona no tiene una motivación clara para realizar sus actividades asignadas.

- **Regulación Externa**

En esta dimensión se refiere a que la persona o el trabajador realiza actividades para recibir una motivación externa o para evitar recibir un castigo; los trabajadores reaccionan a los factores externos y no por su convicción propia.

- **Regulación Introyectada**

En esta dimensión se refiere a que la persona o el trabajador realiza las actividades asignadas por su propia convicción, quiere cumplir con lo requerido y obtiene placer al realizar las labores. sus principios y necesidades están por encima de las recompensas.

- **Regulación Identificada**

En esta dimensión se refiere a que la persona quiere realizar sus actividades laborales porque se identifica con el valor de la acción y con la empresa, ya que busca crecer laboralmente y la cree pertinente para su evolución laboral.

- **Motivación intrínseca**

En esta dimensión se refiere a que la persona o trabajador se interesa en las actividades que cree que serán interesantes para sí, disfruta de la actividad laboral que va a realizar, y lo hace crecer internamente.

3.3. Marco conceptual

- **Estructura organizacional**

La estructura organizacional se puede definir como los trabajadores perciben la forma de organización de la empresa, las condiciones que se establecen en el trabajo, y estas generan un estado climático laboral. Los elementos que los definen son las reglas que rigen las labores, los procedimientos de las actividades, y todos los factores a los cuales que realizan los trabajadores de la organización.

- **Relaciones interpersonales**

Las relaciones interpersonales se definen como las relaciones que se crean a partir de la interacción de los trabajadores dentro de la empresa, estas relaciones crean el clima organizacional, mientras mejor sean estas relaciones mejor serán la estructura organizacional, el ambiente de trabajo y las actividades de los miembros de la organización.

- **Recompensa**

Las recompensas se definen como las compensaciones obtenidas por una labor, es un aspecto que se tiene en cuenta para la satisfacción laboral, si bien este no es primordial para crear los climas organizacionales, es uno solo una de las dimensiones que estimulan los climas organizacionales. Esta es una valorización de la organización al trabajo realizado como sistema de recompensa.

- **Identidad institucional**

La identidad institucional se define cuando el trabajador genera un sentimiento de pertenencia con su empresa, interioriza el sentimiento de que es parte de algo y se siente valorado por ello, construye el logro de las metas en la empresa porque las considera como suyas.

- **Recursos humanos**

Los recursos humanos se definen como todas las personas que laboran dentro de la empresa o institución, o toda aquella persona que realice una actividad laboral específica dentro de la misma. Se considera que el recurso humano es el pilar de toda organización, ya que en sus manos está toda la ejecución, funcionamiento y crecimiento de la organización, gracias a ellos la empresa se desarrolla o fracasa. El término es muy común hoy en día y se utiliza en diversos aspectos relacionados al ordenamiento empresarial.

- **Comportamiento organizacional**

El comportamiento organizacional se define como el estudio del comportamiento que tienen las personas y las interacciones que tiene entre personas dentro de la organización. Estas relaciones que se crean son complejas, por el mismo hecho de que cada persona es diferente, son cambiantes.

- **Factores motivacionales**

Los factores motivacionales se definen como el sentimiento involucrado de cada persona que influye en el desarrollo y crecimiento personal, la realización personal; esto crea mayor responsabilidad para realizar las tareas dentro de la organización.

Herzberg enumera los factores motivacionales como cinco principales factores: el reconocimiento dentro de la empresa, las responsabilidades laborales, el crecimiento personal en el trabajo, el progreso laboral y el logro personal laboral.

- **Factores higiénicos**

Los factores de higiene se definen como el entorno externo al trabajador, está ligado a la insatisfacción y a los factores que dañan las condiciones de trabajo, la relación con los demás colaboradores. esto afecta a la normal realización de actividades.

- **Clima organizacional**

El clima organizacional se define como las características que tiene el ambiente laboral, este es la base para realizar las actividades en la empresa, es percibido por los trabajadores y afecta directamente sobre ellos.

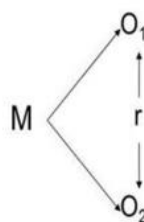
IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y Nivel de la Investigación

La investigación es de enfoque cuantitativo. “La investigación cuantitativa es aquella en que se recogen los datos de las variables de estudio para probar las hipótesis y se analizan a través de la estadística tanto descriptiva como inferencial”. (Sampieri, 2004).

El nivel de la investigación es correlacional, de corte transversal. Pues, se observaron y analizaron los datos de la muestra en un periodo de tiempo. “Los datos que se han obtenido de este estudio transversal proceden de personas encuestadas donde los instrumentos de medición son similares.

Así como, las variables permanecen constantes a lo largo del estudio transversal". (Sampieri, 2004).



Fuente: Fernández Sampieri (2004)

Donde:

M = Representa la muestra: Trabajadores de consorcio Carrión

O1 = Representa la variable dependiente: Motivación laboral en la empresa.

O2 = Representa la variable independiente: Clima Organizacional en la empresa.

r = Representa la relación existente entre el Clima Organizacional y motivación en los colaboradores de la empresa.

4.2. Diseño de la Investigación

El diseño no es experimental, no se manipulan las variables para ver sus efectos, lo que se hace es observar los fenómenos tal como se presentan en su contexto natural. (Sampieri, 2006, p.205)

4.3. Población - Muestra

4.3.1. Población

La población en estudio será comprendida por los trabajadores del Consorcio Educativo Carrión Cusco – 2021. Estos suman un total de 108. Los trabajadores se encuentran distribuidos de la siguiente forma:

Cuadro de distribución 1 Relación de trabajadores del consorcio educativo Carrión

RELACIÓN DE TRABAJADORES

SEDE	NIVELES	PERSONAL DOCENTES	PERSONAL AUXILIAR
Wánchaq	Primaria y Secundaria	18	3
San Jerónimo		18	4
Sicuani		17	3
Anta	Secundaria	10	1
ACADEMIA	Primera Oportunidad	15	2
ACADEMIA	ORDINARIO	15	2
Total			108

Fuente: Elaboración Propia.

4.3.2. Muestra

La muestra de estudio corresponde a la muestra aleatoria simple probabilísticas de la población de todo el consorcio. Se estableció el tamaño de la muestra y el tipo de muestreo a utilizar en el estudio solo al personal en contacto directo con los estudiantes.

$$N=108$$

$$Z=1.96$$

$$\sigma = 0.5 \cdot 0.5 = 0.25$$

$$e = 0.05$$

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

realizando el cálculo la muestra requerida es de $n = 86.3 = 87$

4.4. Hipótesis general y específica

4.4.1. Hipótesis General

Ha: Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y motivación laboral de los colaboradores en los trabajadores del Consorcio Educativo Carrión Cusco – 2021.

4.4.2. Hipótesis Específicas

H.E.1:

Ha: Existe relación directa entre satisfacción de los trabajadores y Motivación Laboral en los trabajadores del Consorcio Educativo Carrión Cusco – 2021.

H.E.2:

Ha: Existe relación directa entre la autonomía en el trabajo y Motivación Laboral en los trabajadores del Consorcio Educativo Carrión Cusco – 2021.

H.E.3:

Ha: Existe relación directa entre las relaciones sociales entre los miembros de la organización y Motivación Laboral en los trabajadores del Consorcio Educativo Carrión Cusco – 2021.

H.E.4:

H.a: Existe relación directa entre la unión y apoyo entre los compañeros de trabajo y Motivación Laboral en los trabajadores del Consorcio Educativo Carrión Cusco – 2021.

H.E.5:

H.a: Existe relación directa entre la consideración de directivos (dimensión 5 variable 1) y Motivación Laboral (variable 2) en los trabajadores del Consorcio Educativo Carrión Cusco – 2021.

H.E.6:

H.a: Existe relación directa entre los beneficios y recompensas y Motivación Laboral en los trabajadores del Consorcio Educativo Carrión Cusco – 2021.

H.E.7:

H.a: Existe relación directa entre la motivación y esfuerzo Motivación Laboral en los trabajadores del Consorcio Educativo Carrión Cusco – 2021.

H.E.8:

H.a: Existe relación directa entre el liderazgo de los directivos y Motivación Laboral en los trabajadores del Consorcio Educativo Carrión Cusco – 2021.

4.5. Identificación de variables

4.5.1. Variable de estudio 1

Clima Organizacional

Si bien las diferentes definiciones teóricas de lo que implica el Clima Organizacional abarcan diversos temas, hay tres puntos importantes recurrentes: la percepción, los elementos organizacionales, y el comportamiento organizacional. El primero involucra el proceso sensorial (percepción) de la organización y su posterior procesamiento. El segundo, engloba aquellos factores que influyen en el desenvolvimiento de la organización y de quienes la conforman. El último, refiere a la manera en la que se configura el accionar de todos los que componen la organización y cómo se interrelacionan entre ellos. Estos tres factores configuran lo que es el Clima Organizacional.

4.5.2. Variable de estudio 2

Motivación laboral

La motivación laboral se concibe como un proceso afectado por fuerzas internas o externas que lleva al colaborador a alcanzar sus propias metas, este proceso lo dirige el mismo colaborador y se impone sus propias reglas, para mantener estas conductas se dan incentivos ya sean internos o externos. (Herrera y Matos, 2009)

Este concepto se conoce como un proceso donde el trabajador es impulsado por fuerzas ya sean internas o externas que influyen al

momento de iniciar o dirigir una determinada conducta que está orientada a alcanzar la satisfacción personal, esto puede ser a través de incentivos que están proporcionalmente ligados a los objetivos y metas de la organización.

4.6. Operacionalización de variables

Cuadro de distribución 2 Operacionalización de variables para la investigación en Clima organizacional y motivación laboral en los colaboradores del consorcio educativo Carrión cusco – 2021

VARIABLES	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITEMS	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	CRITERIO DE MEDICIÓN
Clima Organizacional	Clima Organizacional como la percepción de los miembros de una organización, la misma que influye en los niveles de satisfacción y motivación. Arce (2017).	Es el conjunto de percepciones subjetivas y socialmente compartidas que tienen los trabajadores de las características de la organización y el ambiente de trabajo, destacando la percepción en 3 dimensiones.	● individual	1,2,3,4.	-Satisfacción de trabajadores.	La Escala Multidimensional de Clima Organizacional, fue diseñada por Gómez y Vicario (2008), es una escala de respuesta tipo Likert, comprendiendo la exploración del clima organizacional en sistema individual, interpersonal y organizacional, con un total de 29 ítems distribuidos en 8 dimensiones. con cinco opciones: 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre 5 = siempre.	Bajo Regular Alto Muy Alto
				5,6,7.	-Autonomía en el trabajo.		
			● interpersonal	8,9,10.	-Relaciones sociales entre los miembros de la organización.		
				11,12,13,14	-Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo.		
				15,16,17,18,19.	-Consideración de directivos.		
				20,21,22,23.	-Beneficios y recompensas.		
			● organizacional	24,25,26.	-Motivación y esfuerzo.		
				27,28,29.	-Liderazgo de directivos.		

Motivación Laboral	La motivación no es solo el dinero que recibe el empleado por su trabajo si otros aspectos como la sana competencia, la aceptación, la delegación de autoridad y responsabilidad y la confianza, ya que estos aspectos son mejores mecanismos de motivación si saben aplicarse. Berardi (2015).	Los autores Gagné et. al, basándose en la teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan consideraron 5 dimensiones: Desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca.	● Desmotivación (D) .	17,18,19.	- Ausencia de esfuerzo. -Significado erróneo del trabajo. -Falta de objetivos	La escala de medición de la variable Motivación Laboral, Se utilizo la escala (R-MAWS). Escala de respuesta tipo Likert, consta de 19, la calificación de esta escala varía entre 1 y 7 puntos, siendo: -Totalmente en desacuerdo -En desacuerdo -Levemente de acuerdo -De acuerdo -Totalmente de acuerdo	- Bajo - Medio - Alto
			● Regulación Externa (RE).	1,2,3, 4,5,6.	- Mostrarle a los demás que sí puede - Busca la aceptación de su trabajo por los demás. - Comodidad en obedecer valores.		
			● Regulación Introyectada. (RI).	7,8,9,10 .	- Interés por el reconocimiento. - Busca el respeto de los demás.		
			● Regulación Identificada. (RID).	11,12,13 .	Asumir como propios los objetivos. Identificación con las actividades, valores y objetivos.		
			● Motivación Intrínseca (MI).	14, 15, 16.	Impulso interno por esforzarse en el trabajo		

4.7. De Recolección De Datos

4.7.1. Técnica.

La técnica que se aplicará para la recolección de datos de esta investigación es la encuesta, Según Carrasco (2009), quien define como una técnica de investigación social por excelencia esto es debido a su versatilidad, utilidad, objetividad y sencillez para el momento de la obtención de la información.

4.7.2. Instrumentos.

Los instrumentos que se aplicaran para el recojo de información son test psicométricos estandarizados a nuestra realidad, los cuales son los siguientes:

- **La Escala Multidimensional de Clima Organizacional.**

El cuestionario de clima organización de Gómez y Vicario es adaptado por José Luis Pereyra Quiñones (2015) en Lima. Cuestionario compuesto por 29 ítems distribuidos en ocho dimensiones, así mismo cada pregunta tiene la Escala de Likert, contando con 5 alternativas de respuesta, entre ellas siendo 1= nunca, 2= rara vez, 3= algunas veces, 4 casi siempre, 5 = siempre.

- **La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).**

Cuestionario de Motivación Laboral es adaptado por Karla Gastañaduy (2013) en Lima. cuestionario que cuenta con 19 ítems, los cuales están distribuidos en sus cinco dimensiones con 7 opciones de respuesta: Totalmente en desacuerdo (TD), en desacuerdo (ED), ligeramente en desacuerdo (LD), neutral (N), ligeramente de acuerdo (LA), de acuerdo (DA), totalmente de acuerdo (TA).

Instrumento 01.

Ficha técnica del instrumento: Escala

Multidimensional de Clima Organizacional

Nombre:	Escala de motivación para el trabajo R – Masw
Autores:	Gagne et. al (2010)
Adaptación:	Karla Gastañaduy (2013)
Instituto:	Pontificia Universidad Católica del Perú
Aplicación:	Mayores de edad – Adultos
Administración:	Individual o Colectivo
Duración:	Si bien no presenta un límite de tiempo; sin embargo, se estima un aproximado de 10 a 15 minutos.
Significación:	Conocer los niveles de motivación intrínseca y extrínseca de la motivación

La Escala Multidimensional de Clima Organizacional, fue diseñada por Gómez y Vicario (2008), es una escala de respuesta tipo Likert, comprendiendo la exploración del clima organizacional en sistema individual, interpersonal y organizacional, con un total de 29 ítems distribuidos en 8 dimensiones.

Los resultados obtenidos permiten contar con un instrumento efectivo para medir el clima organizacional y favorecer la realización de investigaciones.

Los ocho factores o dimensiones que se determinan en función al análisis estadístico y cualitativo fueron los siguientes:

Adaptación de la prueba

Esta escala fue construida por Gómez y Vicario utilizando la escala de redes semánticas naturales, en donde se incluyeron cinco etapas:

Revisión a la literatura para la determinación y definición de los factores de la escala, determinación del significado psicológico de cada factor, análisis de los resultados obtenidos y contrastación con los elementos teóricos identificados en la literatura, elaboración del banco de reactivos (50% derivados de la revisión a la literatura y 50% de los resultados de la aplicación de las redes semánticas naturales), y la construcción de la escala (cuadernillo y hoja de respuesta). En la etapa de validez exploratoria de la EMCO se eliminaron diez y seis reactivos por presentar cargas factoriales menores a 0,50. Los resultados obtenidos en el sistema individual arrojan dos factores; Satisfacción en el Trabajo y Autonomía en el Trabajo, en el sistema interpersonal se obtuvieron dos factores; Relaciones Sociales y Unión y apoyo entre compañeros de trabajo, con tres y cuatro reactivos cada uno. En el sistema organizacional se identificaron cuatro factores; Consideración de Directivos, Beneficios y Recompensas, Motivación y Esfuerzo y Liderazgo de Directivos, cada uno integrando por 5, 4,3 y 3 reactivos respectivamente. Los ocho factores explican el 66,68% de la varianza, la medida de adecuación de la muestra de Kaiser-Meyer-Olkin fue de 0,941, mientras que la prueba de esfericidad de Bartlett dio un resultado estadísticamente significativo. Los resultados obtenidos en este trabajo indican que la EMCO es una escala con validez de constructo y con adecuados niveles de confiabilidad, cuyas propiedades psicométricas garantizan que la medición de clima organizacional sea objetiva, válida y confiable.

Validez y confiabilidad

Se obtuvo la validez con el criterio de jueces, mediante el Coeficiente de Validez de Aiken se procesaron los acuerdos llegando al

índice de 1.0 los resultados obtenidos en la estimación, Asimismo, la validez del constructo mediante el análisis factorial exploratorio, confirma la estructura de ocho factores de la escala en tres niveles, los resultados obtenidos permiten contar con un instrumento efectivo para medir el clima organizacional y favorecer la realización de investigaciones.

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Satisfacción de los trabajadores.	0.388	4
Autonomía en el trabajo.	0.662	3
Relaciones sociales entre los miembros de la organización.	0.769	3
Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo.	0.806	4
Consideración de directivos.	0.135	5
Beneficios y recompensas.	0.891	4
Motivación y esfuerzo.	0.733	3
Liderazgo de directivos.	0.343	3
Clima Organizacional	0.895	29

Alpha de Cronbach oscilan entre 0,388 y 0,891 para las dimensiones con un Alpha Cronbach global de 0,895, estos resultados indican niveles adecuados de confiabilidad de la escala, particularmente a nivel global.

Instrumento 02.

Ficha técnica del instrumento: Escala Motivación Laboral

Nombre:	Escala de motivación para el trabajo R – Masw
Autores:	Gagne et. al (2010)
Adaptación:	Karla Gastañaduy (2013)
Instituto:	Pontificia Universidad Católica del Perú
Aplicación:	Mayores de edad – Adultos
Administración:	Individual o Colectivo
Duración:	Si bien no presenta un límite de tiempo; sin embargo, se estima un aproximado de 10 a 15 minutos.
Significación:	Conocer los niveles de motivación intrínseca y extrínseca de la motivación

Los autores Gagné et. al, basándose en la teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan consideraron 5 dimensiones: Desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca; asimismo, este instrumento es una escala de tipo Likert constituida por 19 reactivos que evalúa cada dimensión, donde cada ítem tiene 7 opciones de respuesta: Totalmente en desacuerdo (TD), en desacuerdo (ED), ligeramente en desacuerdo (LD), neutral (N), ligeramente de acuerdo (LA), de acuerdo (DA), totalmente de acuerdo (TA). Es importante decir que estos reactivos responden a la pregunta general que se presenta al inicio.

La calificación de esta escala varía entre 1 y 7 puntos, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo.

Confiabilidad y Validez

Según el análisis realizado, todas las sub-escalas del instrumento evidencian un índice de confiabilidad (alfa de Cronbach) supera a 0.70 (regulación externa 0.75; regulación introyectada 0.77; regulación identificada 0.84; motivación intrínseca 0.91), por lo que, aquellos datos pueden considerarse confiables (Gagné et al.; 2010). Por otro lado, para garantizar que el instrumento es altamente confiable los autores Trepanier, Fernet y Austin (Canadá, 2012), quienes buscaban investigar sobre el acoso psicológico en ambientes de trabajo, obtuvieron una confiabilidad elevada en las sub área motivación externa (0.73), introyectada (0,64), identificada (0.60) e intrínseca (0.86); corroborando finalmente la confiabilidad.

Con relación al instrumento en versión español, se demostró una confiabilidad de 0.78 para la sub-escala regulación externa; 0.75 para la sub-escala regulación introyectada; 0.73 para la sub-escala regulación identificada; 0.80 para la sub-escala motivación intrínseca, y 0.88 para la sub-escala desmotivación o a-motivación.

Es importante precisar que, en el año 2012 se valida esta escala en el Perú, como muestra de ello Gastañaduy (2012), en su investigación realizada sobre Motivación intrínseca, extrínseca y bienestar psicológico en trabajadores remunerados y voluntarios, realizó a través de dos personas una de las traductoras, presentaba como lengua materna el inglés y la otra el español (con los registros específicos del ámbito peruano) y utilizando las escalas originales. Después de realizar una doble traducción, se realizó una validación de jueces con expertos en motivación para validar el instrumento en el entorno peruano.

Finalmente se obtuvo que los índices de concordancia fueron superiores a los 0.50, por lo que se considera un instrumento confiable para medir motivación en el Perú. (Castillo, 2014)

En la muestra recolectada para el estudio el indicador de fiabilidad es de:

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Desmotivación (D)	0.392	3
Regulación Externa (RE).	0.628	6
Regulación Introyectada. (RI).	0.752	4
Regulación Identificada. (RID).	0.862	3
Motivación Intrínseca (MI).	0.772	3
Motivación Laboral	0.837	19

Obteniendo los valores de 0.837 para la fiabilidad total de instrumento. Pero nivel bajo para la dimensión de desmotivación donde alcanzó apenas de 0.392

4.7.3. Técnicas de análisis e interpretación de datos

Esta investigación en curso maneja la información recopilada durante el mismo, se efectuó uso de la estadística descriptiva e correlacional tablas de frecuencia y diagramas de dispersión de puntos, mediante el paquete estadístico SPSS-25, para ello previamente los datos a recolectarse serán llenados a un hoja de cálculo del programa Excel 2015, para obtener datos como: análisis de frecuencias, porcentajes, diagrama de dispersión de puntos coeficientes de correlación que existen entre las variables.

Para identificar el coeficiente adecuado se hará uso del indicador de normalidad Smirnov Kolmogorov para escoger entre las pruebas paramétricas y no paramétricas. Obteniendo los resultados:

PARÁMETROS NORMALES				
	Media	Desv.	Estadístico de prueba	Sig.
Clima organizacional	101,23	13313	,123	,002
Motivación laboral	94,60	14716	,089	,087

Donde se obtiene valor de Sig de 0.02 para clima organizacional indicando que no presenta distribución normal.

Y de 0.087 para motivación laboral indicando una distribución normal.

Para realizar uso de la prueba paramétrica es necesario que las dos variables presenten tendencia normal cual no es el caso por lo cual se opta por uso de coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman.

V. RESULTADOS

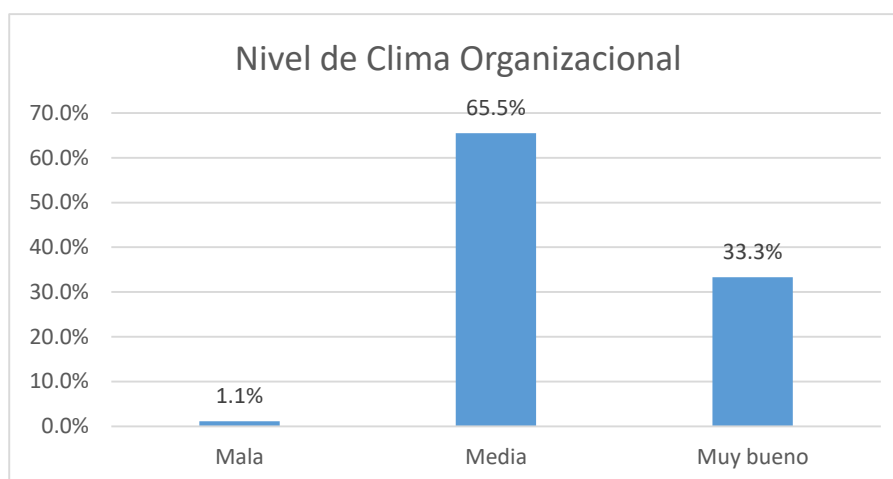
5.1. Presentación de Resultados

Tabla 1. Nivel del clima organizacional en los colaboradores del consorcio educativo Carrión cusco– 2021

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Válido	MALA	1	1.1%	1.1%	1.1%
	MEDIA	57	65.5%	65.5%	66.6%
	MUY BUENA	29	33.3%	33.3%	100.0%
	TOTAL	87	100.0%	100.00%	

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La Escala Multidimensional de Clima Organizacional- EMCO

Gráfico 1 Nivel del Clima Organizacional en los colaboradores del consorcio educativo Carrión cusco– 2021



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La Escala Multidimensional de Clima Organizacional- EMCO

Con una puntuación de 29 puntos en tabla de nivel de Clima Organizacional se tiene que a (29×5) 145 puntos como máximo genera 3 grupos: mala (29 a 67 puntos), media (68 a 106 puntos), muy bueno (107 a 145 puntos)

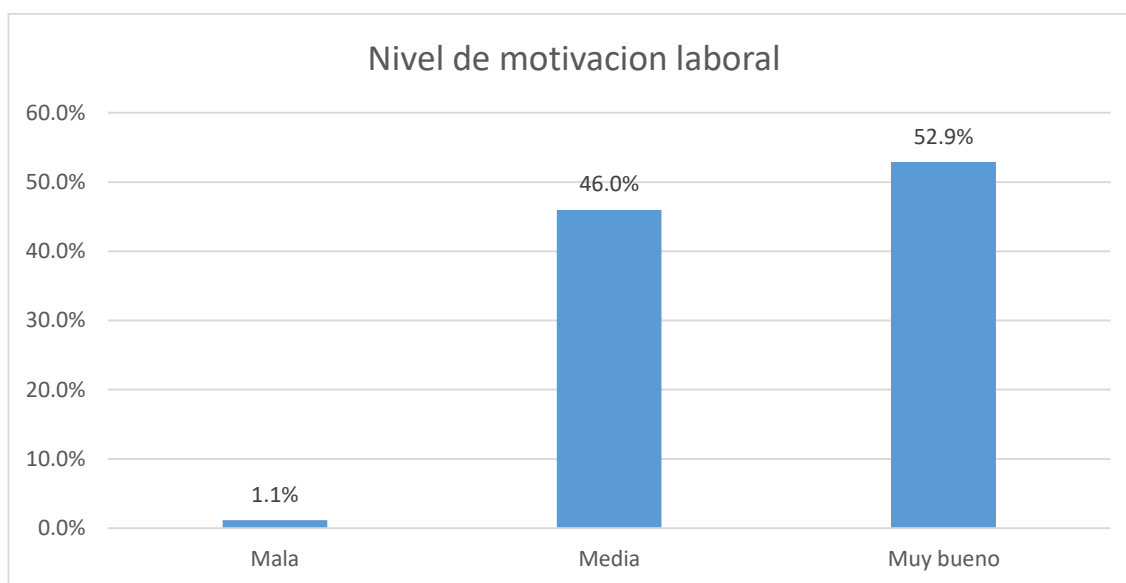
Se observa un Clima Organizacional medio en la mayoría de los docentes en un 65,5% y muy bueno en un 33.3% de los docentes indicando una buena calidad de Clima Organizacional pero todavía se puede mejorar.

Tabla 2 Nivel de motivación laboral en los colaboradores del consorcio educativo Carrión cusco– 2021

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Válido	MALA	1	1.1%	1.1%	1.1%
	MEDIA	40	46.0%	46.0%	47.1%
	MUY BUENA	46	52.9%	52.9%	100.0%
	TOTAL	87	100.0%	100.00%	

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Gráfico 2 Nivel de motivación laboral en los colaboradores del consorcio educativo Carrión cusco– 2021



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Con una puntuación de 19 puntos a (19*7) 133 puntos como máximo genera 3 grupos: mala (19 a 57 puntos), media (58 a 95 puntos), muy bueno (96 a 133 puntos)

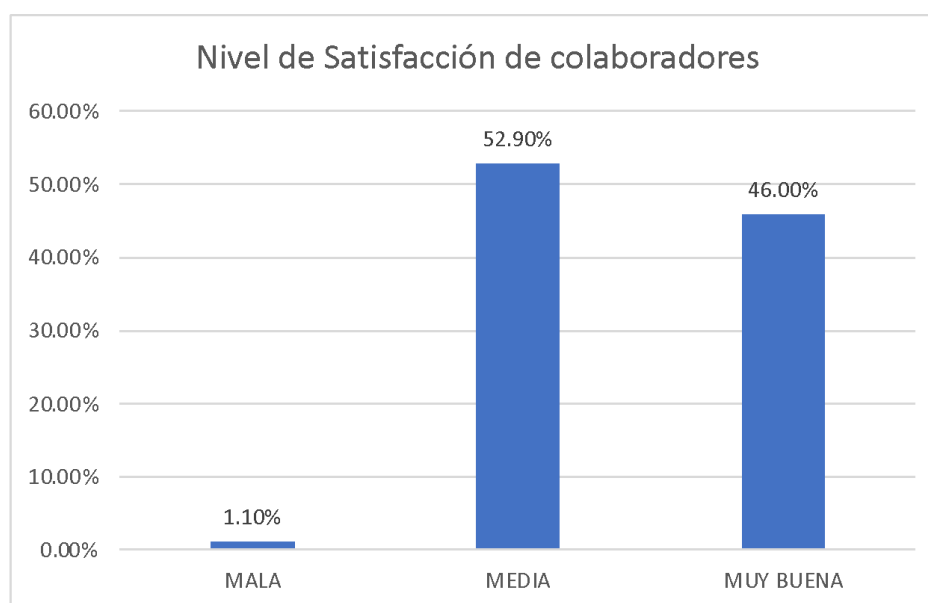
El nivel de la motivación laboral se encuentra en niveles muy buenos en más de mitad de los docentes de un 52.9% y media en un 46% solo una persona califica que la motivación laboral es mala.

Tabla 3 Frecuencias y Porcentajes de la dimensión satisfacción de los trabajadores de la variable Clima Organizacional en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco– 2021

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Válido	MALA	1	1.1%	1.1%	1.1%
	MEDIA	46	52.9%	52.9%	54.0%
	MUY BUENA	40	46.0%	46.0%	100.0%
	TOTAL	87	100.0%	100.00%	

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La Escala Multidimensional de Clima Organizacional- EMCO

Gráfico 3 Nivel de la dimensión satisfacción de los trabajadores de la variable Clima Organizacional en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco– 2021



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Con una puntuación de 29 puntos a (29*5) 145 puntos como máximo genera 3 grupos: mala (29 a 67 puntos), media (68 a 106 puntos), muy bueno (107 a 145 puntos)

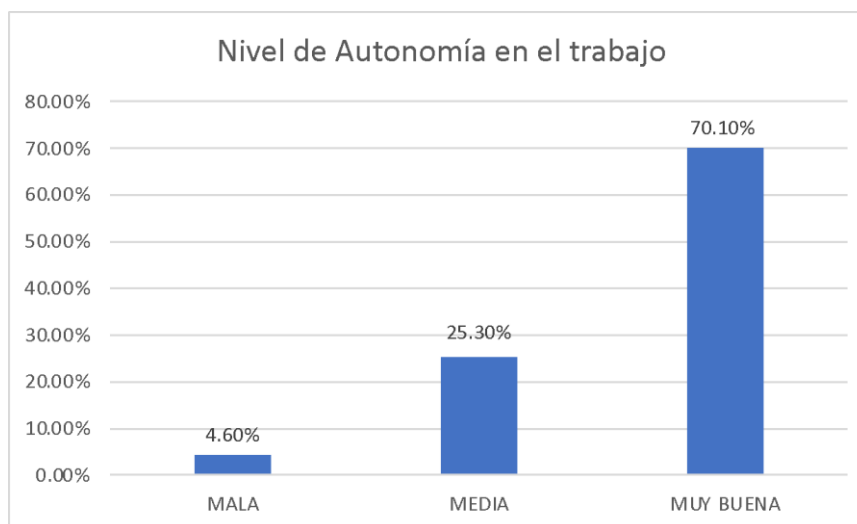
Se observa que en la dimensión de satisfacción de colaboradores se tiene: en la mayoría de los docentes en un 52,90% es un nivel de satisfacción medio, en un 46.0% de los docentes indicando un nivel de satisfacción muy bueno y un nivel de satisfacción mala en un 1.1% que todavía se puede mejorar.

Tabla 4 Frecuencias y Porcentajes de la dimensión autonomía en el trabajo de la variable Clima Organizacional en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco– 2021

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Válido	MALA	4	4.6%	4.6%	4.6%
	MEDIA	22	25.3%	25.3%	29.9%
	MUY BUENA	61	70.1%	70.1%	100.0%
	TOTAL	87	100.0%	100.00%	

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La Escala Multidimensional de Clima Organizacional- EMCO

Gráfico 4 Nivel de la dimensión autonomía en el trabajo de la variable Clima Organizacional en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco– 2021.



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Con una puntuación de 29 puntos a (29*5) 145 puntos como máximo genera 3 grupos: mala (29 a 67 puntos), media (68 a 106 puntos), muy bueno (107 a 145 puntos)

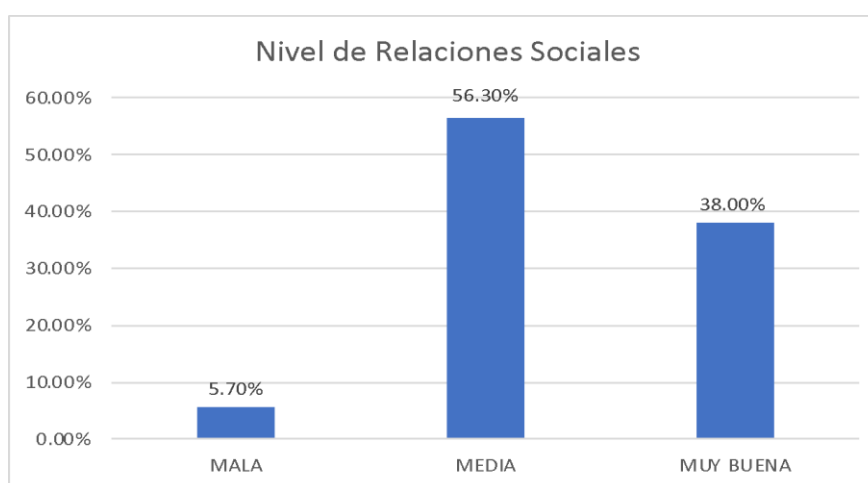
Se observa que en la dimensión de autonomía en el trabajo se tiene: en la mayoría de los docentes en un 70,10% es un nivel de autonomía en el trabajo muy bueno, en un 25.30% de los docentes indicando un nivel de autonomía en el trabajo media y un nivel de autonomía en el trabajo mala en un 4.60% que todavía se puede mejorar.

Tabla 5 Frecuencias y Porcentajes de la dimensión Relaciones Sociales de la variable Clima Organizacional en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco– 2021

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Válido	MALA	5	5.7%	5.7%	5.7%
	MEDIA	49	56.3%	56.3%	62.0%
	MUY BUENA	33	38.0%	38.0%	100.0%
	TOTAL	87	100.0%	100.00%	

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La Escala Multidimensional de Clima Organizacional- EMCO

Gráfico 5 Nivel de la dimensión Relaciones Sociales de la variable Clima Organizacional en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco– 2021.



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Con una puntuación de 29 puntos a (29×5) 145 puntos como máximo genera 3 grupos: mala (29 a 67 puntos), media (68 a 106 puntos), muy bueno (107 a 145 puntos)

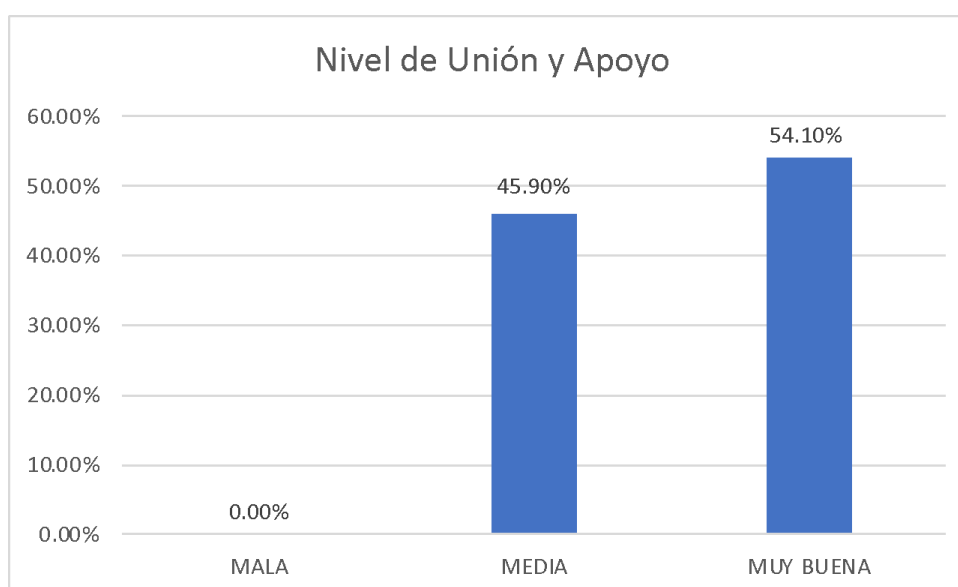
Se observa que en la dimensión de relaciones sociales se tiene: en la mayoría de los docentes en un 56,30% es un nivel de relaciones sociales muy bueno, en un 38.00% de los docentes indicando un nivel de relaciones sociales media y un nivel de relaciones sociales mala en un 5.70% que todavía se puede mejorar.

Tabla 6 Frecuencias y Porcentajes de la dimensión Unión y Apoyo de la variable Clima Organizacional en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco– 2021

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Válido	MALA	0	0.0%	0.0%	0.0%
	MEDIA	40	45.9%	45.9%	45.9%
	MUY BUENA	47	54.1%	54.1%	100.0%
	TOTAL	87	100.0%	100.00%	

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La Escala Multidimensional de Clima Organizacional- EMCO

Gráfico 6 Nivel de la dimensión Unión y Apoyo de la variable Clima Organizacional en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco– 2021



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Con una puntuación de 29 puntos a (29*5) 145 puntos como máximo genera 3 grupos: mala (29 a 67 puntos), media (68 a 106 puntos), muy bueno (107 a 145 puntos)

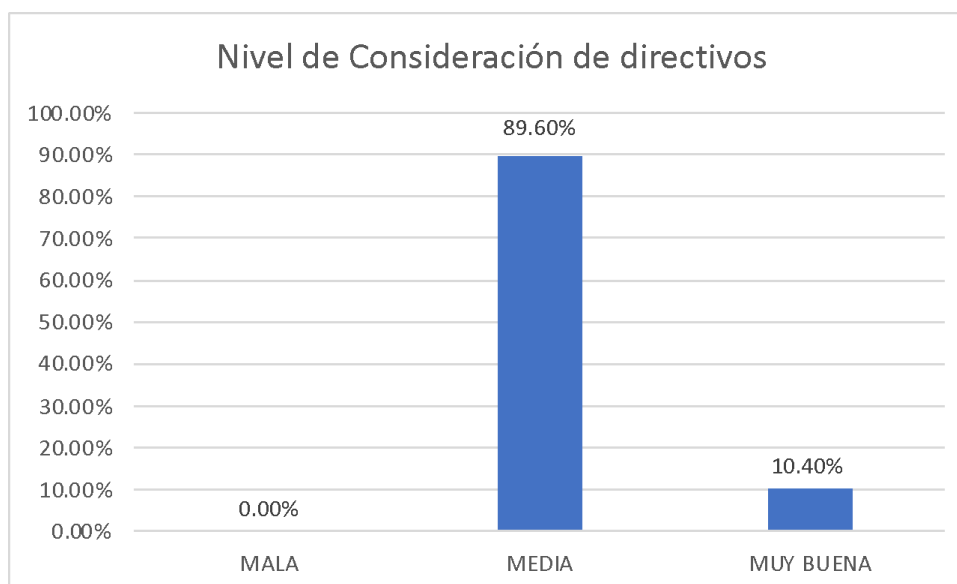
Se observa que en la dimensión de unión y apoyo se tiene: en la mayoría de los docentes en un 54,10% es un nivel de unión y apoyo muy bueno y en un 45.90% de los docentes indicando un nivel de unión y apoyo media que todavía se puede mejorar.

Tabla 7 Frecuencias y Porcentajes de la dimensión Consideración de directivos de la variable Clima Organizacional en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco– 2021

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Válido	MALA	0	0.0%	0.0%	0.0%
	MEDIA	78	89.6%	89.6%	89.6%
	MUY BUENA	9	10.4%	10.4%	100.0%
	TOTAL	87	100.0%	100.00%	

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La Escala Multidimensional de Clima Organizacional- EMCO

Gráfico 7 Nivel de la dimensión Consideración de directivos de la variable Clima Organizacional en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco– 2021



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Con una puntuación de 29 puntos a (29*5) 145 puntos como máximo genera 3 grupos: mala (29 a 67 puntos), media (68 a 106 puntos), muy bueno (107 a 145 puntos)

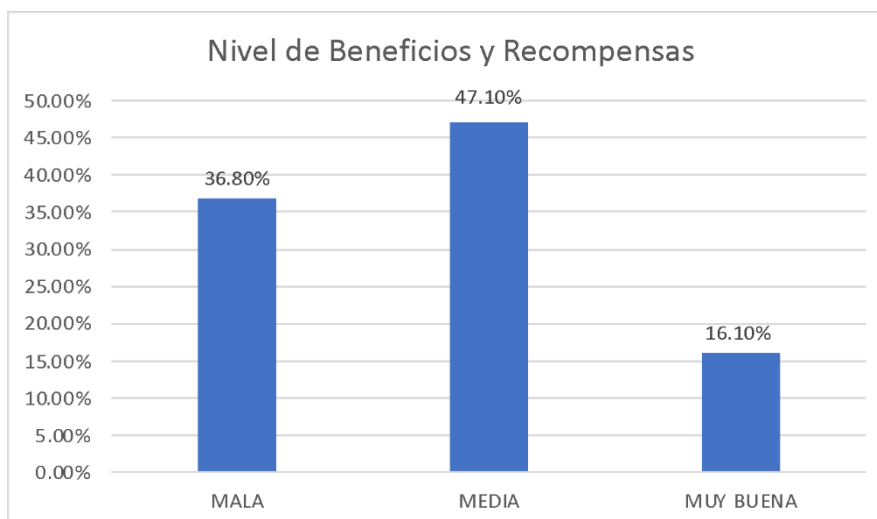
Se observa que en la dimensión de consideración de directivos se tiene: en la mayoría de los docentes en un 89,60% es un nivel de consideración de directivos media y en un 10.40% de los docentes indicando un nivel de consideración de directivos media que todavía se puede mejorar.

Tabla 8 Frecuencias y Porcentajes de la dimensión Beneficios y Recompensas de la variable Clima Organizacional en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco– 2021

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Válido	MALA	32	36.8%	36.8%	36.8%
	MEDIA	41	47.1%	47.1%	83.9%
	MUY BUENA	14	16.1%	16.1%	100.0%
	TOTAL	87	100.0%	100.00%	

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La Escala Multidimensional de Clima Organizacional- EMCO

Gráfico 8 Nivel de la dimensión Beneficios y Recompensas de la variable Clima Organizacional en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco– 2021



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Con una puntuación de 29 puntos a (29*5) 145 puntos como máximo genera 3 grupos: mala (29 a 67 puntos), media (68 a 106 puntos), muy bueno (107 a 145 puntos)

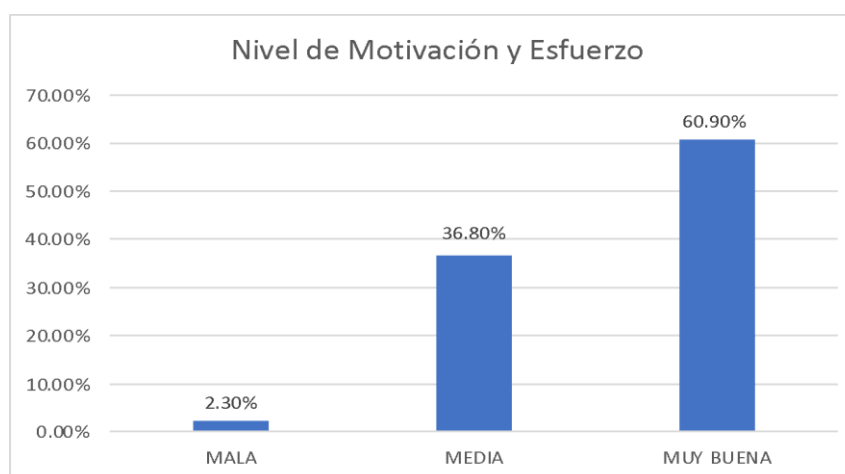
Se observa que en la dimensión de beneficios y recompensas se tiene: en la mayoría de los docentes en un 47,10% es un nivel de beneficios y recompensas media, en un 36.80% de los docentes indicando un nivel de beneficios y recompensas mala y un nivel de beneficios y recompensas muy buena en un 16.10% que todavía se puede mejorar.

Tabla 9 Frecuencias y Porcentajes de la dimensión Motivación y Esfuerzo de la variable Clima Organizacional en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco– 2021

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Válido	MALA	2	2.3%	2.3%	2.3%
	MEDIA	32	36.8%	36.8%	39.1%
	MUY BUENA	53	60.9%	60.9%	100.0%
	TOTAL	87	100.0%	100.00%	

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La Escala Multidimensional de Clima Organizacional- EMCO

Gráfico 9 Nivel de la dimensión Motivación y Esfuerzo de la variable Clima Organizacional en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco– 2021



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Con una puntuación de 29 puntos a (29*5) 145 puntos como máximo genera 3 grupos: mala (29 a 67 puntos), media (68 a 106 puntos), muy bueno (107 a 145 puntos)

Se observa que en la dimensión de motivación y esfuerzo se tiene: en la mayoría de los docentes en un 60,90% es un nivel de motivación y esfuerzo muy buena, en un 36.80% de los docentes indicando un nivel de motivación y esfuerzo media y un nivel de motivación y esfuerzo mala en un 2.30% que todavía se puede mejorar.

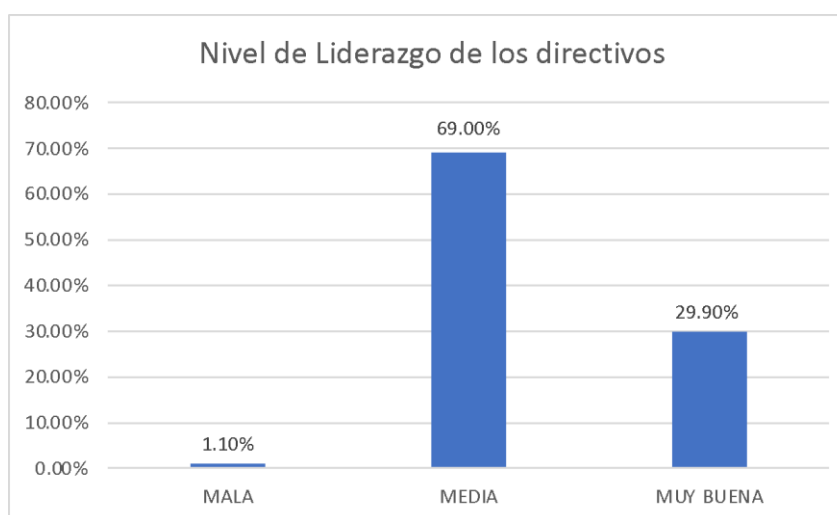
Tabla 10 Frecuencias y Porcentajes de la dimensión Liderazgo de los directivos de la variable Clima Organizacional en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco– 2021

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
--	--	------------	------------	----------------------	-------------------------

Válido	MALA	1	1.1%	1.1%	1.1%
	MEDIA	60	69.0%	69.0%	70.1%
	MUY BUENA	26	29.9%	29.9%	100.0%
	TOTAL	87	100.0%	100.00%	

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La Escala

Gráfico 10 Nivel de la dimensión Liderazgo de los directivos de la variable Clima Organizacional en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco- 2021.



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Con una puntuación de 29 puntos a (29*5) 145 puntos como máximo genera 3 grupos: mala (29 a 67 puntos), media (68 a 106 puntos), muy bueno (107 a 145 puntos)

Se observa que en la dimensión de liderazgo de los directivos se tiene: en la mayoría de los docentes en un 69.00% es un nivel de liderazgo de los directivos media, en un 29.90% de los docentes indicando un nivel de liderazgo de los directivos muy buena y un nivel de liderazgo de los directivos mala en un 1.10% que todavía se puede mejorar.

5.2. Interpretación de Resultados

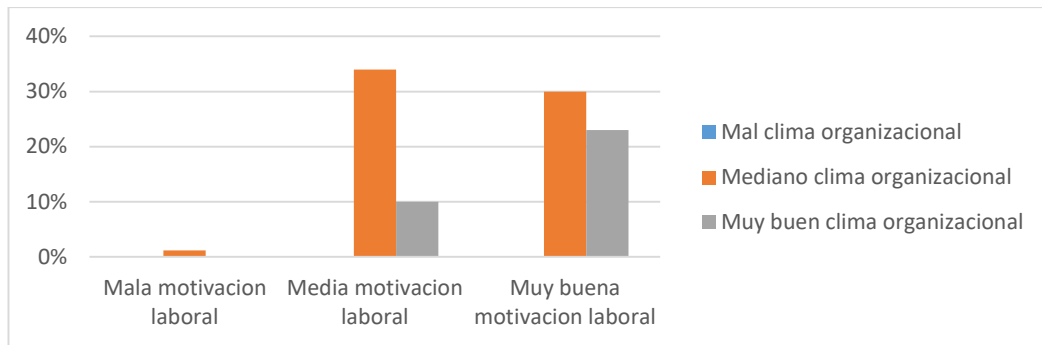
Tabla 11. Contingencia clima organizacional y motivación laboral

	MOTIVACIÓN LABORAL			Total
	Mala	Media	Muy bueno	

		N	%	N	%	N	%	N	%
CLIMA ORGANIZACIONAL	Mala	0	0%	1	1%	0	0%	1	1%
	Media	1	1%	30	34%	26	30%	57	66%
	Muy bueno	0	0%	9	10%	20	23%	29	33%
Total		1	1%	40	46%	46	53%	87	100%

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Gráfico 11 Barras agrupadas entre el clima organizacional y motivación laboral.



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

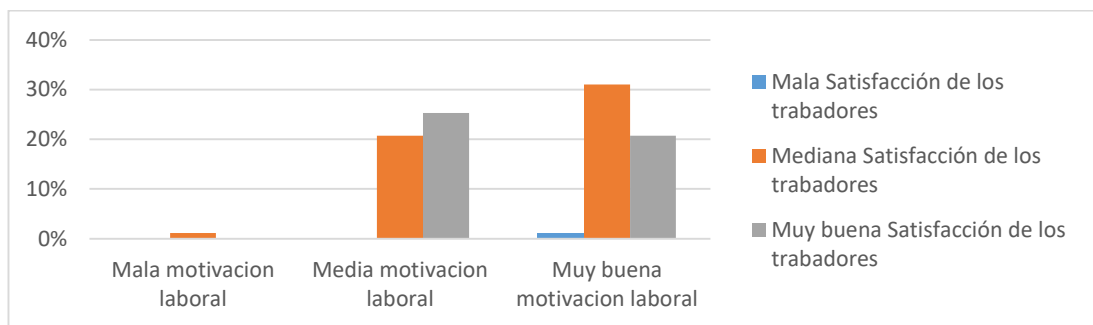
En el cuadro N. 008 y la figura N.008 de las tablas cruzadas, se observa con un nivel de clima organizacional mediano y un nivel de motivación laboral malo, existe una relación de 1% de los colaboradores, con un nivel de clima organizacional malo y un nivel de motivación laboral medio se observa al 1% de los colaboradores, seguidamente se observa al 34% de colaboradores con un nivel de Clima Organizacional mediano y un nivel de motivación laboral medio, también se puede observa que el 30% presenta un nivel de clima organizacional medio y un nivel de motivación laboral muy buena, posteriormente se contempla que el 10% de los colaboradores presentan un nivel de clima organizacional media y un nivel de motivación laboral media, por ultimo se puede ver que el 23% de los colaboradores del consorcio educativo Carrión presentan un nivel de clima organizacional muy bueno y un nivel de motivación laboral muy bueno.

Tabla 12 Contingencia Satisfacción de los trabajadores y motivación laboral

		MOTIVACIÓN LABORAL							
		Mala		Media		Muy bueno		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES	Mala	0	0%	0	0%	1	1%	1	1%
	Media	1	1%	18	21%	27	31%	46	53%
	Muy bueno	0	0%	22	25%	18	21%	40	46%
	Total	1	1%	40	46%	46	53%	87	100%

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Gráfico 12 Barras agrupadas entre el Satisfacción de los trabajadores y motivación laboral.



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

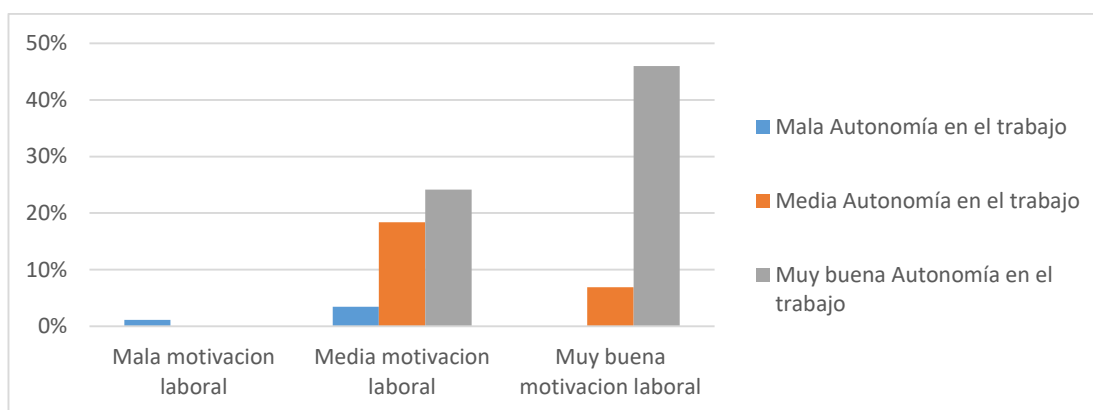
En el cuadro N. 008 y la figura N.008 de las tablas cruzadas, se observa con un nivel de satisfacción de los trabajadores muy bueno y un nivel de motivación laboral muy bueno existe una relación de 1% de los colaboradores, con un nivel de satisfacción de los trabajadores media y un nivel de motivación laboral mala se observa al 1% de los colaboradores, seguidamente se observa al 21% de colaboradores con un nivel de satisfacción de los trabajadores media y un nivel de motivación laboral media, también se puede observar que el 31% presenta un nivel de satisfacción de los trabajadores media y un nivel de motivación laboral muy buena, posteriormente se contempla que el 25% de los colaboradores presentan un nivel de satisfacción de los trabajadores muy bueno y un nivel de motivación laboral media, por último se puede ver que el 21% de los colaboradores presentan un nivel de satisfacción de los trabajadores muy bueno y un nivel de motivación laboral muy bueno.

Tabla 13 Tabla de contingencia el clima Autonomía en el trabajo motivación laboral

		MOTIVACIÓN LABORAL							
		Mala		Media		Muy bueno		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
AUTONOMÍA EN EL TRABAJO	Mala	1	1%	3	3%	0	0%	4	5%
	Media	0	0%	16	18%	6	7%	22	25%
	Muy bueno	0	0%	21	24%	40	46%	61	70%
	Total	1	1%	40	46%	46	53%	87	100%

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Gráfico 13 Barras agrupadas entre la Autonomía en el trabajo y motivación laboral.



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

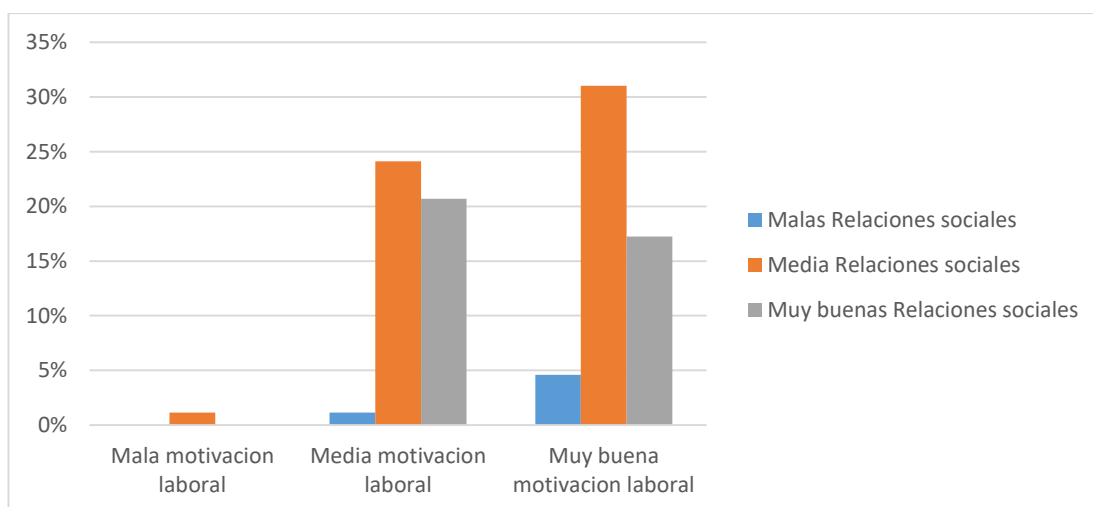
En el cuadro N. 008 y la figura N.008 de las tablas cruzadas, se observa con un nivel de autonomía en el trabajo mala y un nivel de motivación laboral mala existe una relación de 1% de los colaboradores, con un nivel de autonomía en el trabajo media y un nivel de motivación laboral media se observa al 3% de los colaboradores, seguidamente se observa al 18% de colaboradores con un nivel de autonomía en el trabajo media y un nivel de motivación laboral media, también se puede observar que el 7% presenta un nivel de autonomía en el trabajo media y un nivel de motivación laboral muy buena, posteriormente se contempla que el 24% de los colaboradores presentan un nivel de autonomía en el trabajo muy bueno y un nivel de motivación laboral media, por último se puede ver que el 46% de los colaboradores presentan un nivel de autonomía en el trabajo muy bueno y un nivel de motivación laboral muy bueno.

Tabla 14 contingencia el Relaciones sociales y motivación laboral.

		MOTIVACIÓN LABORAL							
		Mala		Media		Muy bueno		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
RELACIONES SOCIALES	Mala	0	0%	1	1%	4	5%	5	6%
	Media	1	1%	21	24%	27	31%	49	56%
	Muy bueno	0	0%	18	21%	15	17%	33	38%
Total		1	1%	40	46%	46	53%	87	100%

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Gráfico 14 Barras agrupadas entre las Relaciones sociales y motivación laboral.



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

En el cuadro N. 008 y la figura N.008 de las tablas cruzadas, se observa con un nivel de relaciones sociales mala y un nivel de motivación laboral media existe una relación de 1% de los colaboradores, con un nivel relaciones sociales mala y un nivel de motivación laboral muy buena se observa al 5%, seguidamente se observa al 1% de colaboradores con un nivel de relaciones sociales media y un nivel de motivación laboral mala, también se puede observar que el 24% presenta un nivel de relaciones sociales media y un nivel de motivación laboral media, posteriormente se contempla que el 31% de los colaboradores presentan un nivel de relaciones sociales media y un nivel de motivación laboral muy bueno, se contempla que el 21% de los colaboradores presentan un nivel de

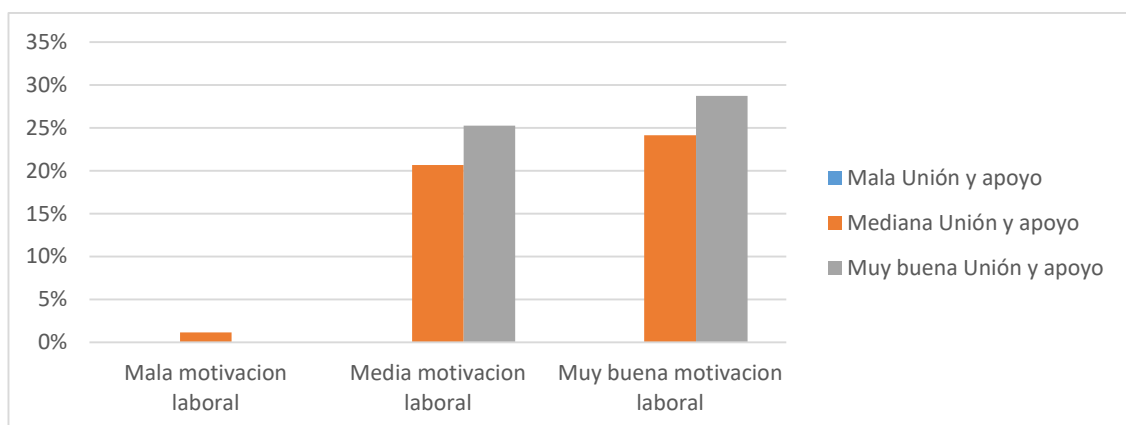
relaciones sociales muy buena y un nivel de motivación laboral media, por último se puede ver que el 17% de los colaboradores presentan un nivel de relaciones sociales muy bueno y un nivel de motivación laboral muy bueno.

Tabla 15 Contingencia el Unión y apoyo y motivación laboral

		MOTIVACIÓN LABORAL							
		Mala		Media		Muy bueno		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
UNIÓN Y APOYO	Mala	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Media	1	1%	18	21%	21	24%	40	46%
	Muy bueno	0	0%	22	25%	25	29%	47	54%
	Total	1	1%	40	46%	46	53%	87	100%

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Gráfico 15 Barras agrupadas entre la Unión y apoyo y motivación laboral.



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

En el cuadro N. 008 y la figura N.008 de las tablas cruzadas, se observa con un nivel de unión y apoyo media y un nivel de motivación laboral mala existe una relación de 1% de los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión, con un nivel unión y apoyo media y un nivel de motivación laboral media se observa al 21% de los colaboradores, seguidamente se observa al 24% de colaboradores con un nivel de unión y apoyo media y un nivel de motivación laboral muy buena, también se puede observar que el 25% presenta un nivel de unión y apoyo muy buena y un nivel de motivación laboral media, por último se puede ver que el 29% de

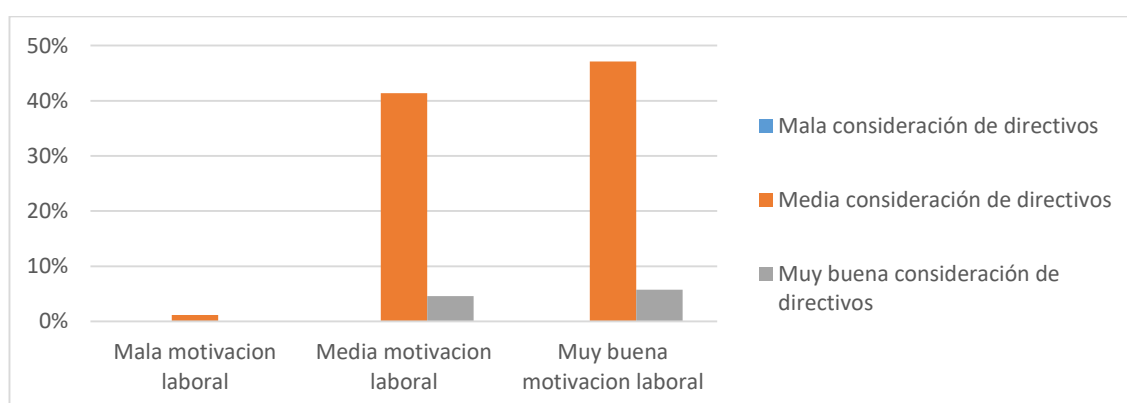
los colaboradores del consorcio educativo Carrión presentan un nivel de unión y apoyo muy bueno y un nivel de motivación laboral muy bueno.

Tabla 16 Contingencia consideración de directivos y motivación laboral

		MOTIVACIÓN LABORAL							
		Mala		Media		Muy bueno		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
CONSIDERACIÓN DE DIRECTIVOS	Mala	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Media	1	1%	36	41%	41	47%	78	90%
	Muy bueno	0	0%	4	5%	5	6%	9	10%
Total		1	1%	40	46%	46	53%	87	100%

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Gráfico 16 Barras agrupadas entre la consideración de directivos y motivación laboral.



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS)

En el cuadro N. 008 y la figura N.008 de las tablas cruzadas, se observa con un nivel de consideración de directivos media y un nivel de motivación laboral mala existe una relación de 1% de los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión, con un nivel consideración de directivos media y un nivel de motivación laboral media se observa al 41% de los colaboradores, seguidamente se observa al 47% de colaboradores con un nivel de consideración de directivos media y un nivel de motivación laboral muy buena, también se puede observar que el 5% presenta un nivel de consideración de directivos muy buena y un nivel de motivación laboral media, por último se puede ver que el 6% de los colaboradores del

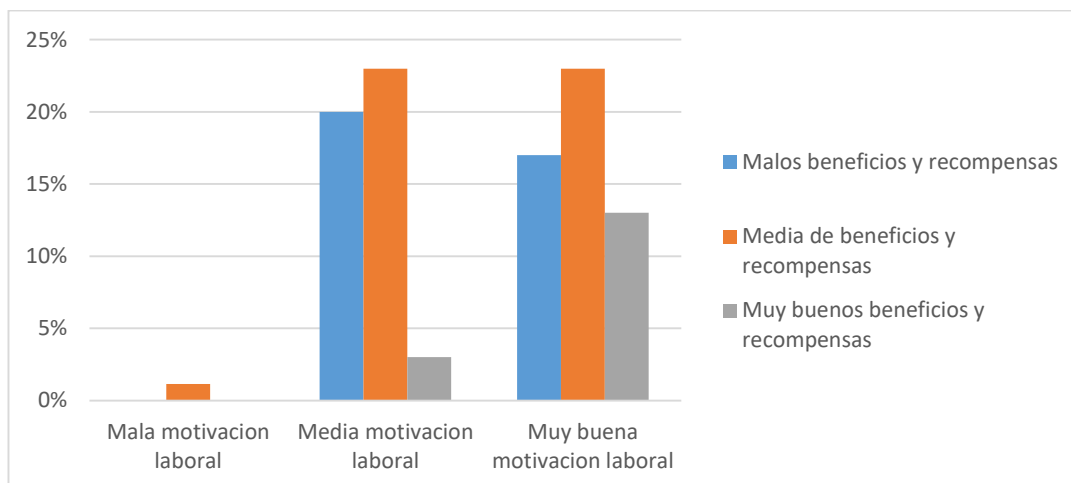
consorcio educativo Carrión presentan un nivel de consideración de directivos muy bueno y un nivel de motivación laboral muy bueno.

Tabla 17 Contingencia beneficios y recompensas y motivación laboral

		MOTIVACIÓN LABORAL							
		Mala		Media		Muy bueno		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
BENEFICIOS Y RECOMPENSAS	Mala	0	0%	17	20%	15	17%	32	37%
	Media	1	1%	20	23%	20	23%	41	47%
	Muy bueno	0	0%	3	3%	11	13%	14	16%
	Total	1	1%	40	46%	46	53%	87	100%

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Gráfico 17 Barras agrupadas entre los beneficios y recompensas y motivación laboral.



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

En el cuadro N. 008 y la figura N.008 de las tablas cruzadas, se observa con un nivel de beneficios y recompensas mala y un nivel de motivación laboral media existe una relación de 20% de los colaboradores, con un nivel beneficios y recompensas mala y un nivel de motivación laboral muy buena se observa al 17% de los colaboradores, seguidamente se observa al 1% de colaboradores con un nivel de beneficios y recompensas media y un nivel de motivación laboral mala, también se puede observa que el 23% presenta un nivel de beneficios y recompensas media y un nivel de motivación laboral media, posteriormente se contempla que el 23% de los

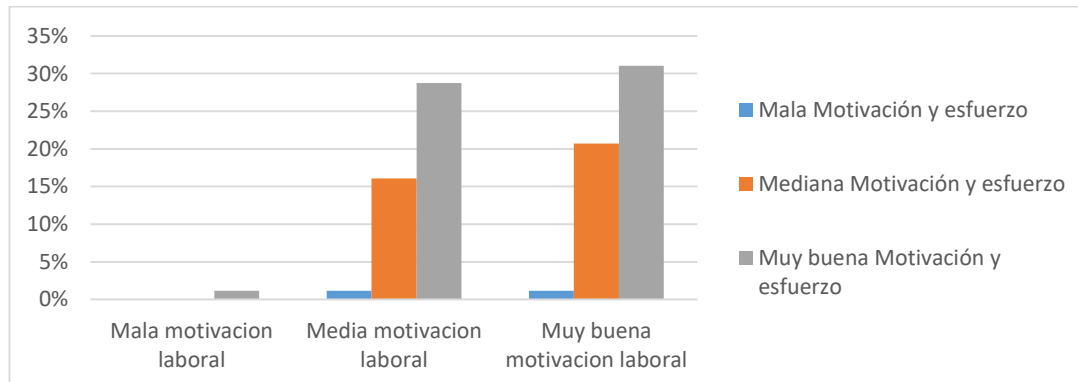
colaboradores presentan un nivel de beneficios y recompensas media y un nivel de motivación laboral muy bueno, se contempla que el 3% de los colaboradores presentan un nivel de beneficios y recompensas muy buena y un nivel de motivación laboral media, por último se puede ver que el 13% de los colaboradores presentan un nivel de beneficios y recompensas muy bueno y un nivel de motivación laboral muy bueno.

Tabla 18 Contingencia Motivación, esfuerzo y motivación laboral

		MOTIVACIÓN LABORAL							
		Mala		Media		Muy bueno		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
MOTIVACIÓN Y ESFUERZO	Mala	0	0%	1	1%	1	1%	2	2%
	Media	0	0%	14	16%	18	21%	32	37%
	Muy bueno	1	1%	25	29%	27	31%	53	61%
Total		1	1%	40	46%	46	53%	87	100%

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Gráfico 18 Barras agrupadas entre la Motivación y esfuerzo y motivación laboral



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

En el cuadro N. 008 y la figura N.008 de las tablas cruzadas, se observa con un nivel de motivación y esfuerzo mala y un nivel de motivación laboral media existe una relación de 1% de los colaboradores, con un nivel motivación y esfuerzo mala y un nivel de motivación laboral muy buena se observa al 1% de los colaboradores, seguidamente se observa al 16% de colaboradores con un nivel de motivación y esfuerzo media y un nivel de

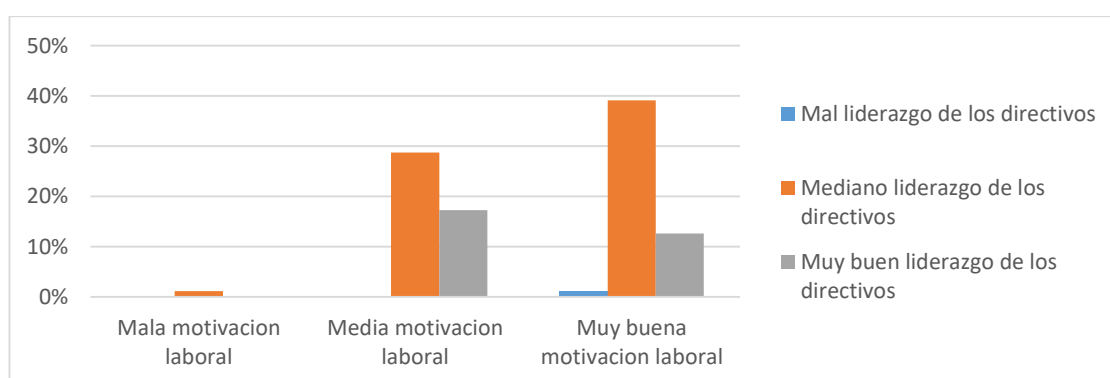
motivación laboral media, también se puede observa que el 21% presenta un nivel de motivación y esfuerzo media y un nivel de motivación laboral muy bueno, posteriormente se contempla que el 1% de los colaboradores presentan un nivel de motivación y esfuerzo muy buena y un nivel de motivación laboral mala, se contempla que el 29% de los colaboradores presentan un nivel de motivación y esfuerzo muy buena y un nivel de motivación laboral media, por último se puede ver que el 31% de los colaboradores, presentan un nivel de motivación y esfuerzo muy bueno y un nivel de motivación laboral muy bueno.

Tabla 19 Contingencia liderazgo de los directivos y motivación laboral

		MOTIVACIÓN LABORAL							
		Mala		Media		Muy bueno		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS	Mala	0	0%	0	0%	1	1%	1	1%
	Media	1	1%	25	29%	34	39%	60	69%
	Muy bueno	0	0%	15	17%	11	13%	26	30%
	Total	1	1%	40	46%	46	53%	87	100%

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Gráfico 19 Barras agrupadas entre el liderazgo de los directivos y motivación laboral.



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

En el cuadro N. 008 y la figura N.008 de las tablas cruzadas, se observa con un nivel de liderazgo de los directivos mala y un nivel de motivación laboral muy buena existe una relación de 1% de los

colaboradores, con un nivel liderazgo de los directivos media y un nivel de motivación laboral mala se observa al 1% de los colaboradores, seguidamente se observa al 29% de colaboradores con un nivel de liderazgo de los directivos media y un nivel de motivación laboral media, también se puede observa que el 39% presenta un nivel de liderazgo de los directivos media y un nivel de motivación laboral muy bueno, posteriormente se contempla que el 17% de los colaboradores presentan un nivel de liderazgo de los directivos muy buena y un nivel de motivación laboral media, por último se puede ver que el 13% de los colaboradores presentan un nivel de liderazgo de los directivos muy bueno y un nivel de motivación laboral muy bueno.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Contrastación de Hipótesis.

Hipótesis General:

Hipótesis alternativa (Ha): Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y motivación laboral de los colaboradores en los trabajadores del consorcio Carrión Cusco – 2021.

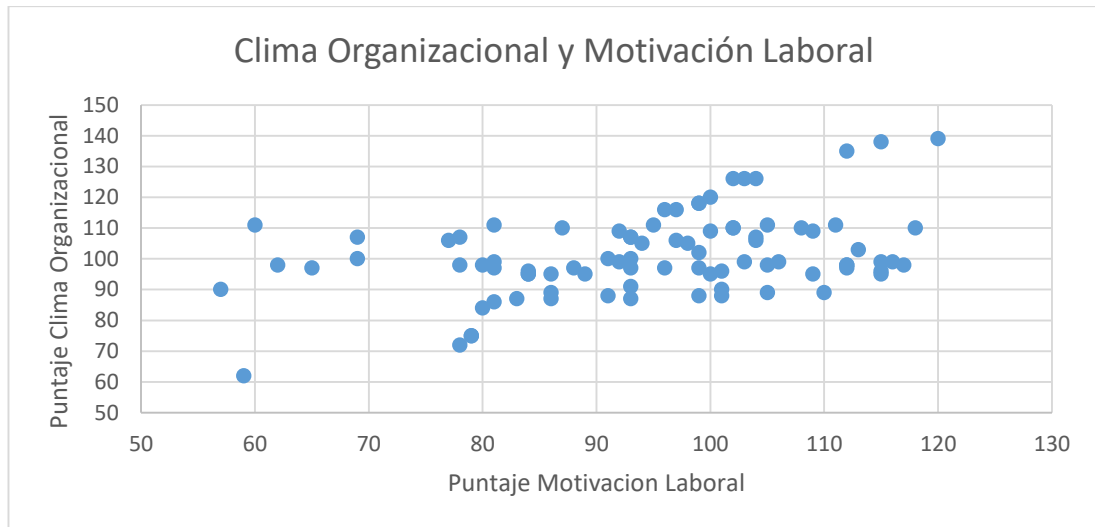
Hipótesis nula (H0): No existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y motivación laboral de los colaboradores en los trabajadores del consorcio Carrión Cusco – 2021.

Tabla 20 Coeficiente de correlación Spearman entre el clima organizacional y motivación laboral.

	COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	SIG. (BILATERAL)
clima organizacional y motivación laboral	,330	,002

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Gráfico 20 Coeficiente de correlación Spearman entre el clima organizacional y motivación laboral.



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Regla de decisión:

Del gráfico 3, el gráfico y nivel de Sig. (bilateral) hallando el coeficiente de correlación según Spearman, se observa que entre las variables de clima organizacional y motivación laboral el valor de coeficiente de correlación es de .330 y la Sig. (bilateral) es de .002 entonces se visualiza que existe relación baja de tendencia positiva entre el clima organizacional y la motivación laboral.

Conclusión:

Existe baja correlación positiva entre las variables clima organizacional y motivación laboral, por lo que se infiere que a mayor motivación laboral existe un mejor Clima Organizacional.

Hipótesis Específica 1:

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación directa entre la dimensión de satisfacción de los trabajadores y la variable de Motivación Laboral en los trabajadores del consorcio Carrión Cusco – 2021.

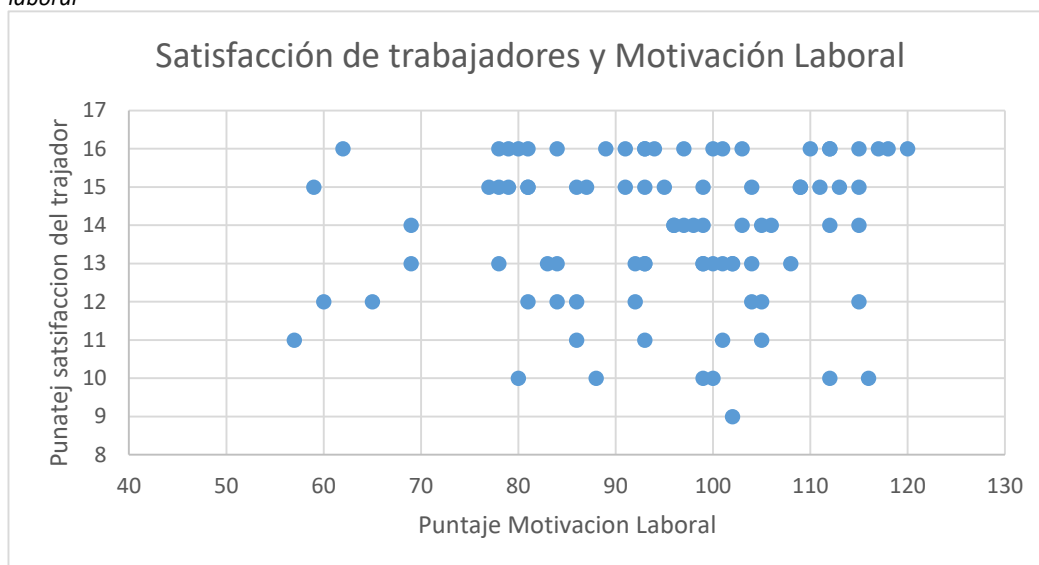
Hipótesis nula (H0): No existe relación directa entre la dimensión de satisfacción de los trabajadores y la variable de Motivación Laboral en los trabajadores del consorcio Carrión Cusco – 2021.

Tabla 21 Coeficiente de correlación Spearman entre la satisfacción de los trabajadores y motivación laboral

	COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	SIG. (BILATERAL)
satisfacción de los trabajadores y motivación laboral	-,048	,660

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Gráfico 21 Coeficiente de correlación Spearman entre la satisfacción de los. trabajadores y motivación laboral



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS)

Del grafico 4, el gráfico y nivel de Sig. (bilateral) hallando el coeficiente de correlación según Spearman, entre la dimensión 01, satisfacción de trabajadores del clima organizacional y la variable motivación laboral el valor es de -.048 y la Sig. (bilateral) es de .660

entonces se visualiza que no existe relación directa entre la dimensión satisfacción de trabajadores y la variable motivación laboral.

Conclusión:

Existe baja correlación positiva directa entre las variables clima organizacional y motivación laboral, por lo que se infiere que a mayor motivación laboral existe un mejor Clima Organizacional. Se toma la hipótesis alterna como verdadera y se descarta la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 2:

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación directa entre la dimensión de autonomía en el trabajo y la variable Motivación Laboral en los trabajadores del consorcio Carrión Cusco – 2021.

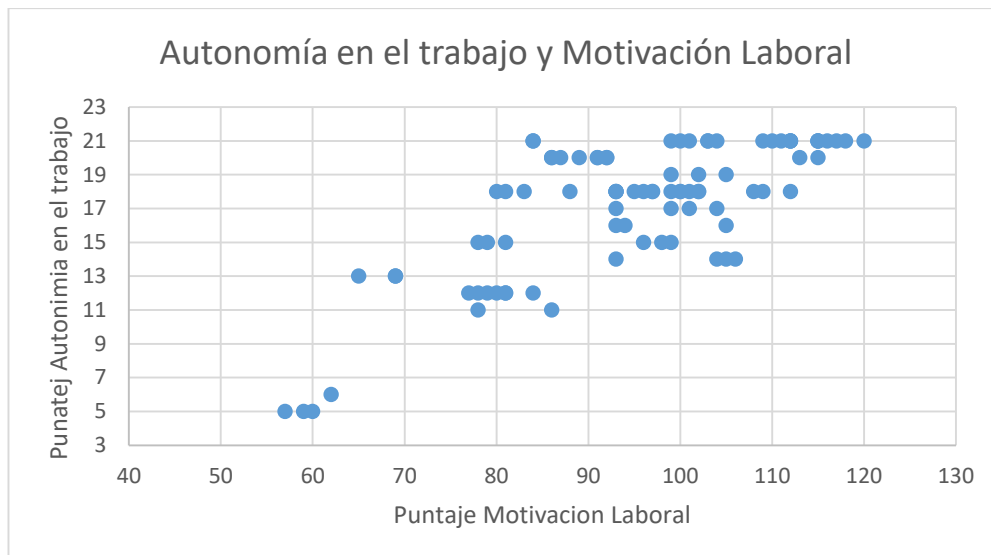
Hipótesis nula (H0): No Existe relación directa entre la dimensión de autonomía en el trabajo y la variable Motivación Laboral en los trabajadores del consorcio Carrión Cusco – 2021.

Tabla 22 Coeficiente de correlación Spearman entre la autonomía en el trabajo y motivación laboral

	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)
autonomía en el trabajo y motivación laboral	,648**	,000

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Gráfico 22 Coeficiente de correlación Spearman entre la autonomía en el trabajo y motivación laboral



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Del grafico 5, el gráfico y nivel de Sig. (bilateral) hallando el coeficiente de correlación según Spearman, entre la dimensión 02, autonomía en el trabajo del clima organizacional y la variable motivación laboral el valor es de .648** y la Sig. (bilateral) es de .000 entonces se visualiza que existe relación directa entre la dimensión autonomía en el trabajo y la variable motivación laboral.

Conclusión:

Existe correlación positiva directa entre la dimensión autonomía en el trabajo y la variable motivación laboral, por lo que se infiere que a mayor autonomía en el trabajo existe un mejor clima organizacional. Se toma la hipótesis alterna como verdadera y se descarta la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 3:

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación directa entre la dimensión de las relaciones sociales entre los miembros de la organización y la variable Motivación Laboral en los trabajadores del consorcio Carrión Cusco – 2021

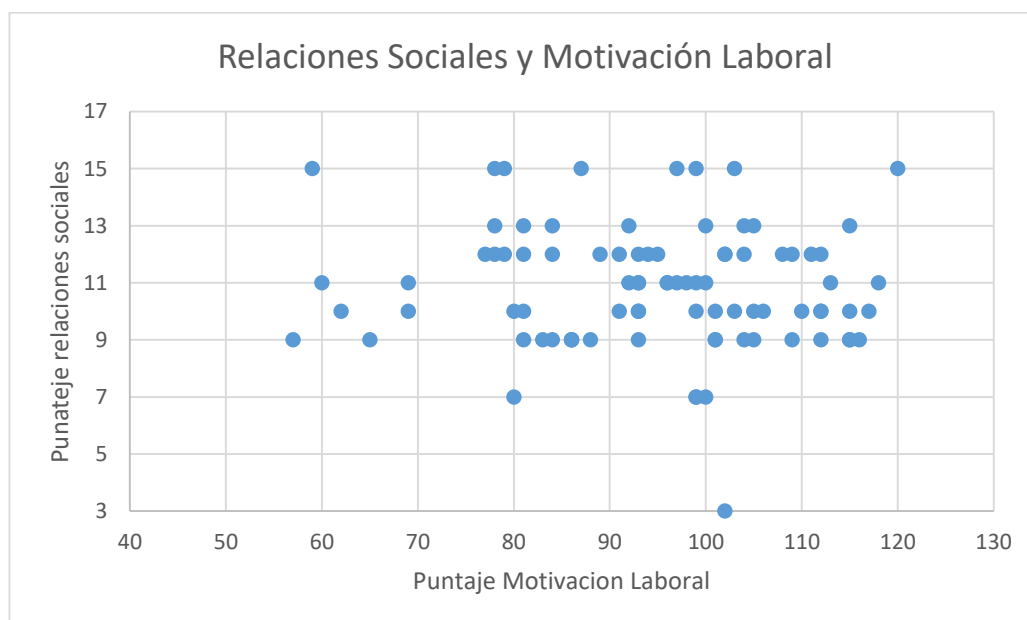
Hipótesis nula (H0): No existe relación directa entre la dimensión de las relaciones sociales entre los miembros de la organización y la variable Motivación Laboral en los trabajadores del consorcio Carrión Cusco – 2021

Tabla 23 Coeficiente de correlación Spearman entre las relaciones sociales entre los miembros de la organización y motivación laboral.

	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)
relaciones sociales y motivación laboral	-,083	,446

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Gráfico 23 Coeficiente de correlación Spearman entre las relaciones sociales entre los miembros de la organización y motivación laboral.



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Del grafico 6, el gráfico y nivel de Sig. (bilateral) hallando el coeficiente de correlación según Spearman, entre la dimensión 03, relaciones sociales del clima organizacional y la variable motivación laboral el valor es de .083 y la Sig. (bilateral) es de .446 entonces se visualiza que no existe relación directa entre la dimensión relaciones sociales y la variable motivación laboral.

Conclusión:

No existe correlación entre la dimensión Relaciones Sociales de la variable de clima organizacional y la variable motivación laboral. Se toma la hipótesis nula como verdadera y se descarta la hipótesis alterna.

Hipótesis Específica 4:

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación directa entre la dimensión unión y apoyo entre los compañeros de trabajo y la variable Motivación Laboral en los trabajadores del consorcio Carrión Cusco – 2021.

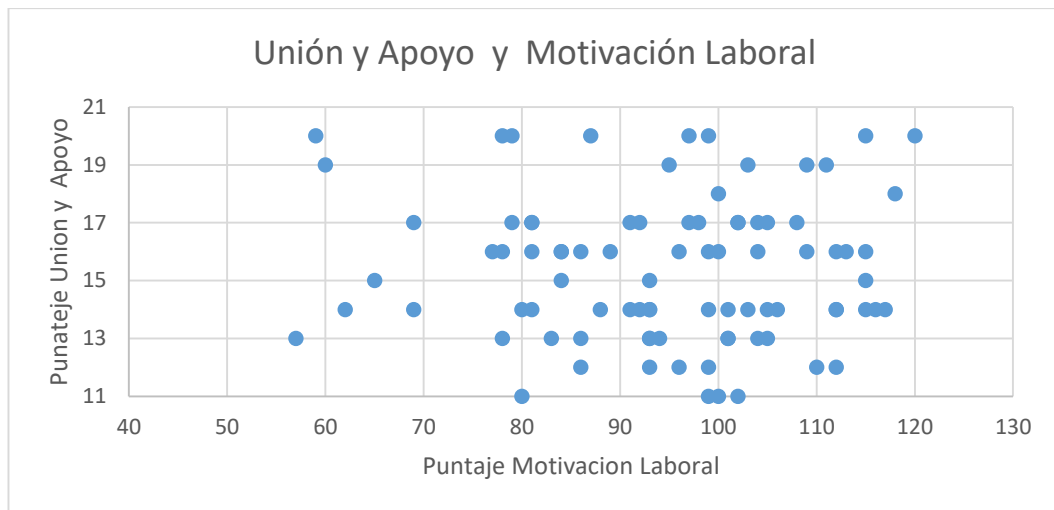
Hipótesis nula (H0): No existe relación directa entre la dimensión unión y apoyo entre los compañeros de trabajo y la variable Motivación Laboral en los trabajadores del consorcio Carrión Cusco – 2021.

Tabla 24 Coeficiente de correlación Spearman entre la unión y apoyo entre los compañeros de trabajo y motivación laboral.

	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)
unión y apoyo y motivación laboral	-,007	,948

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Gráfico 24 Coeficiente de correlación Spearman entre la unión y apoyo entre los compañeros de trabajo y motivación laboral.



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Del gráfico 7, el gráfico y nivel de Sig. (bilateral) hallando el coeficiente de correlación según Spearman, entre la dimensión 04, unión y apoyo del clima organizacional y la variable motivación laboral el valor es de -0.007 y la Sig. (bilateral) es de $.948$ entonces se visualiza que no existe relación directa entre la dimensión unión y apoyo y la variable motivación laboral.

Conclusión:

No existe correlación entre la dimensión Unión y Apoyo de la variable de clima organizacional y la variable motivación laboral. Se toma la hipótesis nula como verdadera y se descarta la hipótesis alterna.

Hipótesis Específica 5:

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación directa entre la dimensión de consideración de directivos y la variable Motivación Laboral en los trabajadores del consorcio Carrión Cusco – 2021

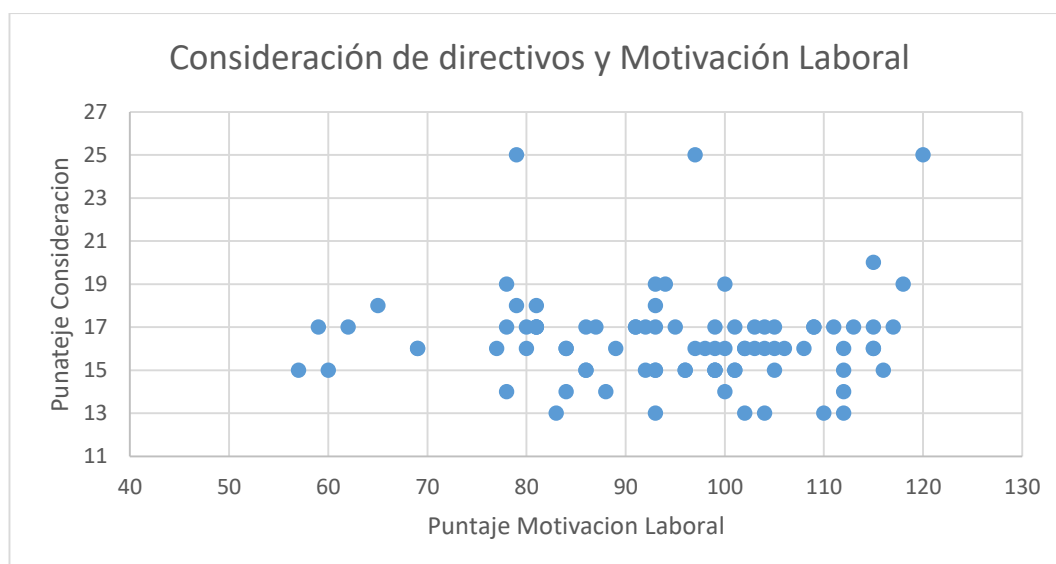
Hipótesis nula (H0): No existe relación directa entre la dimensión de consideración de directivos y la variable Motivación Laboral en los trabajadores del consorcio Carrión Cusco – 2021

Tabla 25 Coeficiente de correlación Spearman entre la consideración de directivos y motivación laboral.

	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)
consideración de directivos y motivación laboral	-,061	,572

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Gráfico 25 Coeficiente de correlación Spearman entre la consideración de directivos y motivación laboral.



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Del grafico 8, el gráfico y nivel de Sig. (bilateral) hallando el coeficiente de correlación según Spearman, entre la dimensión 05, consideración de directivos del clima organizacional y la variable motivación laboral el valor es de -.061 y la Sig. (bilateral) es de .572 entonces se visualiza que no existe relación directa entre la dimensión consideración de directivos y la variable motivación laboral.

Conclusión:

No existe correlación entre la dimensión Consideración de directivos de la variable de clima organizacional y la variable motivación laboral. Se toma la hipótesis nula como verdadera y se descarta la hipótesis alterna.

Hipótesis Específica 6:

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación directa entre la dimensión de beneficios y recompensas y la variable Motivación Laboral en los trabajadores del consorcio Carrión Cusco – 2021

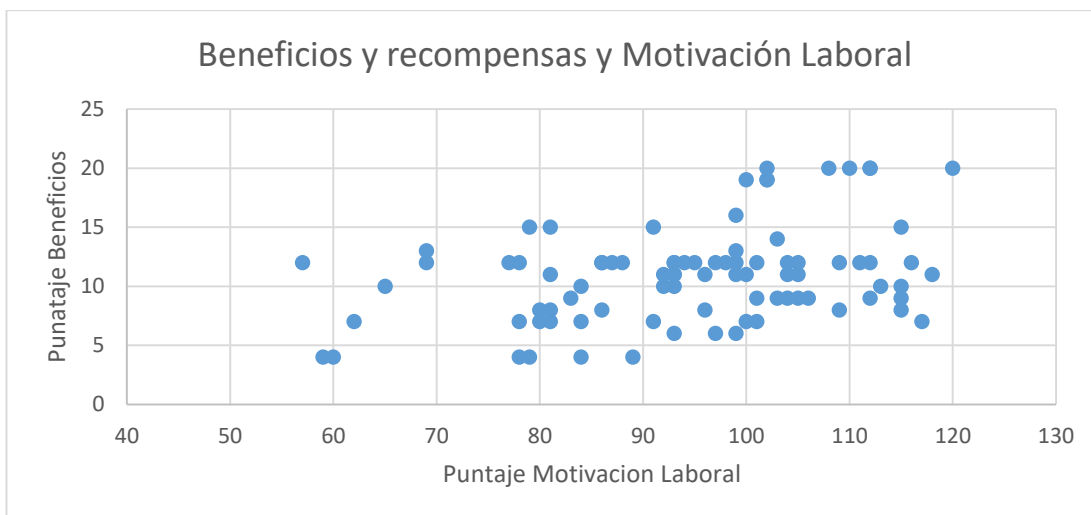
Hipótesis nula (H0): No Existe relación directa entre la dimensión de beneficios y recompensas y la variable Motivación Laboral en los trabajadores del consorcio Carrión Cusco – 2021

Tabla 26 Coeficiente de correlación Spearman entre los beneficios y recompensas y motivación laboral.

	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)
beneficios y recompensas y motivación laboral	,362	,001

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Gráfico 26 Coeficiente de correlación Spearman entre los beneficios y recompensas y motivación laboral.



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Conclusión:

Existe correlación positiva directa entre la dimensión beneficios y recompensas y la variable motivación laboral, por lo que se infiere que a mayor beneficios y recompensas existe un mejor Clima Organizacional. Se toma la hipótesis alterna como verdadera y se descarta la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 7:

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación directa entre la dimensión de motivación y esfuerzo y la variable Motivación Laboral en los trabajadores del consorcio Carrión Cusco – 2021

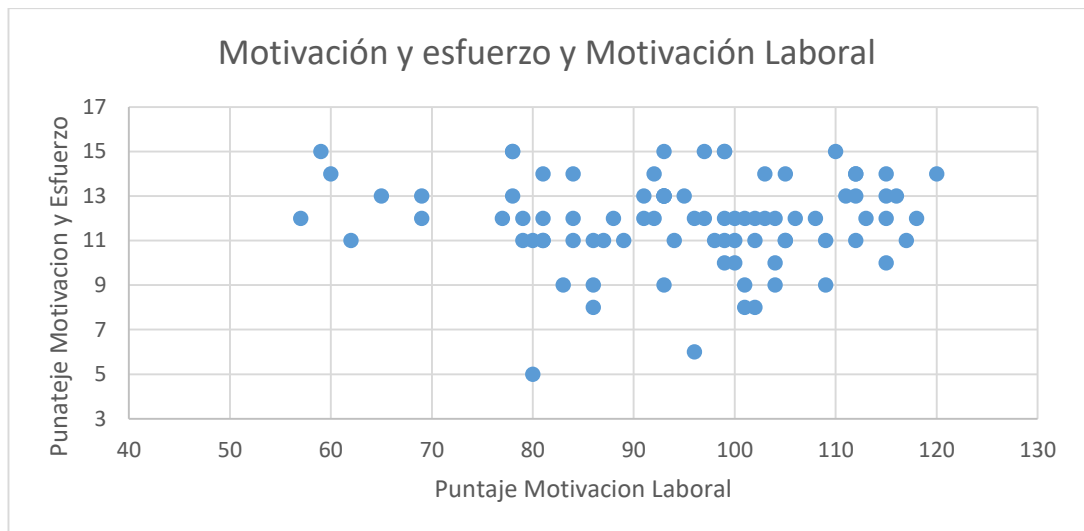
Hipótesis nula (H0): No Existe relación directa entre la dimensión de motivación y esfuerzo y la variable Motivación Laboral en los trabajadores del consorcio Carrión Cusco – 2021

Tabla 27 Coeficiente de correlación Spearman entre la motivación y esfuerzo y motivación laboral

	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)
la motivación y esfuerzo y motivación laboral	-,024	,827

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Gráfico 27 Coeficiente de correlación Spearman entre la motivación y esfuerzo y motivación laboral



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Del grafico 10, el gráfico y nivel de Sig. (bilateral) hallando el coeficiente de correlación según Spearman, entre la dimensión 07, motivación y esfuerzo del clima organizacional y la variable motivación laboral el valor es de -0.024 y la Sig. (bilateral) es de $.827$ entonces se visualiza que no existe relación directa entre la dimensión motivación y esfuerzo y la variable motivación laboral.

Conclusión:

No existe correlación entre la dimensión Consideración de directivos de la variable de clima organizacional y la variable motivación laboral. Se toma la hipótesis nula como verdadera y se descarta la hipótesis alterna.

Hipótesis Específica 8:

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación directa entre la dimensión liderazgo de los directivos y la variable Motivación Laboral en los trabajadores del consorcio Carrión Cusco – 2021

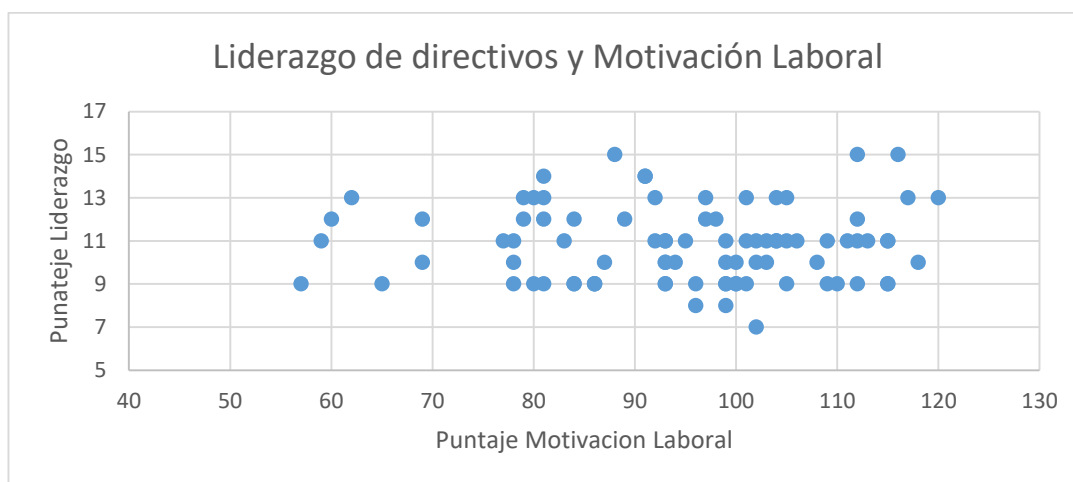
Hipótesis nula (H0): No existe relación directa entre la dimensión liderazgo de los directivos y la variable Motivación Laboral en los trabajadores del consorcio Carrión Cusco – 2021

Tabla 28 Coeficiente de correlación Spearman entre el liderazgo de los directivos y motivación laboral.

	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)
liderazgo de los directivos y motivación laboral	-,013	,903

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Gráfico 28 Coeficiente de correlación Spearman entre el liderazgo de los directivos y motivación laboral.



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).

Del grafico 11, el gráfico y nivel de Sig. (bilateral) hallando el coeficiente de correlación según Spearman, entre la dimensión 08, liderazgo de directivos del clima organizacional y la variable motivación laboral el valor es de -.013 y la Sig. (bilateral) es de .903 entonces se visualiza que no existe relación directa entre la dimensión liderazgo de directivos y la variable motivación laboral.

Conclusión:

No existe correlación entre la dimensión Liderazgo de directivos de la variable de clima organizacional y la variable motivación laboral. Se toma la hipótesis nula como verdadera y se descarta la hipótesis alterna.

La investigación realizada en comparación de la variable estudiada 01, clima organizacional, presento que la población tiene una percepción del clima organizacional muy bueno del 33.3%, mientras que el 65.5% percibe que el clima organizacional es medio – regular, y por ultimo se tiene que el 1.1% considera que el clima organizacional es malo. Esto significa que a pesar de la pandemia y las nuevas circunstancias laborales (denominado por hoy en día, trabajo remoto), esta no afecta significativamente al clima organizacional, no afecta a los profesionales del consorcio educativo, al contrario, se observa una adaptación rápida a las nuevas medidas.

Observamos que existe una mayor autonomía por parte de los trabajadores al momento de realizar sus respectivas responsabilidades. En lo que respecta a la variable 02, la cual se denomina motivación laboral, presento que la población tiene una percepción de la motivación laboral muy bueno del 52.9%, mientras que el 46.0% percibe que el clima organizacional es medio – regular, y por ultimo se tiene que el 1.1% considera que la motivación laboral es mala.

Esto evidencia que a pesar de las nuevas condiciones de trabajo remoto ocasionados por la pandemia del COVID-19, que la mayoría de los trabajadores no se vio afecta o en todo caso no bajo su nivel de motivación laboral, tampoco se vio afectado el desempeño en su ámbito laboral. Se puede observar que existe una sinergia entre los trabajadores para desempeñar sus funciones y labores, apoyando el desarrollo del consorcio.

6.2. Comparación de los resultados con el marco teórico

Con respecto a lo investigado se puede inferir dentro de los resultados obtenidos que existe una relación baja entre el clima organizacional y motivación laboral dentro de los trabajadores del Consorcio Educativo Carrión durante el periodo 2021, esto dentro de la pandemia COVID-19, debido al coeficiente de correlación Rho de Spearman .330, que nos indica que existe una relación directa entre ambas variables, esto debido a que la pandemia ha formado una nueva realidad laboral donde los colaboradores realizan sus funciones y responsabilidades desde su domicilio, esto hace que los colaboradores no interactúan entre si, por lo tanto no interrelacionan en un mismo ambiente físico geográfico, (ámbito laboral), las comunicaciones e interacciones de cohesión de grupo se han visto afectadas por la nueva modalidad de trabajo. Estas comunicaciones e interacciones laborales fueron adecuándose a una virtualización laboral, (trabajo remoto) donde no son efectivas porque no existe una interacción persona – persona.

Según el estudio que se realizó por Prisco, X. & Salaiza, F. (2017) en el estudio de Clima Organizacional y motivación de personal en una secundaria pública, se intenta dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué tipo de relación existe entre el Clima Organizacional y la Motivación? Se realizó un Análisis de Correlación de Pearson, en el cual se investiga el grado de relación que existe entre las Dimensiones cuantitativas de la Encuesta de Clima Organizacional y los factores de Motivación. Se observa que en el resultado de la Correlación de Pearson

entre todas las dimensiones sobre la variable de Clima Organizacional y los factores de Motivación. Existe una gran cantidad de correlaciones entre todas las Dimensiones cuantitativas del Clima Organizacional y los factores de Motivación significativas en ambos niveles, lo cual significa que el grado de correspondencia entre las variables, el Clima Organizacional y la Motivación Laboral, esta representada por una tendencia real. Se observa que la mayoría de las correlaciones entre Clima Organizacional y Motivación son correlaciones negativas, debido básicamente a escalas opuestas en cada instrumento (Clima Organizacional y motivación) y si bien algunas son significativas, en la generalidad se trata de relaciones débiles menores a 0.3. se puede inferir también que, dentro de la investigación, que el ambiente físico cultural (TOTAF), la cual es una dimensión del Clima Organizacional, tiene una relevancia sobre ciertos factores de motivación: el trabajo personal (TOTTP), el trabajo en equipo (TOTTE), la capacitación y el desarrollo (TOTCA).

De este estudio se puede concluir que el trabajo personal, el trabajo en equipo, y la capacitación y desarrollo esta directamente influenciado por el ambiente físico cultural, es decir que para poder tener un trabajo personal optimo, un trabajo en equipo y una capacitación y desarrollo adecuado debe tenerse un espacio físico optimo donde se desarrollan las actividades cotidianas y los trabajadores deben estar en el mismo espacio físico geográfico.

Según la tesis "clima organizacional y satisfacción laboral en efectivos policiales de la comisaria PNP talavera, 2021" de Cahuana Carrillo (2021), indica en su estudio que según sus investigaciones y datos recolectados

existe una relación entre el involucramiento laboral y el nivel de satisfacción laboral esto según su análisis con el estudio de coeficiente de relación Rho de Spearman $rs=.557$ y con la significancia de $.000$ lo cual indica que a mayor.

Involucramiento laboral de los trabajadores hay una mayor satisfacción laboral entre los efectivos de la comisaria. Esto se debe a la identificación del personal con la institución por ende la satisfacción laboral y la productividad esta vinculada estrechamente con el involucramiento laboral.

Según la tesis “clima organizacional y satisfacción laboral en efectivos policiales de la comisaria PNP talavera, 2021” de Cahuana Carrillo (2021), indica en su estudio que según sus investigaciones y datos recolectados existe una relación entre la dimensión comunicación entre personal de la variable del clima organizacional y el nivel de la variable satisfacción laboral de los efectivos policiales de la Comisaria PNP Talavera 2021 esto según su análisis con el estudio de coeficiente de relación Rho de Spearman $rs=.536$ y con la significancia de $.000$ lo cual indica que a mayor comunicación entre los trabajadores hay una mayor satisfacción laboral. Se concluye que a mayor comunicación efectiva la satisfacción es proporcionalmente directa, porque se comparte una comunicación directa en un mismo espacio físico-geográfico, lo cual influye en las relaciones laborales interpersonales, crea un mayor lazo de compañerismo y comodidad laboral.

Analizando el estudio y los resultados, se observa que existe una relación significativa positiva dentro de la comisaria Talavera, esta se da entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral, debido a la

obtención de un coeficiente de correlación Rho Spearman $R_s=.647$, indica que a mayor nivel de clima organizacional existirá mayor nivel de satisfacción laboral por lo tanto en los resultados obtenidos se aprecia que un mayor porcentaje (48.8%) de los trabajadores esta conforme con el clima organizacional que percibe, y que otro porcentaje (32.6%) de los trabajadores esta muy satisfecho con el clima organizacional que percibe. En el aspecto local, se revisó el estudio Clima Organizacional y su Relación con la Satisfacción Laboral del Personal de la Dirección Regional de Energía y Minas Cusco de Escalante (2020), del cual se observa que una relación directa entre dimensión de organización de la variable de clima organizacional y la variable de satisfacción laboral, porque el valor de la significancia es de $p=0.000$, como este valor es menos a 0.05, se descarta la hipótesis nula y se considera la hipótesis alternativa. En los resultados estadísticos, también se evidencia esta relación, por tanto, se concluye que la empresa está obligada a brindar una organización estable para sus trabajadores, la cual permita adaptarse a cualquier circunstancia o percance laboral; así las actividades de los trabajadores resultan efectivas, porque genera un ambiente laboral adecuado simplificando las actividades al trabajador logrando las metas de las empresas.

CONCLUSIONES

- Según las encuestas realizadas y los datos obtenidos procesados durante la realización de esta investigación, se concluyen que ambas variables, el clima organizacional y la motivación laboral, actualmente tienen relación directa según el coeficiente de relación Rho de Spearman $rs=0.330$ esto debido a la problemática de la nueva realidad mundial que

estamos atravesando, esto en cumplimiento de las nuevas normas laborales, este resultado se debe a que no existe una interacción física real entre los colaboradores, esta nueva realidad afecta a lo que es el comportamiento normal dentro de la empresa, por tanto la toma de dimensiones no es a la acostumbrada en otros tiempos.

- Según las encuestas realizadas y los datos obtenidos procesados durante la realización de esta investigación, se concluyen que entre la dimensión satisfacción laboral de los trabajadores de la variable clima organizacional y la variable motivación laboral, actualmente no tienen relación directa según el coeficiente de relación Rho de Spearman $r_s = -0.048$ se observa que la problemática de la nueva realidad mundial está afectando sobre el comportamiento normal entre ambas dimensiones, esto refleja al momento de analizarlas según el coeficiente de relación de dimensiones no es a la acostumbrada en otros tiempos.

- Según las encuestas realizadas y los datos obtenidos procesados durante la realización de esta investigación, se concluyen que entre la dimensión autonomía en el trabajo de la variable clima organizacional y la variable motivación laboral, actualmente tienen relación directa según el coeficiente de relación Rho de Spearman $R_s = 0.648$ se observa que la relación que tienen ambas dimensiones es a mayor autonomía en el trabajo es mejor la motivación laboral.

- Según las encuestas realizadas y los datos obtenidos procesados durante la realización de esta investigación, se concluyen que entre la dimensión relaciones sociales entre los miembros de la organización de la variable clima organizacional y la variable motivación laboral, actualmente no tienen relación directa según el coeficiente de relación Rho de

Spearman $r_s = -0.083$ se observa que la problemática de la nueva realidad mundial esta afectando sobre el comportamiento normal entre ambas dimensiones, esto refleja al momento de analizarlas según el coeficiente de relación de dimensiones no es a la acostumbrada en otros tiempos.

- Según las encuestas realizadas y los datos obtenidos procesados durante la realización de esta investigación, se concluyen que entre la dimensión unión y apoyo entre los compañeros de trabajo, de la variable clima organizacional y la variable motivación laboral, actualmente no tienen relación directa según el coeficiente de relación Rho de Spearman $r_s = -0.007$ se observa que la problemática de la nueva realidad mundial está afectando sobre el comportamiento normal entre ambas dimensiones, esto refleja al momento de analizarlas según el coeficiente de relación de dimensiones no es a la acostumbrada en otros tiempos.

- Según las encuestas realizadas y los datos obtenidos procesados durante la realización de esta investigación, se concluyen que entre la dimensión consideración de directivos, de la variable clima organizacional y la variable motivación laboral, actualmente no tienen relación directa según el coeficiente de relación Rho de Spearman $r_s = -0.061$ se observa que la problemática de la nueva realidad mundial está afectando sobre el comportamiento normal entre ambas dimensiones, esto refleja al momento de analizarlas según el coeficiente de relación de dimensiones no es a la acostumbrada en otros tiempos.

- Según las encuestas realizadas y los datos obtenidos procesados durante la realización de esta investigación, se concluyen que entre la dimensión beneficios y recompensas, de la variable clima organizacional y la variable motivación laboral, actualmente tienen relación directa según el

coeficiente de relación Rho de Spearman $r_s=0.362$ se observa que la problemática de la nueva realidad mundial esta afectando sobre el comportamiento normal entre ambas dimensiones, esto refleja al momento de analizarlas según el coeficiente de relación de dimensiones no es a la acostumbrada en otros tiempos.

- Según las encuestas realizadas y los datos obtenidos procesados durante la realización de esta investigación, se concluyen que entre la dimensión motivación y esfuerzo, de la variable clima organizacional y la variable motivación laboral, actualmente no tienen relación directa según el coeficiente de relación Rho de Spearman $r_s=-0.108$ se observa que la problemática de la nueva realidad mundial esta afectando sobre el comportamiento normal entre ambas dimensiones, esto refleja al momento de analizarlas según el coeficiente de relación de dimensiones no es a la acostumbrada en otros tiempos.

RECOMENDACIONES

- En el aspecto de relación entre las variables entre clima organizacional y motivación laboral, se recomienda crear nuevas alternativas seguras para generar mas interrelación entre ambas, mejorar las políticas tanto laborales como de cohesión entre trabajadores, mejorar los canales de comunicación y establecer estrategias de dinamismo social dentro del trabajo.

- En el aspecto de satisfacción de trabajadores se recomienda, generar trato igualitario en todos los niveles, aumentar la participación en la toma de decisiones empresariales.
- En el aspecto de autonomía en el trabajo se recomienda, se debe buscar la proactividad de cada colaborador y generar un liderazgo en ellos, dando soporte y apoyo a las decisiones laborales que tome independientemente en pro de las objetivos y metas.
- En el aspecto de relaciones sociales se recomienda, buscar nuevos métodos y/o estrategias que apoyen la confianza entre los colaboradores y así se encamine las metas y objetivos de la empresa.
- En el aspecto de unión y apoyo se recomienda, buscar mejores estrategias y manejo de personal utilizando las nuevas herramientas tecnológicas para que los colaboradores se sientan parte del equipo, se tiene que propiciar un buen ambiente de trabajo.
- En el aspecto de consideración de directos se recomienda, buscar un trato mas directo y rápido entre los superiores y el los colaboradores (personal operativo). Dejar de limitar las comunicaciones entre estos.
- En el aspecto de beneficios y recompensas se recomienda, continuar con la valoración del trabajo de los colaboradores retribuyendo, incentivando no solo de manera monetaria, sino con reconocimiento a la labor eficiente, al buen desempeño y al trabajo en equipo.
- En el aspecto de motivación y esfuerzo se recomienda, fortalecer a los colaboradores en función al desempeño que generan con

esfuerzo y con entusiasmo, buscando lograr el agrado al realizar sus actividades.

- En el aspecto de liderazgo de directivos, evitar dificultar los objetivos de la empresa mediante una relación sólida en relación a estos buscar una actitud abierta con los colaboradores, para que así ellos se conviertan en guías para la realización de objetivos y metas del consorcio

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias

- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. L. Páez, Trad. México: Trillas.
- Gibson, J., Ivancevich, J., Doneelly, J. & Konopaske R. (2006). *Organizaciones, comportamiento, estructura, procesos*. Santa fe – duodécima edición.
- Chiavenato, I. (2009) *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*, México, Edit. McGraw-Hill.
- Keith, D. y Newstrom, J. (2002) *Comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional*. México Editorial McGraw Hill, 3 Edición en español.
- Kopelman, R., Brief, A. & Guzzo, R. (1990). *El rol del clima y la cultura en la productividad*. En B. Schneider (Ed.). *Clima organizacional y cultura* (pp. 282-318). California, E.U.A: Jossey-Bass Publishers.
- . Litwin, G. & Stringer, R. (1978). *Clima organizacional y motivación*. Cambridge, MA: Harvard Business School, Division of Research.
- Castañeda, M., & Savedra, S. (2019). *Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Empresa de Transportes Los Girasoles Service SRL de Trujillo, 2019*. [Tesis para obtener el grado de licenciadas, Universidad Privada Leonardo DavinCi]. Trujillo-Perú.
- Del Carpio, R. (2018). *Clima Organizacional Y Motivación Laboral De Los Trabajadores De La Dirección Regional De Trabajo Y Promoción Del Empleo Cusco, 2018*. [Tesis para optar el grado de maestro, Escuela de posgrado Cesar Vallejo]. Cusco.

- Flórez, A., Toledo, N., & Ospina, Y. (2020). *Clima laboral y motivación impacto que tiene el clima laboral en la motivación que impera en los colaboradores de la planta IPS de la ciudad de Pereira – Risaralda*. Colección Académica De Ciencias Sociales, 5(2), 2-24. Recuperado a partir de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/4019>
- Arana, W. (2018). Factores que motivan a los trabajadores en empresas de Lima Metropolitana. *Gestión en el Tercer Milenio*. Perú: vol.21 N°41. 75-82.
- Huayanay, K. (2017). *Motivación Laboral y Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis 2017*. [Tesis para optar el grado de licenciada, Universidad de Huánuco] Perú.
- Mejía Ruédell Lamela, D. (2017). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en administrativos del ISTP ESSUMIN - Trujillo - 2017. [Tesis para optar el grado de magister, Escuela de posgrado Universidad Cesar Vallejo] Trujillo-Lima.
- Palma, S. (2016). Motivación y Clima Organizacional en personal de entidades universitarias. *ATENEO*, 23-35. [recuperado el 25 de agosto de 2021]. Recuperado en: <https://www.camjol.info/index.php/reuca/article/view/10585/12272>.
- Comunicaciones S. (2020). La motivación en tiempos de crisis: ¿cuál es el impacto? [Internet]. Sodexo.co. [citado el 25 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://blog.sodexo.co/motivacion-en-tiempos-de-crisis-impacto-pandemia>
- Palomino, M. (2018). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores del Instituto de Educación Superior Pedagógico*

Pukllasunchis, distrito de Cusco periodo 2017. [Tesis para optar el título de licenciada, UNSAAC] Cusco, Perú.

Presco, X., & Salaiza, F. (2017). *Relación entre el Clima Organizacional y la motivación de personal en una secundaria pública.* Congreso Investiga, pág. 45-60.

Ramírez, D &. (2017). *Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Taurus Group Lima-Perú.* [Tesis para obtener el grado de maestro, Escuela de Posgrado Universidad Inca Garcilaso de la Vega] Lima, Perú.

Coromoto, H. & Villón, S. (2018). *Motivación laboral, elemento fundamental en el éxito organizacional.* *Revista Científic*, Vol. 3, 177/192.

ANEXOS

INSTRUMENTOS

La Escala Multidimensional de Clima Organizacional-EMCO		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Levemente de acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.	ligeramente de acuerdo	En desacuerdo.	Totalmente en desacuerdo.
	¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?							
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo							
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
5	Porque me hace sentir orgullo de mí mismo.							
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo: mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
10	Porque otras personas van a respetar más (seguridad e el trabajo, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo)							
11	Porque yo personalmente considero que es impórtate poner esfuerzo en el trabajo.							
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
15	No me esfuerzo por que siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
16	No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no lo encuentro sentido.							
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							

La escala de medición Motivación Laboral (R-MAWS).		Nunca.	Casi nunca.	A veces.	Casi Siempre.	Siempre.
1	Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades.					
2	Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo.					
3	Dentro de la organización los trabajadores disfrutan de sus actividades					
4	Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades					
5	Los trabajadores gozan de libertad para elegir como hacer sus actividades					
6	Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados a sus actividades					
7	Cada trabajador se le brinda la oportunidad de promover la forma en la cual debe realizar sus actividades.					
8	Los trabajadores se llevan bien entre ellos.					
9	En la organización hay compañerismo entre los trabajadores.					
10	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problemas.					
11	Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo.					
12	Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.					
13	En el trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales.					
14	En el trabajo se unen entre compañeros propicia un ambiente agradable					
15	El director trata a su personal de la manera más humana posible.					
16	El trato de los superiores hacia sus compañeros es con respeto.					
17	Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades					
18	El jefe trata con indiferencia a su personal					
19	Dentro de las organizaciones el jefe trata a los empleados de manera deshumana					
20	La organización emplea incentivo para que lo trabajadores mejor sus actividades					
21	Dentro de la organización todos los trabajadores tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo					
22	La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar sus desempeños.					
23	Existen distintas formas de recomenzar a los trabajadores.					
24	Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.					
25	Los trabajadores muestran agrado al realizar sus tareas					
26	Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.					
27	El jefe mantiene actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo					
28	En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de sus tareas					
29	Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que cumplan con los objetivos					

Clima organizacional; Validez y confiabilidad

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Satisfacción de los trabajadores.	0.388	4
Autonomía en el trabajo.	0.662	3
Relaciones sociales entre los miembros de la organización.	0.769	3
Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo.	0.806	4
Consideración de directivos.	0.135	5
Beneficios y recompensas.	0.891	4
Motivación y esfuerzo.	0.733	3
Liderazgo de directivos.	0.343	3
Clima Organizacional	0.895	29

Alpha de Cronbach oscilan entre 0,388 y 0,891 para las dimensiones con un Alpha Cronbach global de 0,895, estos resultados indican niveles adecuados de confiabilidad de la escala, particularmente a nivel global.

Motivación Laboral; Validez y confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Desmotivación (D)	0.392	3
Regulación Externa (RE).	0.628	6
Regulación Introyectada. (RI).	0.752	4
Regulación Identificada. (RID).	0.862	3
Motivación Intrínseca (MI).	0.772	3
Motivación Laboral	0.837	19

Obteniendo los valores de 0.837 para la fiabilidad total de instrumento. Pero nivel bajo para la dimensión de desmotivación donde alcanzó a penas de 0.392



CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN

Consortio Carrion constata hasta la fecha el número de trabajadores activos durante el año lectivo 2021, en nuestros diferentes servicios de colegios y academias, en los diferentes distritos de la provincia del Cusco; Anta, Sicuani, San Jerónimo, Wánchaq. Determinado un servicio educativo en primaria, secundaria, primera opción, ordinario. Teniendo a la fecha activos 110 trabajadores activos en las diferentes funciones que complementen un servicio activo y de calidad a nuestro público en general.

Consortio Carrion – 2021						
Sedes	Servicio	Niveles	Personal Administrativo	Personal Docente	Personal de Sistemas	Personal de C.E.D.P.
Wánchaq	Colegio	Primaria - Secundaria	2	10	2	1
	Academia	P.O. – ORD.	2	12		2
San Jerónimo	Colegio	Primaria - Secundaria	2	16	2	
	Academia	P.O. – ORD.	2	14		2
Sicuani	Colegio	Secundaria	1	9	2	
	Academia	P.O. – ORD.		11		
Anta	Colegio	Secundaria	1	10	2	1
	Academia	P.O.		9		
Total de trabajadores activos: 110						

 I.E.P. Carrion • San Jeronimo
Prof. Emiliano Apaza Mamani
 DIRECTOR

Cusco, 16 de agosto de 2021

Emiliano Apaza Mamani

CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL CONSORCIO EDUCATIVO CARRIÓN CUSCO EN PANDEMIA COVID19 – 2021.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.autonmadeica.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	sedici.unlp.edu.ar Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Tecnologica de los Andes Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upd.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	www.scribd.com Fuente de Internet	1%
11	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 1%
 Excluir bibliografía Activo