

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA
ENERGÍA Y ORGANIZACIÓN DE SISTEMAS S.A. - PIURA, AÑO 2021.**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Relaciones Humanas Laborales

AUTOR:

Sánchez Miranda, Hugo Antonio.

Asesor:

Mg. Moscol Zapata, Paul Edgar

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4198-714X>

PIURA - Perú

2021

Fecha de sustentación: 2021/12/14

La presente tesis ha sido revisada y aprobada por el siguiente jurado:

Presidente: Dr. Hidalgo Lama, Jenry Alex.

Secretario: Mg. Cieza Mostacero, Segundo Edwin.

Vocal: Mg. Ramos Flores, Francisco Alexandro.

PRESENTACIÓN

Respetables miembros que conforman el jurado:

Dando cumplimiento con las disposiciones del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, sometemos a vuestra consideración la tesis titulada: **“LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA ENERGÍA Y ORGANIZACIÓN DE SISTEMAS S.A. - PIURA, AÑO 2021”**, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración, mediante la modalidad de Tesis; luego de haber culminado nuestra carrera y haber obtenido el Grado de Bachiller en esta prestigiosa universidad.

El desarrollo de esta tesis ha sido gracias a la aplicación de los conocimientos adquiridos durante nuestra formación profesional en la presente universidad, producto de la orientación y enseñanza desinteresada de nuestros docentes, de la consulta de fuentes bibliográficas y del desarrollo análisis teórico - práctico del tema presentado.

Esperamos satisfacer las expectativas académico-profesionales en la realización de este trabajo de investigación y de parte vuestra el rigor científico para su evaluación.



Br. SÁNCHEZ MIRANDA, Hugo Antonio.

DEDICATORIA

Al concluir una etapa maravillosa de mi vida quiero extender un profundo agradecimiento, a quienes hicieron posible este anhelo, aquellos que junto a mi caminaron en todo momento y siempre fueron inspiración, apoyo y fortaleza. Esta mención en especial para **Dios**, mis padres, mis hermanos. Muchas gracias a ustedes por demostrarme que “El verdadero amor no es otra cosa que el deseo de ayudar al otro para que este se supere.”

Mi gratitud, también a la **Escuela de Ciencias Económicas y Empresariales**, mi agradecimiento al asesor de mi tesis, Mg. Paul MOSCOL ZAPATA. Gracias a cada docente quienes con su apoyo y enseñanza constituyen la base de mi vida profesional.

Gracias infinitas a todos.

AGRADECIMIENTO

“Dedico este trabajo con gran amor a mi papá y hermanos por el apoyo incondicional, por siempre impulsarme a ser mejor y lograr con éxito mi carrera”,

“A todo el personal de la empresa “Energía y Organización de Sistemas” S.A. por brindarnos su apoyo y ayuda en nuestra investigación.”,

“A todos los que aportaron un granito de arena en este trabajo, fueron muchas las manos amigas encontradas en este proceso. Este logro también es de ustedes”.

El autor.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura, año 2021, se hizo uso de la metodología de tipo correlacional, de corte transeccional y sin realizar experimentaciones con el comportamiento de las variables de estudio, se contó con una población de 105 trabajadores de la empresa, aplicando como instrumentos dos cuestionarios de preguntas estructuradas y para contrastar la hipótesis planteada se utilizó la prueba de Spearman. Los principales resultados indican el ambiente laboral no los motiva para seguir realizar sus labores, los puestos de mayor jerarquía son difíciles de optar, los grupos conformados por amigos no siempre dan buenos resultados, los programas de inducción no son los adecuados debido a que lo operarios lo ven como una obligación que deben cumplir y como un factor para mejorar sus habilidades profesionales, por lo tanto, se cumple el objetivo planteado. Se concluyó que la Motivación Laboral y el Comportamiento Organizacional de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura, se relacionan con una significancia muy alta por lo tanto se prueba la hipótesis planteada y se cumple con el objetivo planteado. De los resultados obtenidos se observó que la motivación siempre es el impulso para que los trabajadores mejoren la aplicación de sus habilidades, la empatía, la asertividad y la comunicación en el ambiente de trabajo, como sustento se cuenta con los trabajos citados en el presente estudio.

Palabras clave: calidad en el trabajo, conducta individual, conducta grupal y logro de meta.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between work motivation and organizational behavior of Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura, year 2021, the cross-sectional, correlational type methodology was used and without conducting experiments with the behavior of the study variables, there was a population of 105 company workers, applying two questionnaires as instruments. Structured questions and the Spearman test was used to test the hypothesis. The main results indicate the work environment does not motivate them to continue carrying out their work, positions of higher hierarchy are difficult to choose, groups made up of friends do not always give good results, induction programs are not adequate because of the operators They see it as an obligation that they must fulfill and as a factor to improve their professional skills, therefore, the objective is fulfilled. It was concluded that the Labor Motivation and Organizational Behavior of the Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura, are related to a very high significance, therefore the proposed hypothesis is tested and the objective set is met. From the results obtained, it was observed that motivation is always the impulse for workers to improve the application of their skills, empathy, assertiveness and communication in the work environment.

Keywords: quality of work, individual behavior, group behavior and goal achievement.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PRESENTACIÓN	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
I INTRODUCCIÓN	12
1.1. Formulación del Problema	12
1.1.1. Realidad Problemática.....	12
1.1.2. Enunciado del Problema.....	14
1.2. Justificación de la investigación	14
1.3. Objetivos	15
1.3.1. Objetivo general.....	15
1.3.2. Objetivos Específicos.....	15
II MARCO DE REFERENCIA	16
2.1. Antecedentes	16
2.2.1. A nivel internacional.....	16
2.2.2. A nivel nacional.....	17
2.2.3. A nivel local.....	20
2.2. Marco teórico	21
2.2.1 Motivación Laboral.....	21
2.2.2 Comportamiento Organizacional.....	28
2.2.3 Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A.	31

2.3 Marco Conceptual	33
2.3.1 Motivación Laboral.....	33
2.3.2 Comportamiento organizacional Laboral	36
2.4. Hipótesis.	38
2.4.1. Hipótesis General.	38
2.5. Variables: Operacionalización.....	39
2.5.1. Operacionalización de variables.	39
III MATERIALES Y MÉTODOS	42
3.1 Tipo y nivel de investigación	42
3.2. Población, marco muestral, unidad de análisis y muestra.....	42
3.2.1 Población.....	42
3.2.2. Marco de muestreo.....	42
3.2.3 Unidad de análisis.....	42
3.2.4 Muestra.....	43
3.3. Técnicas e instrumentos de investigación.....	45
3.3.1 Técnicas	45
3.3.2. Instrumentos	45
3.4. Diseño de investigación	45
3.5. Procesamiento y análisis de datos.....	46
IV REPRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	47
4.1. Presentación de resultados.....	47
4.1.1. Objetivo Especifico 1: Describir las características de la motivación laboral de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura, año 2021.....	48
4.1.2. Objetivo Especifico 2: Describir las características del comportamiento organizacional de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura, año 2021.	55

4.1.3. Objetivo Especifico 3: Determinar la relación entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura, año 2021.....	59
4.2. Discusión de resultados	60
4.2.1. Objetivo Especifico 1: Describir las características de la motivación laboral de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura, año 2021.....	60
4.2.2. Objetivo Especifico 2: Describir las características del comportamiento organizacional de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura, año 2021.	62
4.2.3. Objetivo Especifico 3: Determinar la relación entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura, año 2021.....	64
CONCLUSIONES.....	65
RECOMENDACIONES	67
REFERENCIAS.....	68
ANEXOS	76
ANEXO 01: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL.....	76
ANEXO 02: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.....	78
ANEXO 03: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.....	79
ANEXO 04: PRUEBA DE NORMALIDAD	82
ANEXO 05: BASE DE DATOS	83
ANEXO 06: CARTA DE AUTORIZACIÓN.....	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Comparación de las Teorías de Motivación de Contenido.	23
Tabla 2 Operacionalización de la variable Motivación Laboral.	39
Tabla 3 Operacionalización de la variable Comportamiento Organizacional.....	41
Tabla 4 Resultados de la dimensión: Incentivo de Logro de Meta.	48
Tabla 5 Resultados de la Dimensión: Incentivo por el poder.....	49
Tabla 6 Resultados de la Dimensión: Incentivo por proximidad y afinidad.	50
Tabla 7 Resultados de la Dimensión: Incentivo por la calidad de trabajo.....	51
Tabla 8 Resultados de la Dimensión: Incentivo por la innovación.....	53
Tabla 9 Resultados de la Dimensión: Incentivo por el dinero.	54
Tabla 10 Resultados de la Dimensión: Comportamiento individual.....	55
Tabla 11 Resultados de la Dimensión: Comportamiento grupal.....	56
Tabla 12 Resultados de la Dimensión: Comportamiento estructural.	58
Tabla 13 Prueba de Rho de Spearman: Motivación Laboral y Comportamiento Organizacional.	59
Tabla 14 Prueba de Confiabilidad de la Variable: La Motivación Laboral.	79
Tabla 15 Estadísticas de total de elemento.....	79
Tabla 16 Prueba de Confiabilidad de la Variable: El Comportamiento Organizacional.	80
Tabla 17 Estadística de total de elemento.....	80
<i>Tabla 18 Prueba de Normalidad.....</i>	<i>82</i>

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Organigrama de la Empresa EOS S.A.	33
Figura 2 Resultados de la dimensión: Incentivo de Logro de Meta.	48
Figura 3 Resultados de la Dimensión: Incentivo por el poder.	49
Figura 4 Resultados de la Dimensión: Incentivo por proximidad y afinidad.....	50
Figura 5 Resultados de la Dimensión: Incentivo por la calidad de trabajo.	51
Figura 6 Resultados de la Dimensión: Incentivo por la innovación.	52
Figura 7 Resultados de la Dimensión: Incentivo por el dinero.....	53
Figura 8 Resultados de la Dimensión: Comportamiento individual.	55
Figura 9 Resultados de la Dimensión: Comportamiento grupal.	56
Figura 10 Resultados de la Dimensión: Comportamiento estructural.....	57
Figura 11 Base de Datos.....	83

I INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad Problemática

Los incentivos y el comportamiento organizacional son factores que siempre han sido relevantes en las organizaciones, aquí los individuos son considerados como parte primordial y relevante en el campo laboral, teniendo la capacidad de maniobrar y liderar uno o varios grupos de trabajadores, teniendo un enfoque principal en las metas establecidas por la gerencia. (Butterfield, 2005)

Es de suma relevancia indicar que la motivación es uno de los elementos fundamentales donde la conducta de los trabajadores tiene dependencia del ámbito en el cual se desarrollan, teniendo en cuenta su cultura y valores que permiten un óptimo rendimiento en las tareas que llevan a cabo en las empresas, llegando a cubrir los requerimientos tanto individuales como colectivos. (Cotacallapa, 2014)

En todos los ambientes laborales el incentivo y la conducta laboral de uno o más operarios se ha trasmutado en un causante relevante dentro de las compañías, teniendo como propósito sustentar el interés en el alcance de las labores que se llevan a cabo, de esta forma se evidencia un alto nivel de productividad, la cual se refleja en las tareas y roles que se ejecutan dentro de la misma compañía. (Huamaní, 2017)

En el ámbito internacional, Santacruz (2017) menciona que el bajo nivel de motivación en los operarios se ve reflejada en las labores que ejecutan, teniendo poca efectividad y efecto para lograr las metas trazadas, teniendo así la repercusión más clara del incentivo en el performance laboral. Llano y Rivera (2015) indicaron que uno de los factores que motivan a los operarios a mejorar su performance son los beneficios sociales, los bonos, la asignación familiar en el caso de quienes tengan familia, creando así un

ambiente laboral óptimo para que el trabajador se desenvuelva adecuadamente.

En cuanto a la realidad en el Perú, Anaya (2019) menciona que los trabajadores se sienten motivados si existen estos dos factores en el ámbito de trabajo: una buena remuneración y que cuenten con las herramientas y equipos necesarios para desarrollar las actividades encomendadas. Rosales (2019) indica que los factores como inadecuada integración e insuficiente inducción al personal repercuten en el incentivo y en el performance laboral.

Desde hace casi un año (marzo del 2020) que el Perú entro en crisis sanitaria, debido a la pandemia Covid-19, teniendo grandes efectos tanto en el sector salud, como en el empresarial debido a las drásticas medidas adoptadas por el gobierno nacional, a pesar de haber desarrollado las primeras 2 fases de reactivación económica, aún hay regiones declaradas en extrema alerta sanitaria. (Navarro & Navarro, 2020)

Para los empresarios y emprendedores la pandemia ha marcado un punto de inflexión y el centro de cambio en la cultura aplicada a las corporaciones, es decir a la conducta de los operarios que les permite interactuar entre sus semejantes dentro de la organización, el liderazgo y el comportamiento. También se orientan en la definición de prioridades estratégicas del negocio y socialización de las nuevas metas para afrontar la crisis, reducción de costos y sustentar al equipo de trabajo para apoyarlos como parte de la etapa actual. (Navarro & Navarro, 2020)

En la empresa Energía Organización de Sistemas S.A., se observó un bajo nivel de incentivo en los operarios, debido a la situación en cuanto a la urgencia de salubridad por la pandemia Covid-19, esto afectó a los vínculos amicales entre los operarios, los niveles de exigencia para lograr las metas incremento desmesuradamente, del mismo modo aumento la demanda de calidad en el trabajo. Se implementaron normativas y protocolos para

laborar durante la pandemia de Covid-19. En cuanto al comportamiento organizacional se observó una disminución de las habilidades y actitudes de los operarios, a nivel de grupo se vieron afectadas las competencias y relaciones grupales, la principal preocupación es que la conducta organizacional de los trabajadores se vea mermada y repercute en los propósitos de la compañía.

1.1.2. Enunciado del Problema

¿Cómo se relaciona la motivación laboral y el comportamiento organizacional de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura, año 2021?

1.2. Justificación de la investigación

- Teórica

El presente estudio está orientado a profundizar en las teorías de motivación laboral desarrolladas por Davis y Newstrom (propuestas en 1987) y retomadas por Huamaní (2017) y las teorías del comportamiento organizacional se tomó en cuenta los conceptos propuestos por Porter y Kramer (2011).

- Metodológica

La investigación se justificó por la utilización del método descriptivo - correlacional, debido a la naturaleza del objetivo general el cual es determinar la asociación del incentivo laboral en el comportamiento organizacional de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura, año 2021 y dar solución al enunciado propuesto con la contrastación de hipótesis mediante el coeficiente de correlación de Spearman.

- Práctica

La investigación tiene relevancia para el área gerencial, pues al aplicar la motivación laboral en las áreas de la empresa, se admitirá su asociación con el comportamiento organizacional, permitiendo mejorar las habilidades

individuales, las relaciones grupales, lo que permitirá mejorar las conductas individuales, grupales y de estructura para el logro de la excelencia del trabajo en la empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. – Piura.

- Social

La investigación fue un gran aporte para el ámbito social debido a que en parte demostrará que las relaciones interpersonales y los aportes de grupo mejoran la conducta de los operarios en la empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura y para las demás empresas del rubro.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación de la motivación laboral y el comportamiento organizacional de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura, año 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Describir las características de la motivación laboral de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura, año 2021.
- Describir las características del comportamiento organizacional de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura, año 2021.
- Determinar la relación entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura, año 2021.

II MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.2.1. A nivel internacional

Herdoiza (2020) en su tesis “El comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital IESS Babahoyo”, presentada en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil - Ecuador, en la cual propuso examinar la conducta organizacional y su impacto en el desempeño laboral del personal de enfermería, aplicando la metodología de tipo descriptivo - correlacional, sin recurrir a la experimentación para cambiar el comportamiento de las variantes y de corte transversal. Llegando a concluir con la determinación de insatisfacción del 37.4% por los salarios y al no recibir beneficios, no tienen conocimiento del reglamento interno y tampoco se les reconoce por los logros obtenidos. El antecedente se cita por manejar las mismas variables que la investigación en desarrollo.

Vargas (2019) en su tesis de maestría “Impacto del clima laboral en la motivación de los trabajadores de la empresa ElectrohogarS.A de la Ciudad de Santa Rosa.” Presentada en la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil-UTEG - Ecuador, en la cual propuso examinar la influencia del clima laboral en la motivación, aplicando la metodología de orientación mixta, de tipo descriptivo - correlacional, en la cual no se realizaron experimentaciones en cuanto al comportamiento de las variables debido a que solo se pretendía describir y correlacionar. Llegando a concluir que en si en el clima laboral no se llegan a cumplir con las metas trazadas, se hace presente la tensión, el estrés, estando relacionado con los tipos de contratos realizados hacia los trabajadores en cuanto al periodo son muy cortos y esto infuye en el poco compromiso presentado por los trabajadores. La presente investigación menciona los factores que tiene el clima laboral que impiden alcanzar los objetivos de la empresa.

Lagos (2015) en su tesis “La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC”, presentada en Universidad del Bío-Bío - Chile, propuso examinar los elementos motivacionales en empresas COPELEC de acuerdo con la teoría de Herzberg, aplicando la metodología de enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, sin incurrir a la experimentación en cuanto al comportamiento de las variantes de estudio. Llegando a concluir que es requerido el establecimiento de jerarquías y conglomerar las tareas para ejecutar y facilitar las tareas grupales, organizando los equipos para que laboren de forma productiva para armonizar las decisiones y todos los actos tomados para el cumplimiento de las metas. La investigación demuestra la relevancia del trabajo en equipo y las buenas relaciones que deben estar dentro de este para que las metas sean alcanzadas satisfactoriamente.

Sum (2015) en su tesis de grado “Motivación y Desempeño Laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)”, presentada en la Universidad Rafael Landívar - Guatemala, en la cual propone establecer el impacto de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa, aplicando la metodología de tipo descriptivo, de nivel correlacional por la naturaleza de su meta principal, sin llegar a la experimentación. Llegando a concluir los incentivos tienen efecto sobre la productividad de los operarios, realizando sus actividades con entusiasmo, llegando a satisfacer sus necesidades teniendo en cuenta las recompensas o beneficios por sus actividades realizadas. La presente investigación se cita porque se relaciona directamente con la motivación por la calidad en el trabajo la cual es una dimensión del estudio.

2.2.2. A nivel nacional

Bardalez (2019) en su tesis “Comportamiento organizacional y su influencia en el cumplimiento de metas de los colaboradores de la Tienda Interbank 750 –Tarapoto 2016”, presentada en la Universidad Nacional de San Martín

-Tarapoto, en la cual propone delimitar la asociación de conducta organizacional y su impacto en el acatamiento de objetivos de los operarios, aplicando la metodología de tipo correlacional, sin incurrir a la experimentación en cuanto al comportamiento de las variantes, de corte transeccional. Llegando a concluir con la existencia de un nivel de relación del 76.4%, lo cual indica una relación fuerte, junto con una significancia bilateral de 0.027. El antecedente presenta como el trabajo en grupo permite el logro de las metas trazadas.

Cuya (2019) en su tesis “Gestión directiva y su influencia en el comportamiento organizacional en la UGEL 02, 2018”, presentada en la Universidad César Vallejo, en la cual propuso delimitar el impacto de la gestión directiva en la conducta organizacional, aplicando la metodología de tipo descriptivo, en el diseño no incurrió en la experimentación en cuanto al comportamiento de las variantes, de corte transversal. Llegando a concluir con la determinación de una correlación moderada de 59%, junto con una significancia bilateral de 0. El antecedente es citado debido a que es de gran aporte al demostrar que una buena gestión por parte de la directiva mejora la conducta de los operarios.

Balbín (2018) en su tesis “Motivación y comportamiento organizacional de los colaboradores de la empresa Agrícola Las Llamozas S.A. - San Borja, 2018”, presentada en la Universidad César Vallejo, en la cual propone delimitar la asociación que existe entre la motivación y el comportamiento organizacional de los colaboradores, aplicando la metodología de tipo correlacional, sin realizar experimentos para alterar el comportamiento de variables y de corte transversal. Llegando a concluir con la existencia de una correlación fuerte 0.904 con una significancia de 0.001 lo cual indico que las hipótesis planteadas fueron aceptadas. La investigación se utilizará para comparar la parte estadística con los resultados que se obtendrán en el presente estudio.

Torres (2017) en su tesis “Motivación y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2017”, presentada en la Universidad Andina del Cusco, en la cual tiene como meta delimitar la asociación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores, aplicando la metodología de enfoque cuantitativo, sin incurrir en la experimentación, de corte transeccional. Llegando a concluir con la existencia de una moderada correlación de $r = 0.462$ entre la motivación y el desempeño laboral. La presente investigación aporta una diferente visión debido a que no siempre la motivación tiene un gran impacto en el desempeño laboral.

Cañari (2017) en su tesis “Motivación laboral y comportamiento organizacional en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús 6059. Lima - 2016”, presentada en la Universidad Autónoma del Perú, en la cual plantea delimitar la asociación entre la motivación y el comportamiento organización, aplicando la metodología de tipo correlacional, sin recurrir a la experimentación con las variables de estudio. Llegando a concluir con la determinación de una correlación de Spearman fuerte de 0.769, la cual aprobó la hipótesis propuesta. El antecedente aporta un referente de comparación con el presente estudio debido a que maneja las mismas variables.

Velásquez (2015) en su tesis “Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las Empresas Industriales en Chimbote”, presentada en la Universidad Nacional de Trujillo, en la cual plantea como meta delimitar en qué medida la dirección de incentivos laborales que aplican las empresas industriales, aplicando la metodología de tipo descriptivo simple, sin incurrir en la experimentación en cuanto al comportamiento de las variantes. Llegando a concluir que en el ámbito de estudio no cuenta con la unidad que se encargue de motivar a los trabajadores, tampoco se evidencia el uso de herramientas que se encarguen de ejecutar los procesos de motivación. El presente antecedente aporta conocimiento de

la gestión de la motivación laboral y como esta afecta la productividad, será tomado como referente para la discusión de resultados.

2.2.3. A nivel local

Castro y Durand (2021) en su tesis de titulación “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hotel príncipe de Piura - 2020” cuyo objetivo fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores. El enfoque utilizado en la investigación fue la cuantitativa, el tipo de investigación descriptivo de nivel correlacional. Luego de analizar e interpretar los resultados concluyeron que a mayor motivación hacia el trabajo mayor será su desempeño laboral de los colaboradores por lo tanto concluyó que existe relación significativa entre la motivación hacia el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores del Hotel Príncipe de Piura. La investigación citada demuestra que a más motivación en las empresas se obtendrán mejores resultados en el performance de los trabajadores.

Riofrio (2020) en su tesis de titulación “Motivación laboral y compromiso organizacional en la Escuela Superior de Arte Pública Ignacio Merino, Piura” tuvo como objetivo determinar el nivel de motivación laboral y compromiso organizacional. El estudio fue de diseño no experimental - correlacional. Después del proceso se procedió a analizar, interpretar y discutir los resultados, concluyendo que se necesita fortalecer el nivel de desarrollo de la motivación laboral y el compromiso organizacional de la Escuela Superior de Arte Pública Ignacio Merino, Piura. La presente investigación será de gran ayuda debido a que demuestra que primero se debe fortalecer la motivación laboral en el ambiente de trabajo para que incremente el compromiso de los trabajadores.

Córdova (2018) “Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del CETICOS - Paita” (Tesis de titulación) tuvo el objetivo de determinar la relación existente entre la Motivación laboral y el compromiso organizacional. El tipo de investigación empleado fue descriptivo - correlacional, asimismo el diseño de investigación fue no experimental, de

corte transeccional. Los resultados obtenidos confirman la hipótesis general de que existe una correlación positiva, muy fuerte y significativa de la Motivación de McClelland sobre el Compromiso Organizacional ($Rho=0.898$), es decir, a mayor Motivación laboral mayor Compromiso Organizacional. La presente investigación demuestra que las variables de estudio pueden ser sometidas a un estudio estadístico y demostrar la relación entre las mismas.

Casas (2017) en su tesis de titulación de posgrado “La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Piura”, es un estudio de enfoque cuantitativo de tipo correlacional, que tuvo como objetivo principal determinar la influencia de la motivación y su relación con el desempeño laboral. Concluyó que la motivación influye directamente y de manera determinante en el desempeño laboral del personal, ya que esta le permite desarrollarse. La investigación demuestra la relación directa entre la motivación y el desempeño laboral en cualquier ámbito de trabajo y es un referente para el estudio debido a que se realizó en el ámbito local.

2.2. Marco teórico

2.2.1 Motivación Laboral

2.2.1.1 Teorías de contenido

Las teorías de contenido, se orientan en la relevancia de los elementos de la personalidad, debido a que estos delimitan la manera de generar las actividades, la fuerza y el entusiasmo con la que se ejecutan. (García, 2012) De esta forma se estudian los requerimientos y los esfuerzos asociados con el actuar de los operarios en ámbito de trabajo, entre las teorías de contenido se encuentran:

Maslow: **“Teoría de la jerarquía de necesidades”**. - define a la motivación como el conglomerado de requerimientos jerarquizados que

tienen los individuos, esto se grafica en una pirámide las siguientes jerarquías: necesidades básicas, necesidades de seguridad, necesidades de relación social, necesidades de ego o estima y necesidades de autorrealización. (Universidad de Champagnat, 2002)

Herzberg: **“Teoría bifactorial”**. - este autor se basa en dos factores asociados a la motivación, los cuales son: factores de higiene, relacionados con la insatisfacción y los factores motivadores, relacionados con a la satisfacción. Esta teoría se basa en el equilibrio entre ambos factores, esto indica que si un operario labora en un ámbito cuya higiene es inadecuado, sentirá insatisfacción laboral. (Martinez, 2013)

McClelland: **“Teoría de las necesidades aprendidas”**. - esta teoría postula a que los individuos tienen muchos requerimientos de acuerdo al ámbito en el cual se desarrollan, tanto a nivel social como cultural. Los individuos actúan en relación de cuatro factores motivacionales, los cuales son: motivador de afiliación, motivador de logro, motivador de poder y motivador de la competencia. Las cuales son de mucha utilidad para los procesos de selección de personal y en el impulso laboral, debido a que los diferentes tipos de motivación de los operarios delimitan sus disparidades aspiraciones laborales. (Gonzales & Rodríguez, 2018)

Alderfer: **“Teoría de Jerarquía”**. - esta teoría recompone la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow para adecuarla con los resultantes del estudio empírico, por eso también es conocida como la “Jerarquía de Maslow Remodelada”, la cual plantea tres conglomerados de requerimientos primarios: requerimiento de existencia, de relaciones y de crecimiento. (Valdés, 2020)

Tabla 1*Comparación de las Teorías de Motivación de Contenido.*

Categorías de Maslow (Jerarquías)	Categorías de Alderfer	Necesidades de McClelland	Factor de Herzberg (Jerarquía implícita)
Nivel 1: Necesidades fisiológicas	Necesidades de existencia		Condiciones de trabajo
Nivel 2: Necesidades de seguridad (materiales) Necesidades de seguridad (impersonales)		Poder	Salarios y beneficios Supervisión
Nivel 3: Necesidades de afiliación, amor y necesidades sociales.	Necesidades de relación	Afiliación	Compañeros de trabajo
Nivel 4: Necesidades de autorrealización (retroalimentación por los demás) Autoestimación (Actividades que se confirman a si mismas)	Necesidades De Crecimiento	Logro	Reconocimiento Responsabilidad de proceso
Nivel 5: Autorrealización			Interés del trabajo

Fuente: García (2012)

2.2.1.2 Teorías de proceso

Estos postulados tratan de examinar los procesos de incentivos que se ejecutan en el puesto, el cual es analizado desde las expectativas del operador, el propósito que persigue y la justicia laboral, aquí destacan los siguientes autores:

Vroom: **“Teoría de la expectativa”**. - este postulado propuesto en 1964 por Vroom, el cual tiene en cuenta los incentivos de un operario en su ámbito laboral, tiene dependencia de las metas y propósitos que anhela en su trabajo y de las posibilidades reales de conseguirlas. Estos esfuerzos que llevan a cabo los operarios en la asociación de sus actividades se orientan en tres relaciones: esfuerzo - desempeño, desempeño - recompensa y recompensa - metas personales. (Ruiz, 2020)

Locke: **“Teoría de la finalidad”**. - propuesta en 1968, Locke indica que

los incentivos desarrollados por los operarios en sus puestos de trabajo son considerados como un acto consciente y que su fase de esfuerzo o ejecución se relaciona con el nivel de dificultad para lograr las metas propuestas. (Caballero, 2019)

Adams: “**Teoría de la equidad o justicia laboral**”. - propuesta en 1963, en la se integra las teorías anteriores, pero se hace mención de la valoración de las personas referente al establecimiento entre el esfuerzo y las recompensas obtenidas al alcanzar las metas. Por otro lado, los operarios pueden percibir la existencia de un desequilibrio en su recompensa, desarrollándose dos situaciones: cuando los resultados en la empresa son menores en relación a su esfuerzo personal, sintiendo así una sub-retribución y cuando los resultados en la empresa son superiores en relación con el esfuerzo aportado. (Alteco Consultores, 2020)

2.2.1.3 Otras teorías

En el ambiente del incentivo laboral, existen un sin número de teorías, de las cuales se llegan a desarrollar los estudios más importantes, fuera de las teorías de contenido y proceso, se llevan a cabo las siguientes:

Teoría de Katz y Kahn: “**la motivación del comportamiento organizacional**”. - este modelo propuesto en 1966, contempla tres tipos de variables analíticas: tipos de comportamiento necesarios para el funcionamiento de la compañía, los distintos patrones motivacionales y las condiciones que favorecen a la motivación. (Cerrón, 2004)

Teoría del Hombre Complejo de Shein. - esta teoría se fundamenta en: la necesidad de satisfacción como instinto del hombre, aparición de otras necesidades una vez satisfechas las necesidades primarias, las necesidades tienen dependencia de las circunstancias o momentos y los administradores más efectivos tendrán más conciencia en cuanto al trato

con sus colaboradores. (Gerencia, 2012)

Modelo de FLUIR de Csikszentmihalyi. - este modelo propone aclarar por qué los operarios sienten desmotivación ocupando un prestigioso puesto, o por qué un operador se siente aburrido después de estar un tiempo prolongado en un mismo puesto, también estudia las fases de la automotivación tanto individual como grupal. (Pérez, 2018)

Teoría de Skinner: **“teoría del reforzamiento”**. - tiene base en el reforzamiento condiciona la conducta, es decir el comportamiento es impactado por el ámbito de trabajo, sin tener en cuenta las actitudes, sentires y anhelos. En conclusión, la motivación es la respuesta a los estímulos del exterior, clasificándose en tres tipos de reforzamientos: primarios, secundarios y generalizados, pero para Skinner existen dos tipos: reforzamientos positivos y negativos. (Rovira, 2019)

2.2.1.4 Definición

Huamaní (2017) indico que los incentivos son la razón que hace que los trabajadores o individuos adopten un comportamiento determinado; esta es una combinación de procesos de naturaleza intelectual, fisiológica y psicológica, los cuales deciden en una situación predefinida, con que vigor se procede y en qué sentido se contorna el poder.

Maslow, concluye que la motivación tiene sus principios en la ordenamiento de los requerimientos básicos, teniendo estas jerarquías de mayor a menor prioridad, teniendo en cuenta este concepto, los individuos tienen necesidades las cuales deben ser satisfechas, pero debe ordenarlas en cuanto a su preferencia. (Bisetti, 2015)

2.2.1.5 Origen y Evolución

Means, indica que, durante mucho tiempo la motivación a formado parte del campo de la psicología, sin embargo, esto no indica los estudios respecto a este campo hayan concluido, la materia aun presenta incógnitas por ser resueltas debido a su naturaleza intrínseca, acota que si se realizara un estudio longitudinal en cuanto a las teorías pre-científicas y las científicas se determinarían grandes rasgos distintivos. (Linares, 2017)

En cuanto a la evolución de la motivación, son muchos los investigadores que han intentado determinar las causas acerca de los motivos que conducían a los sujetos a adoptar cierto comportamiento frente a una situación determinada y no otro tipo de conducta.

2.2.1.6 Clasificación de las motivaciones

Para Maslow (Linares, 2017) las motivaciones se clasifican en:

- Estímulos primarios:
 - Movimiento: estímulo para transformar, moverse, danzar, ejercitarse.
 - Respiración: estimulación para relajar durante todas las situaciones.
 - Alimentación o nutrición: estímulo para alimentarse; para hidratarse.
 - Temperatura adecuada: estimulación para engalanarse del clima hostil.
 - Eliminación: estimulación para suprimir o extirpar adecuadamente las materias.
 - Sosiego y respiro: estimulación para variar de actividad, para descansar.
 - Sexo: estimulación para tener coito.
- Estimulaciones secundarias:

- Anticipación o seguridad: estímulo para economizar.
- Afiliación pertenencia y amor: estimulación para estar en conjunto.
- Respeto y autoridad: estimulación para buscar cargos de reputación y prestigio.
- Autorrealización: estimulación para hacer actividades que tienen un valor mayor.

2.2.1.7 Ciclo Motivacional

Quiroga (2019) el ciclo motivacional surge siempre de los motivos que los sujetos consideren para realizar una acción determinada o satisfacer una determinada necesidad, de allí surge este concepto. El sujeto permanece en un estado de equilibrio psíquico y se mantienen en este estado hasta que un estímulo lo corrompe o interviene un requerimiento, esto lleva al sujeto a entrar en un estado de tensión, generando un comportamiento o accionar que satisface la necesidad presentada.

Deduciendo lo presentado, el ciclo motivacional presenta las siguientes etapas:

- Homeostasis: es el estado de equilibrio inicial de un determinado sujeto.
- Estimulo: es el factor que se presenta.
- Necesidad: causa un estado de tensión en el sujeto.
- Estado de tensión: es producida por el estímulo, y conlleva a la adopción de un comportamiento.
- Comportamiento: es la conducta adoptada por el sujeto para satisfacer la necesidad presentada.
- Satisfacción: si la necesidad es cubierta, el sujeto retorna al estado de homeostasis inicial.

2.2.1.8 Dimensiones

Incentivo de logro o meta: está asociado con las actividades que realizaran los operarios para alcanzar las metas trazadas, pero

históricamente los individuos siempre han perseguido metas casi imposibles. (Maldonado, 2014)

Incentivo de poder: los individuos que son incentivadas para alcanzar el poder, lo realizan para alcanzar metas improbables sin hacer uso del mismo. Se menciona poder político, laboral, institucional y organizativo. (Molina, 2000)

Incentivo de proximidad y afinidad: la mayor parte de los operarios, se sienten más cómodos cuando laboran junto a personas cercanas a su círculo de amigos, cultura o mismos ideales. (López, 2013)

Incentivo por la excelencia en el trabajo: algunos operarios toman en cuenta el tiempo invertido en la realización de tareas, las cuales deben presentar un alto nivel de excelencia, son muy exigentes y esperan lo mismo de los demás. (Garbanzo, 2015)

Incentivo por la innovación: es uno de los patrones que impulsa a los individuos a ser creativos, descubriendo nuevas ideas, procesos y tecnologías para ser aplicadas en el ámbito laboral, de este modo reducir costos, tiempo y riesgos. (Gómez, 2008)

Incentivo por dinero: todos los individuos mejoran su productividad si se ven beneficiados económicamente por el trabajo realizado. (Messina, 2016)

2.2.2 Comportamiento Organizacional

2.2.2.1 Definición

Cotacallapa (2014) menciona el concepto propuesto por Robbins, el cual indica que el comportamiento es un ámbito de estudio que determina el impacto de los individuos o grupos dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar los conocimientos obtenidos en la optimización de la efectividad de una organización.

Martínez (2010) indica que la conducta tanto individual como grupal dentro de las compañías, es requerido porque de esa manera se combinan las necesidades y los valores que cada individuo tiene.

2.2.2.2 Evolución de las instituciones con cambios de comportamiento organizacional.

Huamaní (2017) indica que el desarrollo esta principalmente ligado con la aparición de los primeros cazadores, los cuales vivían cerca de sus alimentos, y solo se trasladaban a otro lugar cuando estos se terminaban o eran de difícil acceso. Con la aparición del sedentarismo, el hombre primitivo de la mano con la agricultura y la domesticación de animales, obtuvo los recursos para asentarse en un solo lugar.

Este hecho histórico, da lugar a las hordas, los clanes, en donde el concepto de liderazgo se imponía de la mano de la sabiduría y en donde se imponía la ley del hombre de mayor edad la cual ejercía el poder respectivamente. Luego de los clanes, surgirían las tribus, este tipo de organizaciones son de tipo militar, dando culto a la guerra. (Historia Universal, 2020)

Para la edad media, los feudos y reinos eran supervisados y controlados por un señor o rey, los cuales tenían a su disposición ciervos o esclavos que trabajaban en las tierras de cultivo, la monarquía se caracteriza por el surgimiento de los pueblos independientes, los cuales dan paso a los estados actuales, cabe recalcar que la monarquía aún existe. (Muñoz, 2007)

2.2.2.3 Objetivos del comportamiento organizacional

De acuerdo con Cotacallapa (2014) indica que los objetivos de la conducta organizacional son:

Describir: de forma sistemática la forma de comportamiento de las personas en distintas condiciones, aplicándolo al ámbito laboral, esto admite a los administradores tengan comunicación de forma fluida con

el resto de operarios en las distintas áreas de la organización.

Entender: delimitar los motivos por los cuales las personas adoptan dichos comportamientos, esto indica que los administradores no encontrarían sentido dialogar con sus operarios acerca del comportamiento cuando no tienen la noción del porque estos adoptan dichos comportamientos.

Predecir: teóricamente los administradores, tienen la capacidad de predecir quien o quienes de los operarios demostraran dedicación y productividad en el ámbito laboral, de lo contrario tomar acciones de prevención.

Controlar: los administradores, tienen la principal función de direccionar en parte los resultados del comportamiento de los operarios, de esta forma se toman las acciones preventivas para optimizar las habilidades de trabajo en equipo y la productividad individual de los operarios.

2.2.2.4 Disciplinas relacionadas

De acuerdo con Huamaní (2017) las disciplinas que aportan directamente en el comportamiento organizacional, son:

La psicología: es la ciencia que determinar y declara la conducta de los individuos, en el ámbito laboral y sobre todo en el sector industrial se trataron los problemas de fatiga, aburrimiento, estrés y otros factores afectan directamente en el rendimiento de los individuos.

La sociología: investiga el sistema social en el cual los individuos desarrollan su conducta, esta disciplina contribuye al comportamiento organizacional de los grupos de trabajo.

La psicología social: investiga el impacto de unos individuos sobre otros, tiene como contribución el comprender el cambio de posturas en relación a las tareas de la toma de juicios.

La antropología: investiga a las sociedades, teniendo como fin determinar el comportamiento y las actividades realizadas por los individuos, esto ha permitido diferenciar la conducta entre culturas distintas, tanto en historia, filosofía y política.

2.2.2.5 Dimensiones

Comportamiento individual: la conducta de cada uno de los operarios es única y está relacionada a las normativas usadas en el ámbito de trabajo, aquí se encuentran los operarios acostumbrados a la rutina y a los que se aburren de este modo de trabajo. (Rodríguez, 2021)

Comportamiento grupal: los operarios dentro de un grupo, obtienen identidad, seguridad y estructura, cubriendo los requerimientos de afecto y atención. (Fernández, 2009)

Comportamiento estructural: está ligada con el desempeño, identidad de cada operario con la organización, teniendo respeto por las políticas internas, normativas, valores, teniendo en cuenta la ética entre profesionales y responsabilizarse. (Gómez & Sánchez, 2020)

2.2.3 Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A.

2.2.3.1 Giro del negocio

La empresa ejecuta actividades en el rubro eléctrico según contrato 015-2019/ENOSA que consiste “Tercerización de actividades de mantenimiento de distribución, atención de emergencias, ejecución de pequeñas ampliaciones y remodelaciones en ELECTRONOROESTE S.A.” : las actividades que se realiza son en Baja tensión, Media tensión, Subestaciones, Alumbrado Público y actividades predictivas, algunos ejemplos a considerar con: Izado de postes en Media y Baja tensión, Cambio de Conductores, Cambio de Transformadores, Cambio de Tableros de Distribución, reparación de fallas subterráneas, cambio y retiro de poste de CAC, y atención de emergencias por reclamos de los usuarios etc.

2.2.3.2 Tipo de trabajo realizado

Las actividades eléctricas en Distribución exigen trabajo presencial tanto en campo como en gabinete, no se hace trabajo remoto.

2.2.3.3 Áreas de trabajo

La empresa brinda los servicios a nivel de la Zona I con los siguientes trabajadores:

Unidad de Negocio de Piura.

Unidad de Negocio Alto Piura.

Unidad de Negocio Bajo Piura.

2.2.3.4 Organigrama

Organigrama general de la empresa correspondiente a la Zona I contrato 015

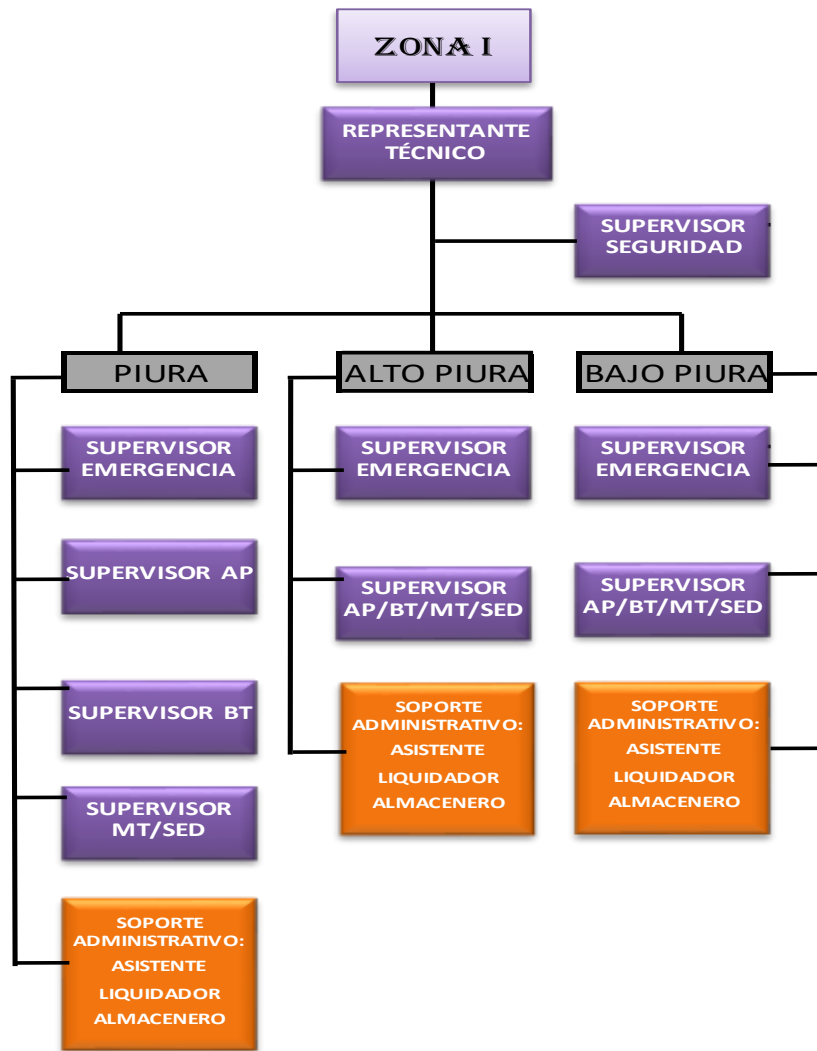


Figura 1 Organigrama de la Empresa EOS S.A.

Fuente: Elaboración propia.

2.3 Marco Conceptual

2.3.1 Motivación Laboral

Motivación: es el empuje que dirige a los operarios para seleccionar y realizar ciertas actividades que se presentan para lograr una determinada meta. (Significados, 2017)

Incentivo intrínseco: requiere cubrir la necesidad producida por el mismo comportamiento para llevar a cabo una tarea. (Zapata, 2016)

Incentivo extrínseco: impulsa a los individuos a realizar las tareas asignadas siempre y cuando se perciban los incentivos que la organización propone. (Rovira, 2020)

Incentivo trascendente: se tiene en cuenta el espíritu hacia el servicio de manera solidaria. (Peiró, 2021)

Objetivos profesionales: para que los individuos logren las metas trazadas, deben tener habilidades requeridas para llevar a cabo el logro de las mismas. (Cerrón, 2004)

Acción el logro de objetivo concreto:

Paso importante para preparar la implementación de una estrategia para el desarrollo de una actividad. Es importante destacar que ejecutar un plan de acción efectivo requiere de algunos aspectos básicos en su diseño que son los que determinarán el éxito. (Bardalez, 2019)

Poder político:

Recurso disponible, algo que se posee y se usa por alguien, como una persona, las instituciones, el Estado, las élites, una clase, etc. Se imagina como una herramienta que es utilizada por quien lo detenta para conseguir unos objetivos determinados. Ejemplo de ello, puede ser una legislación favorable en un determinado sector. (Caballero, 2019)

Poder institucional:

El poder institucional es el poder ejercido por entidades como gobiernos, iglesias y corporaciones para controlar a las personas y dirigir su comportamiento mediante el uso de recompensas y castigos. Ejemplos de entidades con poder institucional incluyen gobiernos, iglesias y corporaciones, y sus agentes oficiales que actúan en su nombre. (Anaya, 2019)

Poder laboral y organizativo:

El poder como eje articulador de las relaciones en la organización, es considerado por Weber como la habilidad de los grupos o individuos "para cumplir su voluntad en una acción común aun contra la resistencia de otros que están participando en esa acción". (Alteco Consultores, 2020)

Vinculo amical como fuente de motivación:

Es una relación entre iguales que nos otorga la satisfacción de compartir experiencias, sentirnos seguros y confiar en alguien sin fisuras. (Casas, 2017)

Vínculo con personas de ideas similares:

La razón de compartir las ideas radica en que “porque podemos conectar con distintas audiencias y usuarios, podemos traducir y reconvertir ideas externas, podemos socializar las ideas antes de implementarlas, es decir, es una oportunidad para generar un vínculo con los demás. (Cerrón, 2004)

Exigencia personal por el logro de metas:

Debemos desechar la idea de que el éxito está reservado solo para personas de excepcional sabiduría o determinada condición económica. Para alcanzar el éxito exige firme voluntad, dedicación, esfuerzo y perseverancia de manera cotidiana sin renuncia ni concesiones. (Cañari, 2017)

Demanda de alta calidad en el trabajo de los demás:

Se basa en una percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran, lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, la misma que cuando es negativa, en términos generales, impacta en el óptimo funcionar de la empresa. (Llano & Rivera, 2015)

Impulso por la creatividad:

La creatividad es vital en la vida cotidiana. Los impulsos creativos pueden contribuir a mejorar tu capacidad para trabajar en equipo y resolver problemas. Además, también pueden ayudarte a reducir la negatividad y la autocrítica. (Martínez, 2010)

El dinero motiva solo si se necesita:

El dinero por sí no es un elemento de motivación, lo que logra es dirigir la conducta de la gente, pero no motiva a realizar de mejor manera el trabajo encomendado. Por lo tanto, podemos indicar que el dinero sólo motiva a quienes ya están motivados. Las personas también quieren saber que lo

que están haciendo contribuye al éxito de la organización y quieren que estos esfuerzos sean reconocidos. (Llano & Rivera, 2015)

2.3.2 Comportamiento organizacional Laboral

Conducta organizacional: es el campo que investiga la influencia de los operarios, conglomerados y estructuras acerca de la conducta dentro de las compañías con el propósito de optimizar la efectividad. (Redactor Rock Content, 2019)

Requerimientos aprendidos: los requerimientos humanos son adquiridos desde la etapa de la niñez, en los ámbitos sociales y culturales, lo cual permite que los operarios pretendan satisfacer unos requerimientos más que otros. (Flores, 2005)

Conducta grupal: la conducta tanto individual como grupal dentro de las compañías, es requerido porque de esa manera se combinan las necesidades y los valores que cada individuo tiene. (Flores, 2005)

Conducta individual: la conducta de cada uno de los operarios es única y está relacionada a las normativas usadas en el ámbito de trabajo, aquí se encuentran los operarios acostumbrados a la rutina y a los que se aburren de este modo de trabajo. (Galicia, 2010)

Conducta estructural: está ligada con el desempeño, identidad de cada operario con la organización, teniendo respeto por las políticas internas, normativas, valores, teniendo en cuenta la ética entre profesionales y responsabilizarse. (Balbin, 2018)

Habilidades individuales:

Son las capacidades y conocimientos que cada individuo posee y pueden ser aplicadas en su vida personal y laboral.

Satisfacción individual:

La satisfacción personal es la satisfacción con la vida y está relacionada con la valoración individual de la calidad de vida, regida por apreciaciones subjetivas y objetivas donde se trasciende lo económico y se mira la percepción, opinión, satisfacción y expectativas de las personas. (Cardona & Agudelo, 2007)

Actitudes individuales

Se puede definir como las tendencias relativamente durables de emociones, creencias y comportamientos orientados hacia las personas, agrupaciones, ideas, temas o elementos determinados. Tanto la gente importante en la vida de la persona, como los factores genéticos tienen influencias en las actitudes del individuo. (Molina, 2000)

Relaciones un grupo:

Existe cuando dos o más personas se definen como miembros de este y su existencia es reconocida al menos por un tercero grupales. (Rodríguez, 2021)

Trabajo en equipo:

El trabajo en equipo se define como un número de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un propósito, un conjunto de metas de desempeño y un enfoque común, por los cuales se hacen mutuamente responsables. (Torres, 2017)

Competencias grupales:

Son un mecanismo para establecer los mecanismos para el desarrollo y la proyección de sus trabajadores por lo cual se justifica el estudio y el análisis de las capacidades, habilidades, destrezas, potencialidades porque a través de ello, la organización puede estructurar acciones perdurables y sustentables en provecho de la actividad que se vaya a definir. (Rodríguez, 2021)

Diseño organizacional:

Es un proceso mediante el cual se elige una estructura de tareas, responsabilidades y relaciones de autoridad dentro de la organización. Las decisiones de diseño organizacional son tomadas por la alta dirección. Dichas decisiones suelen ser el resultado de un diagnóstico de múltiples factores, entre ellos: la cultura, el poder, los comportamientos políticos y el diseño de los puestos de una organización. (Vargas, 2019)

Cultura organizacional:

Conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas que enfoca todas sus actividades como una ayuda para el cumplimiento de los objetivos de las entidades correspondientes. (Zapata, 2016)

Políticas organizacionales:

Orientación o directriz que debe ser divulgada, entendida y acatada por todos los miembros de la organización, en ella se contemplan las normas y responsabilidades de cada área de la organización. Las políticas deben ser dictadas desde el nivel jerárquico más alto de la empresa. (Quiroga, 2019)

2.4. Hipótesis.**2.4.1. Hipótesis General.**

La motivación laboral se relaciona directa y significativamente con el comportamiento organizacional de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura, año 2021.

2.5. Variables: Operacionalización

2.5.1. Operacionalización de variables.

Tabla 2

Operacionalización de la variable Motivación Laboral.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Motivación laboral	Huamaní (2017) indicó que el incentivo es la razón que permite que los trabajadores o individuos adopten un comportamiento determinado; esta es una combinación de procesos de naturaleza intelectual, fisiológica y psicológica, los cuales deciden en un escenario predefinido, con que vigor se procede y en qué sentido se contorna la eficacia.	La motivación laboral contempla los aspectos para lograr las metas propuestas, tener el control en cuanto al poder en la organización, cubrir la necesidad de proximidad y afinidad, mejorar la excelencia del trabajo, estudiar el impulso por la nueva tecnología y por el poder adquisitivo. (Cañari, 2017)	Incentivo de logro de meta	Acción al logro de objetivo concreto	Cuestionario
			Incentivo por el poder	Poder político	
				Poder institucional	
				Poder laboral y organizativo	
			Incentivo por proximidad y afinidad	Vínculo amical como fuente de motivación.	
				Vínculo con personas de ideas similares.	
Incentivo por la calidad en el trabajo	Exigencia personal por el logro de metas.				
	Demanda de alta calidad en el trabajo de los demás.				

			Incentivo por la innovación	Impulso por la creatividad, a descubrir nuevas ideas, métodos y tecnologías	
			Incentivo por el dinero	El dinero motiva solo si se necesita.	

Tabla 3

Operacionalización de la variable Comportamiento Organizacional.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Comportamiento organizacional	Cotacallapa (2014) menciona el concepto propuesto por Robbins, el cual indica que el comportamiento es un ámbito de estudio que determina el impacto de los individuos o grupos dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar los conocimientos obtenidos en la optimización de la efectividad de una organización.	Comprende el estudio de la conducta a nivel individual, grupal y de estructura. (Balbin, 2018)	Comportamiento individual	Habilidades individuales	Cuestionario
				Satisfacción	
				Actitudes	
			Comportamiento grupal	Relaciones grupales	
				Trabajo en equipo	
				Competencias grupales	
			Comportamiento estructural	Diseño organizacional	
				Cultura	
				Políticas	

III MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Tipo y nivel de investigación

El análisis perteneció al tipo descriptivo - correlacional, debido a que buscó como meta principal determinar la relación entre las variantes de la motivación laboral y del comportamiento organizacional de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura, año 2021.(Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014)

En el presente estudio no se incurrió en la experimentación en cuanto al comportamiento de las variables, por lo tanto, perteneció al nivel no experimental. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014)

3.2. Población, marco muestral, unidad de análisis y muestra

3.2.1 Población

Se contó con el personal de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. La empresa brinda los servicios a nivel de la Zona I con los siguientes trabajadores:

Unidad de Negocio de Piura : 70 trabajadores.

Unidad de Negocio Alto Piura : 44 trabajadores.

Unidad de Negocio Bajo Piura : 30 trabajadores.

Contando con un total de: 144 trabajadores.

3.2.2. Marco de muestreo

En cuanto a la aplicación de una técnica de muestreo en específico, en la presente investigación se decidió aplicar el muestreo por conglomerados, debido a que los trabajadores se organizaban en 3 unidades de negocio.

3.2.3 Unidad de análisis

Todas las áreas de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A., de las siguientes unidades:

Unidad de Negocio de Piura.

Unidad de Negocio Alto Piura.

Unidad de Negocio Bajo Piura.

3.2.4 Muestra

Se contó como población a los trabajadores de las siguientes unidades:

Unidad de Negocio de Piura : 70 trabajadores.

Unidad de Negocio Alto Piura : 44 trabajadores.

Unidad de Negocio Bajo Piura : 30 trabajadores.

Teniendo en cuenta la fórmula de muestreo probabilístico:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

En donde:

n = tamaño de muestra.

N = población de 144 trabajadores.

p = proporción de éxito: 0.5

q = 1 - p = 0.5

Z = nivel de confianza al 95% es decir 1.96

$$n = \frac{144 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{(144 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{144 \times 3.8416 \times 0.25}{143 \times 0.0025 + 3.8416 \times 0.25}$$

$$n = \frac{144 \times 0.9604}{0.3575 + 0.9604}$$

$$n = \frac{138.2976}{1.3179}$$

$$n = 104.93$$

$$n = 105$$

Se contó con una muestra global de 105 trabajadores, a continuación, se calculó la muestra por unidad de trabajo, aplicando la siguiente fórmula:

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Donde:

N = población de 144 trabajadores.

Ni = población por conglomerado, en este caso por unidad de negocio.

n = muestra de 105 trabajadores.

ni = muestra por unidad de negocio (conglomerado).

Unidad de Negocio de Piura : 70 trabajadores.

$$ni = \frac{70}{144} \times 105$$

$$ni = 0.4861 \times 105$$

$$ni = 51.0416$$

$$ni = 51.$$

Unidad de Negocio Alto Piura : 44 trabajadores.

$$ni = \frac{44}{144} \times 105$$

$$ni = 0.3055 \times 105$$

$$ni = 32.0833$$

$$ni = 32$$

Unidad de Negocio Bajo Piura : 30 trabajadores.

$$ni = \frac{30}{144} \times 105$$

$$ni = 0.20833 \times 105$$

$n_i = 21.875$

$n_i = 22$

De la aplicación de la fórmula de distribución proporcional:

Unidad de Negocio de Piura : 51 trabajadores.

Unidad de Negocio Alto Piura : 32 trabajadores.

Unidad de Negocio Bajo Piura : 22 trabajadores.

Se contó con una muestra de 51 trabajadores en la Unidad de Negocio de Piura, 32 trabajadores en la Unidad de Negocio de Alto Piura y con 22 trabajadores en la Unidad de Negocio de Bajo Piura, siendo un total de 105 trabajadores de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A.

3.3. Técnicas e instrumentos de investigación

3.3.1 Técnicas

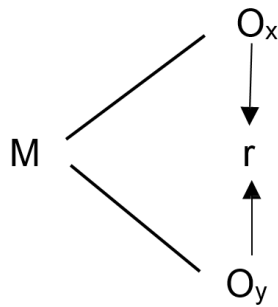
Como técnica se usó la encuesta, la cual sirvió como herramienta exploratoria que permitió la identificación de las variables y sus relaciones, de la cual se obtuvo los principales instrumentos de investigación. (Metodologías de la Investigación, 2010)

3.3.2. Instrumentos

Se usó como instrumento de acopio de información un cuestionario estructurado de preguntas cerradas, en el cual se contemplaron las dimensiones e indicadores de las variables de estudio (ANEXO 02 y ANEXO 03). Para medir la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach (ANEXO 03).

3.4. Diseño de investigación

El estudio tuvo por características ser de diseño transeccional de una sola casilla (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014), debido a que la toma de datos se llevó a cabo en un solo momento (en el año 2021), y fue relacional por que buscó determinar la asociación entre las variantes de estudio y se representa de la siguiente forma:



Donde:

O_x = Primera variable: motivación laboral.

O_y = Segunda variable: comportamiento organizacional.

M = Muestra, representada por XX trabajadores de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A.

r = Relación entre las Variables.

3.5. Procesamiento y análisis de datos

Para el proceso de tratamiento de datos se utilizó el programa IBM SPSS v.25, en el cual se realizaron las siguientes pruebas:

- Prueba de Confiabilidad por cada instrumento.
- Prueba de Normalidad.
- Prueba de correlación, utilizando la prueba de Chi cuadrado.
- Las tabulaciones correspondientes a cada pregunta.

Para el análisis de datos, estos fueron presentados en tablas y gráficos estadísticos para facilitar su interpretación y comprensión, agilizando así la contrastación de las hipótesis planteadas y el posterior cumplimiento de los objetivos formulados.

IV REPRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

El presente apartado se muestran los resultados obtenidos de la aplicación de dos cuestionarios de preguntas cerradas, cuyas alternativas fueron creadas a través de las escalas de Likert. La validación de los instrumentos se realizó con el coeficiente de Alpha de Cronbach, debido a que cada pregunta contaba con 5 alternativas, por lo tanto, se realizó la aplicación de una prueba piloto con un pequeño grupo de trabajadores (50), obteniendo un índice de Alpha de 0.980, por lo tanto, se concluyó que el instrumento propuesto para medir la variable: Motivación Laboral tiene una alta confiabilidad estadística. Y un índice de Alpha es de 0.964, por lo tanto, se concluyó que el instrumento propuesto para medir la variable: Comportamiento Organizacional tiene una alta confiabilidad estadística.

Se contó con una población de 144 trabajadores que laboran en las 3 unidades de negocio de la empresa (Piura, Alto Piura y Bajo Piura), los cuales de los cuales se distribuyeron de la siguiente forma:

Para tal efecto, aplicándose el muestreo por conglomerados, la muestra estuvo compuesta por:

Unidad de Negocio de Piura : 51 trabajadores.

Unidad de Negocio Alto Piura : 32 trabajadores.

Unidad de Negocio Bajo Piura : 22 trabajadores.

Siendo un total de 105 trabajadores de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A.

Los instrumentos fueron aplicados en el mes de junio, coordinando primeramente con el gerente y luego con los jefes de las 3 unidades de negocio de la empresa y como principal limitación fue que las encuestas se aplicaron a través de google forms debido a la pandemia Covid-19 y porque había trabajadores laborando desde casa por lo cual se optó por esta opción, pero llevo tiempo reunir todos los datos.

4.1.1. Objetivo Especifico 1: Describir las características de la motivación laboral de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura, año 2021.

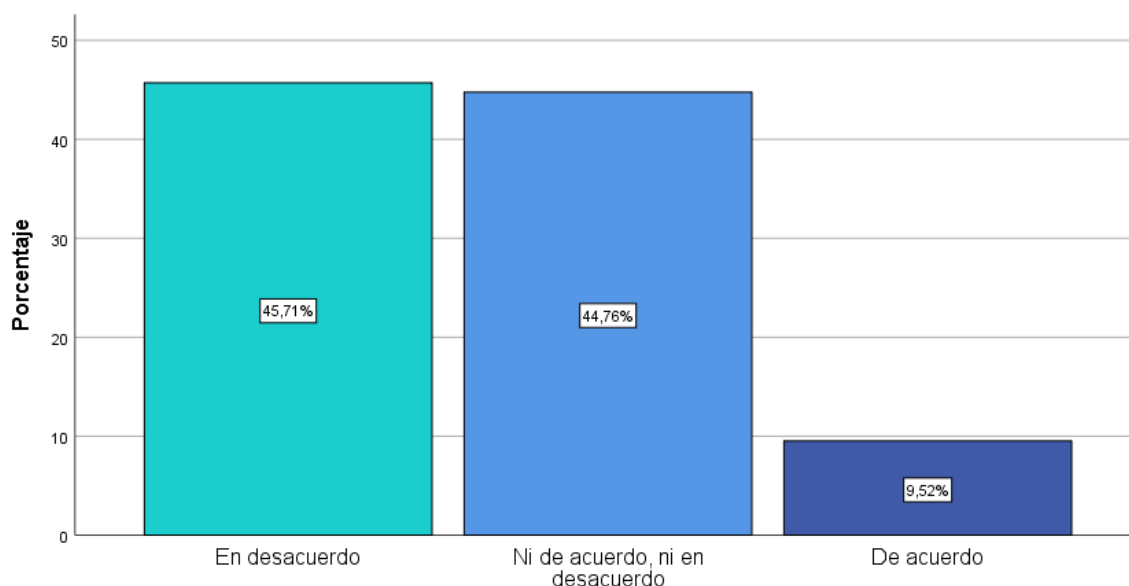


Figura 2 Resultados de la dimensión: Incentivo de Logro de Meta.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4

Resultados de la dimensión: Incentivo de Logro de Meta.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	48	45,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	47	44,8
	De acuerdo	10	9,5
	Totalmente de acuerdo	0	0,0
	Total	105	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de la tabla 4 muestran que el 45,7% de los encuestados están en desacuerdo con el incentivo por logro de metas, el 44,8% mantienen una posición neutral y el 9,5% restante están de acuerdo. Los resultados de los indicadores muestran que, el 45,7% de los encuestados no están de acuerdo con la motivación para lograr los objetivos planteados. En cuanto a la Motivación en el ambiente

laboral, los resultados indican que el 61% de están totalmente en desacuerdo. Para la Motivación por los resultados laborales obtenidos, el 50,5% de los encuestados están totalmente en desacuerdo. Los resultados obtenidos para la Motivación por los reconocimientos de los resultados laborales, indican que el 65,7% están en desacuerdo.

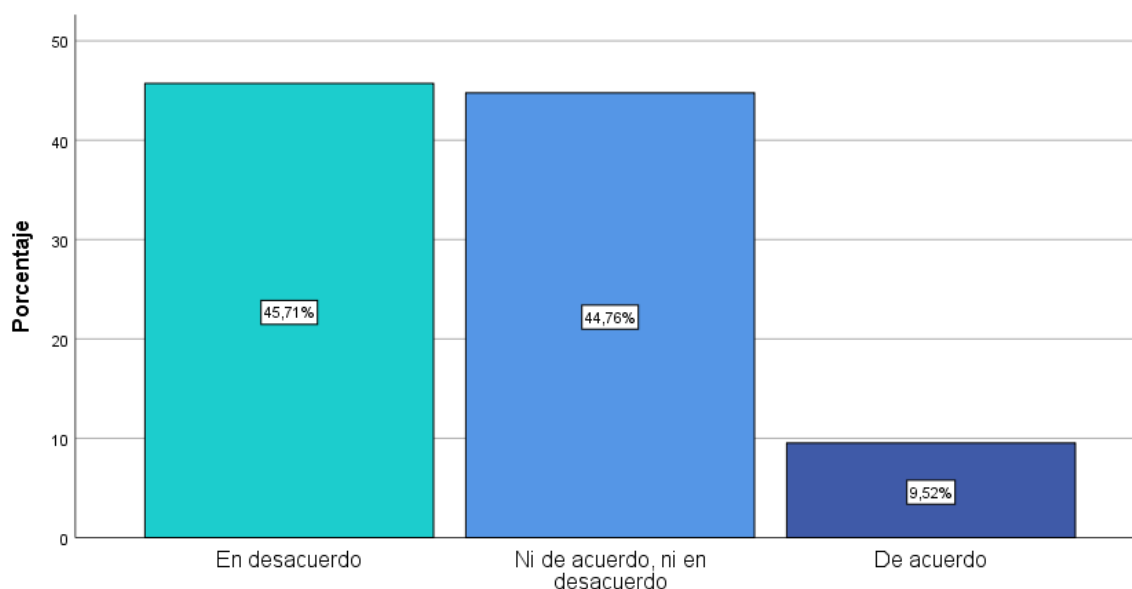


Figura 3 Resultados de la Dimensión: Incentivo por el poder.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5

Resultados de la Dimensión: Incentivo por el poder.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	48	45,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	47	44,8
	De acuerdo	10	9,5
	Totalmente de acuerdo	0	0,0
	Total	105	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de la tabla 5 muestran que el 45,7% de los encuestados están en desacuerdo con el incentivo por el poder, el 44,8% mantienen una posición neutral y el 9,5% restante están de acuerdo. Los resultados de los indicadores muestran

que, el 50,5% de los encuestados se encuentra totalmente en desacuerdo con la motivación para alcanzar metas improbables. Para la Motivación para optar cargos de alta jerarquía, los resultados muestran que el 55,2% de los encuestados están totalmente en desacuerdo. En cuanto a la Motivación para lograr los requerimientos sin tener en cuenta la opinión de los demás, los resultados muestran que el 60,9% de los encuestados están totalmente en desacuerdo.

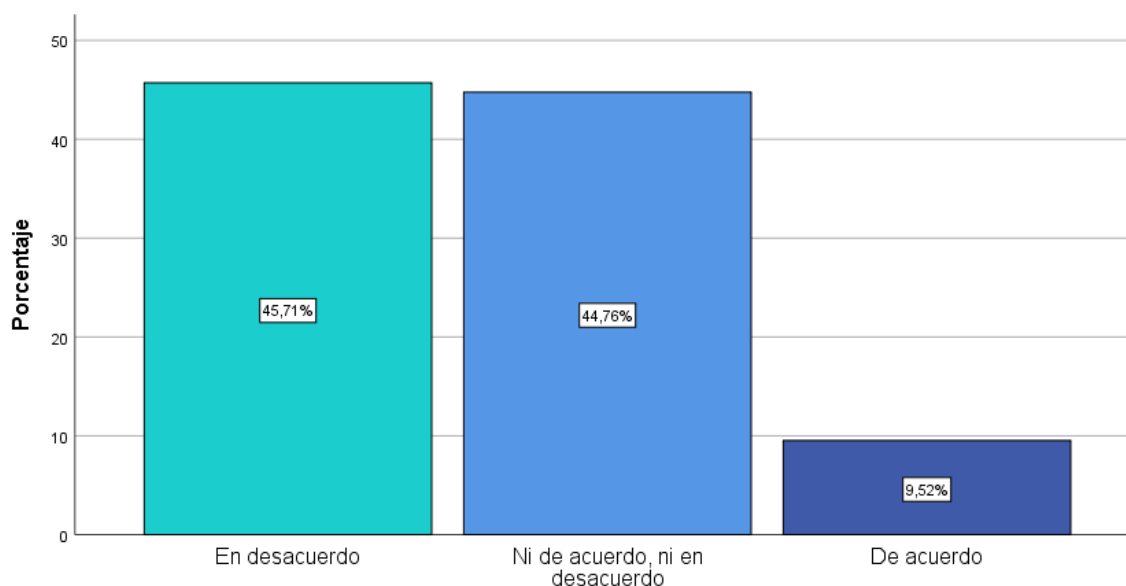


Figura 4 Resultados de la Dimensión: Incentivo por proximidad y afinidad.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6

Resultados de la Dimensión: Incentivo por proximidad y afinidad.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	48	45,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	47	44,8
	De acuerdo	10	9,5
	Totalmente de acuerdo	0	0,0
	Total	105	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de la tabla 6 muestran que el 45,7% de los encuestados están en desacuerdo con el incentivo por proximidad y afinidad, el 44,8% mantienen una

posición neutral y el 9,5% restante están de acuerdo. Los resultados de los indicadores muestran que, el 50,4% de los encuestados están totalmente en desacuerdo si los grupos de trabajo están conformados por amigos porque no incrementa la motivación laboral. El 55,7% de los encuestados están totalmente en desacuerdo si se comparten las ideas entre los miembros del grupo porque no incrementa la motivación laboral. En cuanto a la motivación laboral se basa en el profesionalismo más allá de los vínculos amicales, el 60,9% están totalmente en desacuerdo.

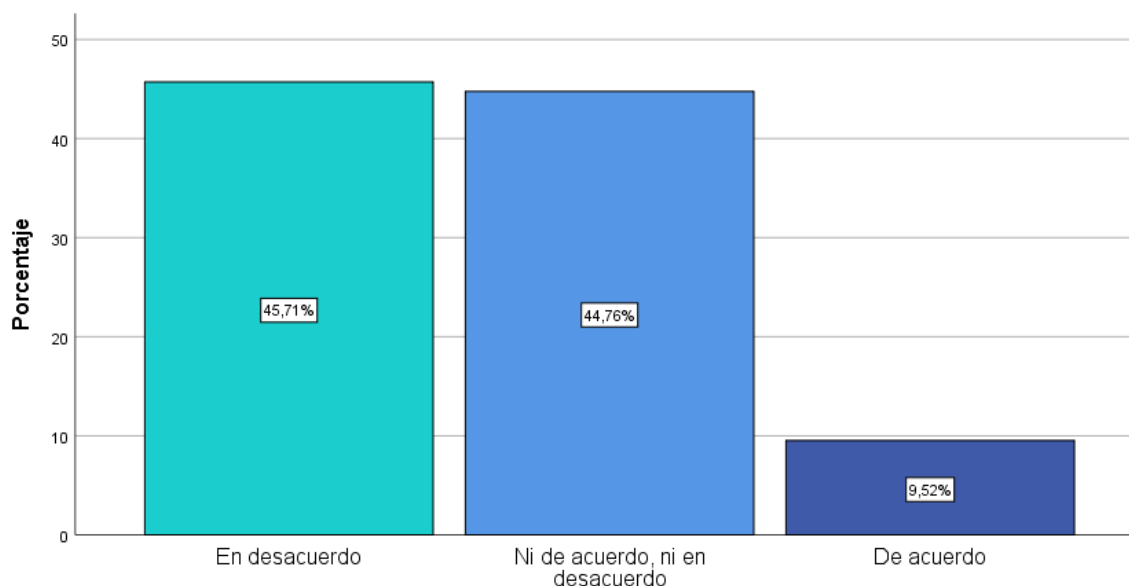


Figura 5 Resultados de la Dimensión: Incentivo por la calidad de trabajo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7

Resultados de la Dimensión: Incentivo por la calidad de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	48	45,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	47	44,8
	De acuerdo	10	9,5
	Totalmente de acuerdo	0	0,0
	Total	105	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de la tabla 7 muestran que el 45,7% de los encuestados están en desacuerdo con el incentivo por la calidad de trabajo, el 44,8% mantienen una posición neutral y el 9,5% restante están de acuerdo. Los resultados de los indicadores muestran que, el 56,2% de los encuestados están totalmente en desacuerdo en que la motivación laboral se basa en el logro de metas. Para la motivación laboral se da cuando observa esfuerzos para lograr las metas institucionales, se observa que el 45,7% están totalmente en desacuerdo. En cuanto a la motivación de los trabajadores al valorar sus resultados, los resultados muestran que el 65,7% de los encuestados están totalmente en desacuerdo. Para la motivación laboral se ubica en el marco de competencias profesionales y la demanda de alta calidad, el 50,4% de los encuestados están totalmente en desacuerdo.

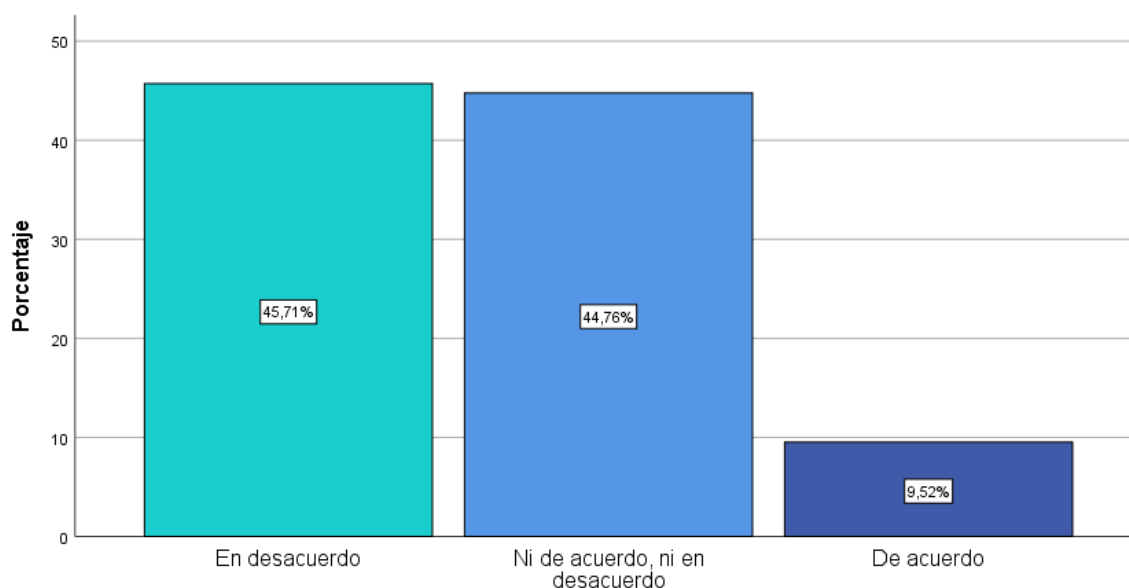


Figura 6 Resultados de la Dimensión: Incentivo por la innovación.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8

Resultados de la Dimensión: Incentivo por la innovación.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	48	45,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	47	44,8
	De acuerdo	10	9,5
	Totalmente de acuerdo	0	0,0
	Total	105	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de la tabla 8 muestran que el 45,7% de los encuestados están en desacuerdo con el incentivo por la innovación, el 44,8% mantienen una posición neutral y el 9,5% restante están de acuerdo. Los resultados de los indicadores muestran que, el 61% de los encuestados están totalmente en desacuerdo con la motivación laboral mediante la inducción de actividades creativas. En cuanto al incremento de la motivación mediante la inserción de nuevas ideas para mejorar resultados, el 50,4% de los encuestados están totalmente en desacuerdo. Para la Motivación laboral y el vínculo con el reconocimiento por los logros alcanzados, los resultados indican que el 65,7% de los encuestados están totalmente en desacuerdo.

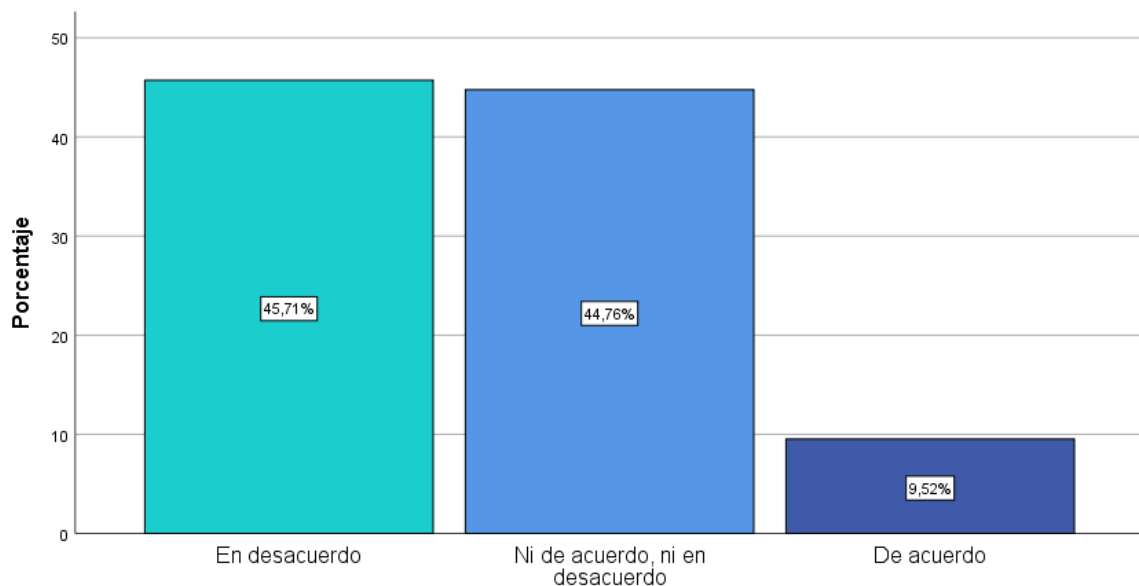


Figura 7 Resultados de la Dimensión: Incentivo por el dinero.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9

Resultados de la Dimensión: Incentivo por el dinero.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	48	45,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	47	44,8
	De acuerdo	10	9,5
	Totalmente de acuerdo	0	0,0
	Total	105	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de la tabla 9 muestran que el 45,7% de los encuestados están en desacuerdo con el incentivo por el dinero, el 44,8% mantienen una posición neutral y el 9,5% restante están de acuerdo. Los resultados de los indicadores muestran que, para la motivación debido a las compensaciones económicas recibidas, el 56,2% de los encuestados están totalmente en desacuerdo. Para la motivación laboral y la entrega de profesionalismo, los resultados muestran que el 65,7% de los encuestados están totalmente en desacuerdo.

4.1.2. Objetivo Especifico 2: Describir las características del comportamiento organizacional de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura, año 2021.

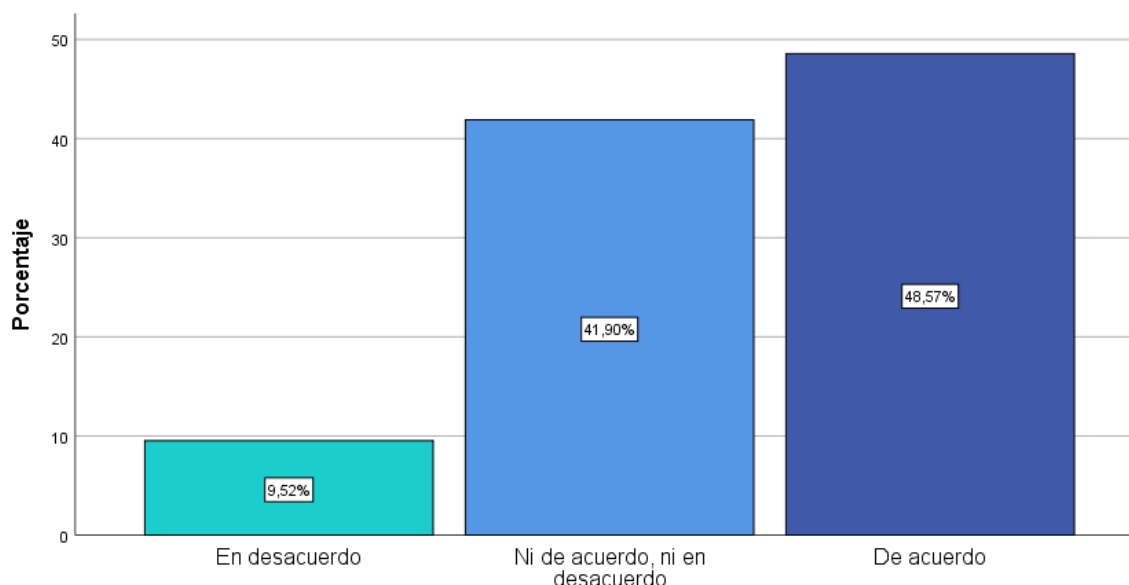


Figura 8 Resultados de la Dimensión: Comportamiento individual.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10

Resultados de la Dimensión: Comportamiento individual.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	10	9,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	44	41,9
	De acuerdo	51	48,6
	Totalmente de acuerdo	0	0,0
	Total	105	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de la tabla 10 muestran que el 9,5% de los encuestados están en desacuerdo con el comportamiento individual, el 41,9% mantienen una posición neutral y el 48,6% restante están de acuerdo. Los resultados de los indicadores muestran que, la fluidez de la comunicación interpersonal el 41,9% del personal está indeciso, para el uso máximo de las habilidades de los operarios el 49,5% de

los encuestados está indeciso, el 43,8% de los encuestados están de acuerdo con que se tenga en cuenta la edad del trabajador al momento de evaluar el desempeño laboral, el 31% indica estar en desacuerdo con la empatía y asertividad dentro de la compañía. El 38,1% indica que el ambiente de trabajo es desfavorable para llevar a cabo su labor, para la toma de decisiones frente a un problema el 40% esta indecisos, el 51,4% del personal está indeciso en cuanto a la valoración de su trabajo realizado en la empresa y el 31,4% está en desacuerdo con la aptitud positiva frente a las condiciones de trabajo en la compañía.

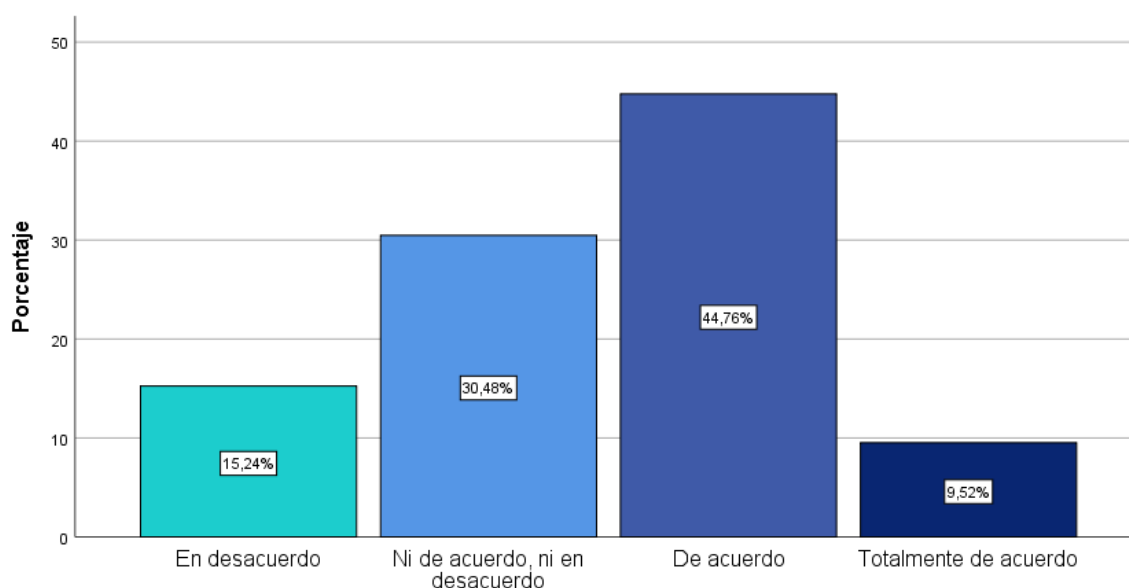


Figura 9 Resultados de la Dimensión: Comportamiento grupal.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11

Resultados de la Dimensión: Comportamiento grupal.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	16	15,2
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	32	30,5
	De acuerdo	47	44,8
	Totalmente de acuerdo	10	9,5
	Total	105	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de la tabla 11 muestran que el 15,2% de los encuestados están en desacuerdo con el comportamiento grupal, el 30,5% mantienen una posición neutral, el 44,8% está de acuerdo y el 9,5% restante están totalmente de acuerdo. Los resultados de los indicadores muestran que el 45,7% de los encuestados están indecisos con la participación constante en las actividades realizadas por la empresa, el 44,8% está de acuerdo con la comunicación entre todos los trabajadores, el 45,7% están indecisos en cuanto a la comunicación entre el personal y el gerente, el 40% están indecisos con la colaboración entre los trabajadores, el 39% está de acuerdo con el trabajo en equipo y su contribución. El 35,2% de los operarios están indecisos con las reuniones para analizar los diversos temas durante la semana, el 40% está de acuerdo con la relación entre la competencia laboral y la experiencia obtenida en la empresa y el 31,4% están indecisos con el trabajo de campo.

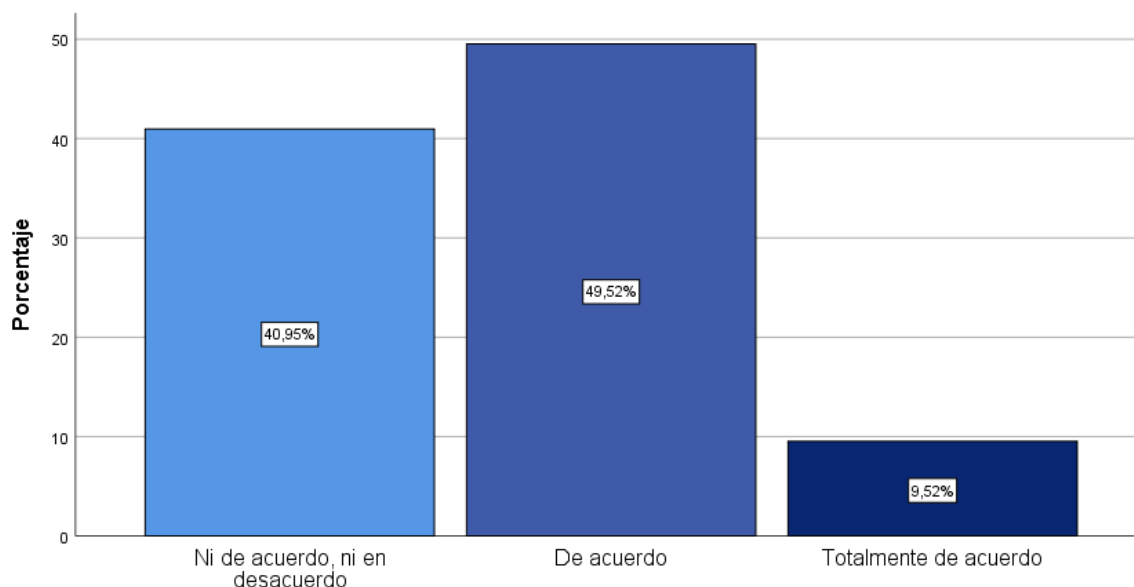


Figura 10 Resultados de la Dimensión: Comportamiento estructural.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 12

Resultados de la Dimensión: Comportamiento estructural.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0,0
	En desacuerdo	0	0,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	43	41,0
	De acuerdo	52	49,5
	Totalmente de acuerdo	10	9,5
	Total	105	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de la tabla 12 muestran que el 41% mantienen una posición neutral en cuanto al comportamiento estructural, el 49,5% está de acuerdo y el 9,5% restante están totalmente de acuerdo. Los resultados de los indicadores muestran que el 44,8% de los operarios están de acuerdo con las competencias grupales y el conocimiento adquirido, el 41% están indecisos con los protocolos en caso de emergencia, el 40% están indecisos con la asignación de responsabilidades, el 50,5% están indecisos con la identificación a nivel empresarial, el 35,2% están indecisos con la importancia de los valores éticos en la empresa. El 55,2% están indecisos en cuanto al reforzamiento y promoción de los valores en la empresa, el 50,4% están indecisos con los reconocimientos por lograr las metas trazadas, el 39% está de acuerdo con la participación en los procesos culturales a través de normas regulatorias y el 57,7% están indecisos con los reglamentos y manuales de funciones.

4.1.3. Objetivo Especifico 3: Determinar la relación entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura, año 2021.

Para la contrastación de hipótesis, con lo cual se demuestra el logro del tercer objetivo, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov (ANEXO 04), con la cual se determinó la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman la cual indico que se había determinado la relación entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional en la empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura en el año 2021.

Contrastación de hipótesis

Como hipótesis general se propuso:

H_1 = La motivación laboral se relaciona directa y significativamente con el comportamiento organizacional de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura, año 2021.

H_0 = La motivación laboral no se relaciona directa y significativamente con el comportamiento organizacional de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura, año 2021.

Tabla 13

Prueba de Rho de Spearman: Motivación Laboral y Comportamiento Organizacional.

			Motivación Laboral	Comportamiento Organizacional
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,856**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	Comportamiento Organizacional	Coefficiente de correlación	,856**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de la Prueba Rho de Spearman (Tabla 13), indican que existe un coeficiente de correlación de 0,856 (Correlación alta) y una significancia bilateral de 0, lo que indica que en la presente investigación se acepta H_1 la cual afirma que existe relación entre la Motivación Laboral y el Comportamiento Organizacional de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura, en el año 2021.

4.2. Discusión de resultados

4.2.1. Objetivo Especifico 1: Describir las características de la motivación laboral de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura, año 2021.

En cuanto a la motivación por el logro de metas, los resultados obtenidos, en donde se muestra que el 45,7% de los encuestados no están de acuerdo con la motivación para lograr los objetivos planteados. En cuanto a la Motivación en el ambiente laboral, los resultados indican que el 61% de están totalmente en desacuerdo. Para la Motivación por los resultados laborales obtenidos, el 50,5% de los encuestados están totalmente en desacuerdo. Los resultados obtenidos para la Motivación por los reconocimientos de los resultados laborales, indican que el 65,7% están en desacuerdo. Estos resultados se relacionan directamente con la investigación de Balbín (2018), en la cual indica que los procedimientos para alcanzar las metas de la empresa son deficientes, el ambiente laboral no los motiva para llevar a cabo sus funciones y los reconocimientos realizados no son los adecuados.

Los resultados obtenidos para la motivación por el poder, los resultados indican que el 50,5% de los encuestados se encuentra totalmente en desacuerdo con la motivación para alcanzar metas improbables. Para la Motivación para optar cargos de alta jerarquía, los resultados muestran que el 55,2% de los encuestados están totalmente en desacuerdo. En cuanto a la Motivación para lograr los requerimientos sin tener en cuenta la opinión de los demás, los resultados muestran que el 60,9% de los encuestados están totalmente en desacuerdo. Estos resultados se relacionan directamente con la investigación de Balbín (2018), en la cual los encuestados indican que la motivación para lograr las metas improbables

no se da, al igual para optar por un puesto de mayor jerarquía no encuentran la motivación para hacerlo y están en desacuerdo con la opinión de los demás operarios porque no lo toman como una motivación.

Los resultados relacionados con la motivación por proximidad y afinidad, indican que el 50,4% de los encuestados están totalmente en desacuerdo si los grupos de trabajo están conformados por amigos porque no incrementa la motivación laboral. El 55,7% de los encuestados están totalmente en desacuerdo si se comparten las ideas entre los miembros del grupo porque no incrementa la motivación laboral. En cuanto a la motivación laboral se basa en el profesionalismo más allá de los vínculos amicales, el 60,9% están totalmente en desacuerdo. Estos resultados se relacionan directamente con la investigación de Huamaní (2017), en la cual indica que al juntar a los operarios que tienen un vínculo amical debido a que mejora las labores, afectando directamente con el profesionalismo.

Los resultados de la motivación por la calidad del trabajo, se muestra que el 56,2% de los encuestados están totalmente en desacuerdo en que la motivación laboral se basa en el logro de metas. Para la motivación laboral se da cuando observa esfuerzos para lograr las metas institucionales, se observa que el 45,7% están totalmente en desacuerdo. En cuanto a la motivación de los trabajadores al valorar sus resultados, los resultados muestran que el 65,7% de los encuestados están totalmente en desacuerdo. Para la motivación laboral se ubica en el marco de competencias profesionales y la demanda de alta calidad, el 50,4% de los encuestados están totalmente en desacuerdo. Estos resultados se relacionan directamente con la investigación de Ormeño (2017), en la cual indica que los operarios no se motivan al lograr las metas, no se tiene en cuenta el esfuerzo que ponen en sus actividades y para lograr la calidad en el trabajo están en desacuerdo debido a que lo observan como metas inalcanzables.

Los resultados obtenidos para la motivación por la innovación, se muestra que el 61% de los encuestados están totalmente en desacuerdo con la

motivación laboral mediante la inducción de actividades creativas. En cuanto al incremento de la motivación mediante la inserción de nuevas ideas para mejorar resultados, el 50,4% de los encuestados están totalmente en desacuerdo. Para la Motivación laboral y el vínculo con el reconocimiento por los logros alcanzados, los resultados indican que el 65,7% de los encuestados están totalmente en desacuerdo. Estos resultados se relacionan directamente con la investigación de Huamaní (2017), en la cual indica que los operarios no logran la motivación a través de la inducción de tareas creativas, las ideas insertadas no dan los resultados deseados y el reconocimiento no es el adecuado.

Los resultados de la motivación por el dinero muestran que el 45,7% de los encuestados están en desacuerdo con la motivación laboral y su vínculo con el salario percibido. En cuanto a la motivación debido a las compensaciones económicas recibidas, el 56,2% de los encuestados están totalmente en desacuerdo. Para la motivación laboral y la entrega de profesionalismo, los resultados muestran que el 65,7% de los encuestados están totalmente en desacuerdo. Estos resultados se relacionan directamente con la investigación de Balbín (2018), en la cual indica que los operarios no se sienten a gusto con el salario percibido, por lo tanto la entrega de profesionalismo se ve afectada.

4.2.2. Objetivo Especifico 2: Describir las características del comportamiento organizacional de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura, año 2021.

Los resultados del comportamiento individual indican que, la fluidez de la comunicación interpersonal el 41,9% del personal está indeciso, para el uso máximo de las habilidades de los operarios el 49,5% de los encuestados está indeciso, el 43,8% de los encuestados están de acuerdo con que se tenga en cuenta la edad del trabajador al momento de evaluar el desempeño laboral, el 31% indica estar en desacuerdo con la empatía y asertividad dentro de la compañía. El 38,1% indica que el ambiente de trabajo es desfavorable para llevar a cabo su labor, para la toma de

decisiones frente a un problema el 40% está indecisos, el 51,4% del personal está indeciso en cuanto a la valoración de su trabajo realizado en la empresa y el 31,4% está en desacuerdo con la aptitud positiva frente a las condiciones de trabajo en la compañía. Estos resultados se asemejan con la investigación de Vásquez (2013) en donde se indica que las condiciones de trabajo no son las más adecuadas para desarrollar su labor, la toma de decisiones es deficiente, el personal siente que no valoran su trabajo y la comunicación interpersonal es deficiente.

Los resultados indican que el 45,7% de los encuestados están indecisos con la participación constante en las actividades realizadas por la empresa, el 44,8% está de acuerdo con la comunicación entre todos los trabajadores, el 45,7% están indecisos en cuanto a la comunicación entre el personal y el gerente, el 40% están indecisos con la colaboración entre los trabajadores, el 39% está de acuerdo con el trabajo en equipo y su contribución. El 35,2% de los operarios están indecisos con las reuniones para analizar los diversos temas durante la semana, el 40% está de acuerdo con la relación entre la competencia laboral y la experiencia obtenida en la empresa y el 31,4% están indecisos con el trabajo de campo. Estos resultados se asemejan con la investigación de Cuya (2019) los cuales indican que el comportamiento grupal el 51% de los encuestados indican que no es el adecuado, esto haciendo referencia a la comunicación entre el jefe y los trabajadores, poco trabajo en equipo y las reuniones para tratar la agenda de la semana.

Los resultados muestran que el 44,8% de los operarios están de acuerdo con las competencias grupales y el conocimiento adquirido, el 41% están indecisos con los protocolos en caso de emergencia, el 40% están indecisos con la asignación de responsabilidades, el 50,5% están indecisos con la identificación a nivel empresarial, el 35,2% están indecisos con la importancia de los valores éticos en la empresa. El 55,2% están indecisos en cuanto al reforzamiento y promoción de los valores en la empresa, el 50,4% están indecisos con los reconocimientos por lograr las metas

trazadas, el 39% está de acuerdo con la participación en los procesos culturales a través de normas regulatorias y el 57,7% están indecisos con los reglamentos y manuales de funciones. Estos resultados se asemejan con la investigación desarrollada por Herdoiza (2020), en la cual indica que la asignación de responsabilidades es regular, en cuanto a los protocolos de emergencia presentan deficiencias y no se han implementado el manual de organizaciones y funciones.

4.2.3. Objetivo Especifico 3: Determinar la relación entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura, año 2021.

Los resultados de la Prueba Rho de Spearman (Tabla 13), indican que existe un coeficiente de correlación de 0,856 (Correlación alta) y una significancia bilateral de 0, lo que indica que en la presente investigación se acepta H_1 la cual afirma que existe relación entre la Motivación Laboral y el Comportamiento Organizacional de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura, en el año 2021. Estos resultados se asemejan directamente con la investigación de Balbín (2018), en la cual indica que la prueba estadística dio como resultado 0.873, con una significancia bilateral de 0.15, es decir una correlación alta entre la Motivación Laboral y el Comportamiento de la Organización.

CONCLUSIONES

Los operarios de la empresa Energía y Organización de Sistemas S.A., están en desacuerdo con la motivación laboral, esto quiere decir que, el ambiente laboral no los motiva para seguir realizar sus labores, los puestos de mayor jerarquía son difíciles de optar, los grupos conformados por amigos no siempre dan buenos resultados, los programas de inducción no son los adecuados debido a que lo operarios lo ven como una obligación que deben cumplir y no como un factor para mejorar sus habilidades profesionales, por lo tanto se cumple el objetivo planteado. Además, se debe tener en cuenta que la pandemia ocasionada por el Covid-19 obligo al gobierno peruano designar varias medidas para lo cual las empresas se vieron obligadas a resguardar la seguridad de sus trabajadores y se recurrió a al teletrabajo por lo cual, siendo la naturaleza de la empresa la cual desarrolla trabajo de campo por parte de los técnicos y del personal administrativo, teniendo gran impacto en la motivación para laborar para cada trabajador debido al cambio repentino del ámbito de trabajo y a los nuevos protocolos.

Los operarios de la empresa Energía y Organización de Sistemas S.A., están en desacuerdo con el comportamiento organizacional, esto indica que los trabajadores no utilizan el máximo de sus habilidades, la empatía y asertividad no es la adecuada, pero la comunicación entre los trabajadores es aceptable, aunque no es la misma si la comunicación es con el gerente o algún jefe directo, los protocolos de emergencia no brindan las garantías requeridas para asegurar la vida de los operarios, por lo tanto se cumple el objetivo planteado. Al evidenciar que los trabajadores no son empáticos, asertivos y no llegan a demostrar sus habilidades debido a que el ámbito de trabajo es diferente, el trabajo de campo se vio mermado además de los protocolos que se debían cumplir, impacto gravemente en el comportamiento de los trabajadores.

La Motivación Laboral y el Comportamiento Organizacional de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura, se relacionan con una significancia muy alta por lo tanto se prueba la hipótesis planteada y se cumple con el objetivo planteado. De los resultados obtenidos se observó que la motivación siempre es el

impulso para que los trabajadores mejoren la aplicación de sus habilidades, la empatía, la asertividad y la comunicación en el ambiente de trabajo, como sustento se cuenta con los trabajos citados en el presente estudio.

RECOMENDACIONES

Se recomienda al área de recursos humanos, para complementar los programas de capacitación de personal planifiquen y ejecuten los programas de supervisión los cuales se encargarán de evaluar el conocimiento de cada trabajador de forma periódica.

Se recomienda actualizar las normas y políticas de funciones para que los operarios tengan conocimiento de las funciones que deben realizar, y la dirección de la comunicación tanto entre los trabajadores como con sus jefes directos.

Se recomienda la creación de actividades que involucren la participación de todos los trabajadores para mejorar la percepción de un ambiente laboral cambiante y con restricciones, siempre y cuando respetando el protocolo correspondiente.

REFERENCIAS

- Alteco Consultores. (2020). *Teoría de la Equidad: Motivación y Desmotivación*. Obtenido de <https://www.aiteco.com/teoria-de-la-equidad/#:~:text=La%20Teor%C3%ADa%20de%20la%20Equidad,la%20motivaci%C3%B3n%20de%20los%20individuos.&text=Si%20el%20resultado%20de%20la,las%20personas%20se%20sientan%20motivadas>.
- Anaya, Y. (2019). *La satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Contratistas y Servicios Generales Anaya S.A.C.* trabajo de investigación para optar el grado académico de bachiller en Administración, Universidad Continental, Facultad de Ciencias de la Empresa, Huancayo - Perú. Recuperado el 24 de 08 de 2020
- Balbin, L. (2018). *Motivación y comportamiento organizacional de los colaboradores de la empresa Agrícola Las Llamozas S.A. - San Borja, 2018*. Tesis para obtener el título profesional de: Licenciada en Administración, UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, Lima - Perú. Recuperado el 09 de 02 de 2021
- Bardalez, J. (2019). *Comportamiento organizacional y su influencia en el cumplimiento de metas de los colaboradores de la Tienda Interbank 750 – Tarapoto 2016*. Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias Económicas con mención en Gestión Empresarial, UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN -TARAPOTO, UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, Tarapoto - Perú. Recuperado el 09 de 02 de 2021
- Bisetti, J. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015*. Tesis para obtener el grado de licenciado en Psicología., Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 15 de 12 de 2020
- Butterfield. (2005). *Motivación en las organizaciones*. Recuperado el 02 de 09 de 202
- Caballero, P. (20 de 11 de 2019). *Teoría de la finalidad. Edwin A.Locke*. Obtenido de <https://prezi.com/p/sbp8t1mnw6ry/teoria-de-la-finalidad-edwin-alocke/>
- Cañari, Y. (2017). *Motivación laboral y comportamiento organizacional en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús 6059*. Lima

- 2016. para obtener el título de Licenciado en Administración, Universidad Autónoma del Perú, Facultad de Ciencias de Gestión, Lima - Perú. Recuperado el 09 de 02 de 2021
- Casas, P. (2017). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Piura*. Piura - Perú.
- Castro , & Durand. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hotel principe de Piura 2020*. Piura.
- Cerrón, M. (14 de 05 de 2004). *La motivación y el comportamiento organizacional*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-comportamiento-organizacional/>
- Córdova, K. (2018). *Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de CETICOS Paita*. Piura - Perú.
- Cotacallapa, L. (2014). *Comportamiento y desarrollo organizacional*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Cuya, P. (2019). *Gestión directiva y su influencia en el comportamiento organizacional en la UGEL 02, 2018*. Tesis para obtener el grado académico de: Doctor en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo, PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, Lima - Perú. Recuperado el 09 de 02 de 2021
- Fernández, J. (28 de 06 de 2009). *Comportamiento Grupal*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/jcfdezmx2/comportamiento-grupal>
- Flores, G. (2005). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Galicia, J. (11 de 10 de 2010). *Capítulo 4: Conducta individual*. Obtenido de <http://www.mailxmail.com/curso-comportamiento-organizacional-2/conducta-individual>
- Garbanzo, G. (2015). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, 40(01), 67 - 87. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/440/44043204005/html/>
- García, V. (2012). *La motivación laboral: estudio descriptivo de algunas variables*. Trabajo de fin de Grado, Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias

- Sociales, Jurídicas y de la Comunicación, Valladolid - España. Recuperado el 08 de 02 de 2021
- Gerencia. (13 de 06 de 2012). *Teoría de Shein del Hombre Complejo*. Obtenido de <https://gerenciadetalentohumano.blogspot.com/2012/06/teoria-de-shein-del-hombre-complejo.html>
- Gómez, R. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Scielo*, 24. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762008000100007
- Gómez, R., & Sánchez, V. (2020). *Estructura y Comportamientos Organizativos*. Obtenido de <https://ocw.unican.es/course/view.php?id=270>
- Gonzales, S., & Rodríguez, E. (06 de 12 de 2018). *La teoría de las necesidades de McClelland*. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-las-necesidades-de-mcclelland/>
- Herdoiza, Z. (2020). *El comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital IESS Babahoyo*. Previo a la obtención del Grado Académico de: MAGÍSTER EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD, UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL, SISTEMA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD, Guayaquil - Ecuador. Recuperado el 09 de 02 de 2021
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGRAW-HILL. Recuperado el 28 de Enero de 2020, de <file:///P:/LIBROS%20DE%20TESIS/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20-%20SAMPLERI.pdf>
- Historia Universal. (2020). *Primeras formas de organización humana*. Obtenido de <https://mihistoriauniversal.com/prehistoria/primeras-formas-organizacion-humana>
- Huamaní, I. (2017). *Motivación laboral y el comportamiento organizacional del personal de salud del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, 2017*. Tesis para optar el grado académico de: Magíster en Gestión de los servicios

- de la salud, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima - Perú.
Recuperado el 09 de 02 de 2021
- Lagos, V. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC*. Seminario para optar al título de: Ingeniero Comercial, Universidad del Bío-Bío, Facultad de Ciencias Empresariales - Departamento de Gestión Empresarial, Chillán - Chile.
Recuperado el 09 de 02 de 2021
- Linares, J. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017*. Tesis para el grado académico de: Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Perú. Recuperado el 02 de 09 de 2020
- Llano, E., & Rivera, L. (2015). *Sistema de Gestión de Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Florícola Agrogana S.A. de la Parroquia Joseguango Bajo Provincia de Cotopaxi en el periodo 2015 - 2015*. Tesis presentada previa a la obtención del título de Ingenieras Comerciales, Universidad Técnica de Cotopaxi, Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas, Latacunga - Ecuador. Recuperado el 24 de 08 de 2020
- López, M. (2013). *La cultura organizativa como herramienta de gestión interna y de adaptación al entorno. Un estudio de casos múltiple en empresas murcianas*. Universidad de Murcia, Murcia - España. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/117203/tesis.pdf?sequence=1>
- Maldonado, J. (01 de 08 de 2014). *Estrategia empresarial. Formulación, planeación e implantación*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/estrategia-empresarial-formulacion-planeacion-e-implantacion/>
- Martínez, G. (2010). *La gestión empresarial equilibrando objetivos y valores*. Madrid: Díaz de Santos.
- Martinez, M. (15 de 05 de 2013). *La Teoría de Herzberg*. Obtenido de [https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/15/la-teoria-de-herzberg/#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20bifactorial%20sostiene%20que,no%20de%20mantenimiento%20\(extr%C3%ADnsecos\).](https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/15/la-teoria-de-herzberg/#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20bifactorial%20sostiene%20que,no%20de%20mantenimiento%20(extr%C3%ADnsecos).)
- Messina, J. (08 de 11 de 2016). *La productividad de las empresas y los salarios de los trabajadores*. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/ideas-que->

cuentan/es/la-productividad-de-las-empresas-y-los-salarios-de-los-trabajadores/

Metodologías de la Investigación. (19 de 11 de 2010). *LA TÉCNICA DE LA ENCUESTA*. Recuperado el 24 de 08 de 2020, de TECNICAS DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES: <https://metodologiasdelainvestigacion.wordpress.com/2010/11/19/la-tecnica-de-la-encuesta/>

Molina, H. (2000). Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño. *Scielo*, 16(75). Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232000000200002

Muñoz, A. (2007). La condición del hombre en la Edad Media: ¿siervo, esclavo o qué? *Scielo*, 25(57). Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-11712007000300005

Navarro, J., & Navarro, C. (2020). Crisis sanitarias por Covid-19 y los cambios en la cultura organizacional. *UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA*, 25. Recuperado el 10 de 02 de 2021

Ormeño, M. (2017). *Comportamiento Organizacional y Motivación de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chincha 2016*. Tesis para optar el grado académico de Maesta en Gestión de los Servicios de la Salud, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Ica - Perú. Recuperado el 08 de 07 de 2021

Peiró, R. (03 de 05 de 2021). *Motivación trascendente*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/motivacion-trascendente.html#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20trascendente%20es%20aquella,intereses%20que%20comparte%20un%20grupo.>

Pérez, I. (04 de 04 de 2018). *Teoría del flujo o flow*. Obtenido de <https://www.isidroperezhidalgo.com/teoria-del-flujo-o-flow/#:~:text=Teor%C3%ADa%20del%20Flujo%20seg%C3%BAAn%20Mihal y,movimientos%20se%20suceden%20sin%20pausa.>

Quiroga, F. (16 de 09 de 2019). *El Ciclo Motivacional*. Obtenido de <https://tueconomiafacil.com/el-ciclo-motivacional/>


- Redactor Rock Content. (17 de 06 de 2019). *Conoce el concepto de comportamiento organizacional y su importancia en la dinámica de las empresas*. Obtenido de <https://rockcontent.com/es/blog/comportamiento-organizacional/>
- Riofrio, J. (2020). *Motivación laboral y compromiso organizacional en la escuela superior de arte pública Ignacio Merino, Piura*. Piura - Perú.
- Rodríguez, A. (01 de 01 de 2021). *Comportamiento individual: características, influencia y fundamentos*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/comportamiento-individual-organizaciones/>
- Rosales, F. (2019). *Plan de evaluación de desempeño y motivación al personal de la empresa GMI Ingenieros Consultores S.A. 2019*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, Universidad Norbert Wiener, Facultad de Ingeniería y Negocios, Lima - Perú. Recuperado el 24 de 08 de 2020
- Rovira, I. (2019). *La teoría del reforzamiento de B. F. Skinner*. Obtenido de Esta teoría sigue vigente hoy en día a la hora de explicar los procesos de aprendizaje.: <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-reforzamiento-skinner>
- Rovira, I. (2020). *Motivación extrínseca: definición, características y efectos*. Obtenido de ¿Qué es este tipo de motivación y por qué es peligrosa?: <https://psicologiaymente.com/psicologia/motivacion-extrinseca>
- Ruiz, L. (2020). *Teoría de la expectativa de Vroom: qué es y qué dice sobre el trabajo*. Obtenido de Una teoría que habla sobre la toma de decisiones y la motivación en las organizaciones y empresas.: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-expectativa-vroom>
- Santacruz, J. (2017). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016*. Informe final de Investigación presentado como requisito para optar el título de: Licenciado en Asistencia Ejecutiva de Gerencia, Universidad Central del Ecuador, Carrera de Asistencia Ejecutiva de Gerencia, Quito - Ecuador. Recuperado el 24 de 08 de 2020
- Significados. (25 de 06 de 2017). *Motivación*. Obtenido de <https://www.significados.com/motivacion/>

- Sum, M. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*. Tesis de grado, UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR, FACULTAD DE HUMANIDADES, Quetzaltenango - Guatemala. Recuperado el 09 de 02 de 2021
- Torres, S. (2017). *Motivación y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2017*. Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO, FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES, Cusco - Perú. Recuperado el 09 de 02 de 2021
- Universidad de Champagnat. (29 de 07 de 2002). *Jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/jerarquia-de-las-necesidades-de-abraham-maslow/>
- Valdés, C. (07 de 04 de 2020). *Qué es la motivación, su importancia y sus principales teorías*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>
- Vargas, K. (2019). *Impacto del clima laboral en la motivación de los trabajadores de la empresa Electrohogar S.A de la Ciudad de Santa Rosa*. tesis en opción al título de Magister en: Administración de Empresas, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil-UTEG, Facultad de Posgrado e Investigación, Guayaquil - Ecuador. Recuperado el 09 de 02 de 2021
- Vásquez, M. (2013). *Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de Salud de Centro Quirúrgico - H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011*. Tesis para optar el grado Académico de Magíster en Enfermería, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo - Perú.
- Velásquez, N. (2015). *Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las Empresas Industriales en Chimbote*. Tesis para optar el grado de doctor en contabilidad y finanzas, UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO, ESCUELA DE POST GRADO - PROGRAMA DOCTORAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS, Trujillo - Perú. Recuperado el 09 de 02 de 2021

Zapata, G. (2016). La centralización en la organización y los incentivos intrínsecos: un estudio en medianas empresas. *Contabilidad y Negocios*, 11(22), 123 - 136. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/2816/281649953010/html/#:~:text=Los%20incentivos%20intr%C3%ADnsecos%20representan%20el,inter%C3%A9s%20de%20obtener%20nuevos%20conocimientos>


ANEXOS

ANEXO 01: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

		ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN				
CUESTIONARIO						
"LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA ENERGÍA Y ORGANIZACIÓN DE SISTEMAS S.A. - PIURA, AÑO 2021".						
VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL						
Preguntas						
D1: Motivación del logro de meta		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	¿Te sientes motivado para lograr los objetivos planteados en tu trabajo en la empresa Energía Organización de Sistemas S.A.?					
2	¿Te sientes motivado en el ambiente laboral que trabajas?					
3	¿Te sientes motivado con los resultados laborales.?					
4	¿Te sientes motivado por los reconocimientos que hacen de tus resultados laborales.?					
D2: Motivación por el poder		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	¿Te sientes motivado para lograr objetivos improbables.?					
6	¿Te sientes motivado para optar cargos de alta jerarquía que implique poder político e institucional?					
7	¿Te sientes motivado para lograr lo que necesitas al margen de lo que piensan?					
D3: Motivación por proximidad y afinidad		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
8	¿Tu motivación laboral es mayor cuando los de tu grupo de trabajo son tus amigos?					
9	¿Tu motivación laboral es mayor cuando los de tu grupo de trabajo comparten tus ideas?					
10	¿Tu motivación laboral está basada en tu profesionalismo, más allá de vínculos amicales?					
D4: Motivación por la calidad en el trabajo		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
11	¿Tu motivación laboral está basada en los logros de metas?					
12	¿Te motiva laboralmente cuando todos se esfuerzan por lograr metas institucionales?					
13	¿Te sientes motivado en tu trabajo porque valoran los resultados excelentes de tu trabajo?					
14	¿Tu motivación laboral está en el marco de competencias profesionales y la demanda de la alta calidad en el trabajo?					
D5: Motivación por la innovación		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
15	¿Te motiva laboralmente por inducir actividades creativas como parte de la salud ocupacional?					
16	¿Te sientes motivado porque te permiten insertar nuevas ideas para mejorar los resultados?					
17	¿Tu motivación laboral está vinculado al reconocimiento que de te dan por tus logros.?					

D6: Motivación por el dinero		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
18	¿Te sientes motivado laboralmente porque salarialmente percibes lo que te mereces?					
19	¿Te sientes motivado por la compensación económica que te dan?					
20	¿Tu motivación laboral es entregar lo mejor de tu profesionalismo.?					

ANEXO 02: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN					
CUESTIONARIO					
"LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA ENERGÍA Y ORGANIZACIÓN DE SISTEMAS S.A. - PIURA, AÑO 2021"					
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL					
Preguntas					
D1: Comportamiento individual	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	¿La comunicación interpersonal dentro de su área de trabajo funciona correctamente?.				
2	¿El gerente se preocupa por utilizar al máximo las habilidades de los trabajadores?.				
3	¿El director toma en cuenta la edad de los trabajadores al momento de evaluar el desempeño de su trabajo?.				
4	¿Existe empatía y asertividad dentro de la empresa?.				
5	¿El ambiente de trabajo es favorable para realizar su labor?.				
6	¿Frente a un problema: Usted es capaz de tomar decisiones propias?.				
7	¿Se siente valorado por el trabajo que realiza en la empresa?.				
8	¿Su actitud es positiva frente a las condiciones de trabajo?.				
9	¿Participa usted constantemente en las actividades que organiza empresa?.				
D2: Comportamiento grupal	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
10	Existe comunicación entre todos los trabajadores?.				
11	Las relaciones interpersonales entre los trabajadores y el gerente son buenas?.				
12	Hay apoyo y colaboración entre los trabajadores dentro de la empresa?.				
13	Existe trabajo de equipo dentro de la empresa?.				
14	Los trabajadores contribuyen al trabajo en equipo?.				
15	Cómo equipo se reúnen para analizar diversos temas durante la semana?.				
16	La competencia entre trabajadores está relacionada a la experiencia obtenida en la empresa?.				
17	¿Considera que se involucra con el trabajo de campo en la empresa Energía Organización de Sistemas S.A.?.				
18	¿Las competencias grupales se relacionan con el conocimiento adquirido en su formación profesional?.				
D3: Comportamiento estructural	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
19	¿La empresa le brinda el organigrama y protocolos en caso de emergencia?.				
20	¿La asignación de responsabilidades lo asumen los trabajadores con facilidad?.				
21	¿Se siente identificado con la organización?.				
22	¿Es importante conocer los valores éticos de la empresa?.				
23	¿Refuerzan y promueven los valores de la empresa?.				
24	¿Realizan reconocimiento a los trabajadores que logran alcanzar sus objetivos y metas establecidas?.				
25	¿Las políticas permiten la participación de los trabajadores en el proceso cultural de la institución?.				
26	¿Conoce el reglamento interno y el manual de funciones de la organización?.				

ANEXO 03: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Tabla 14

Prueba de Confiabilidad de la Variable: La Motivación Laboral.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	20

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 14 se observa que el índice de Alpha es de 0.980, por lo tanto, se concluye que el instrumento propuesto para medir la variable: Motivación Laboral tiene una alta confiabilidad estadística.

Tabla 15

Estadísticas de total de elemento.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	45,54	158,808	,952	,978
P2	45,83	161,374	,778	,979
P3	45,74	159,770	,816	,979
P4	45,78	161,153	,777	,979
P5	45,64	158,310	,895	,978
P6	45,78	160,653	,790	,979
P7	45,70	161,022	,827	,979
P8	45,73	159,813	,825	,979
P9	45,69	159,179	,852	,979
P10	45,70	160,906	,833	,979
P11	45,69	159,468	,851	,979
P12	45,54	158,808	,952	,978
P13	45,85	162,611	,758	,980
P14	45,77	159,370	,804	,979
P15	45,73	164,255	,743	,980
P16	45,69	157,141	,891	,978
P17	45,80	160,142	,808	,979
P18	45,53	162,809	,944	,978
P19	45,84	155,868	,864	,979
P20	45,79	160,475	,802	,979

Tabla 16

Prueba de Confiabilidad de la Variable: El Comportamiento Organizacional.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N	de
		elementos
,964		26

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 50 se observa que el índice de Alpha es de 0.964, por lo tanto, se concluye que el instrumento propuesto para medir la variable: Comportamiento Organizacional tiene una alta confiabilidad estadística.

Tabla 17

Estadística de total de elemento.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P21	79,10	258,191	,628	,963
P22	79,41	259,513	,621	,963
P23	79,10	258,318	,579	,964
P24	79,35	263,846	,502	,964
P25	79,15	256,169	,634	,963
P26	79,15	257,977	,699	,963
P27	79,09	261,502	,547	,964
P28	79,41	257,686	,644	,963
P29	79,10	260,472	,638	,963
P30	78,95	254,046	,687	,963
P31	79,36	249,618	,804	,962
P32	78,85	253,977	,774	,962
P33	79,25	250,534	,760	,962
P34	79,07	251,524	,751	,962
P35	79,26	249,077	,681	,963
P36	78,94	255,054	,750	,962
P37	79,36	246,195	,801	,962
P38	78,86	250,624	,790	,962
P39	78,86	252,047	,849	,961
P40	79,10	255,364	,726	,962

P41	78,81	261,944	,618	,963
P42	78,91	251,252	,823	,962
P43	78,90	257,337	,707	,963
P44	78,74	260,577	,625	,963
P45	79,15	255,073	,758	,962
P46	78,71	255,110	,849	,962

ANEXO 04: PRUEBA DE NORMALIDAD

H_1 = Los datos de las variables Motivación Laboral y Comportamiento Organizacional indican la aplicación de una prueba paramétrica.

H_0 = Los datos de las variables Motivación Laboral y Comportamiento Organizacional indican la aplicación de una prueba no paramétrica.

La regla de decisión a considerar es:

- Sig. < 0.05 se acepta la H_0 y se rechaza H_1 .
- Sig. > 0.05 se rechaza la H_0 y se acepta H_1 .

Tabla 18

Prueba de Normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación Laboral	,291	105	,000
Comportamiento Organizacional	,297	105	,000

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de la Prueba de Normalidad, indican que para la variable Motivación Laboral, el Sistema SPSS proyecta una significancia de 0.000, llegándose a concluir que la significancia es menor a 0.05, aceptándose H_0 , por lo tanto, se sugiere aplicar una prueba no paramétrica. Para la variable Comportamiento Organizacional el Sistema SPSS proyecta una significancia de 0.000, llegándose a concluir que la significancia es menor a 0.05, aceptándose H_0 , por lo tanto, se sugiere aplicar una prueba no paramétrica.

ANEXO 05: BASE DE DATOS

BASE.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 57 de 57 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2
4	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2
5	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1
6	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
7	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
8	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2
9	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
10	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
11	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
12	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
13	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
14	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
15	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
16	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
17	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
18	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2
19	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
20	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
21	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1
22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
23	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2
24	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2
25	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1
26	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
27	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
28	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Figura 11 Base de Datos.

Fuente: elaboración propia.

ANEXO 06: CARTA DE AUTORIZACIÓN



ESTUDIO Y EJECUCIÓN DE PROYECTOS ELÉCTRICOS,
TELEFÓNICOS Y CIVILES, MENSAJERÍA
MANTENIMIENTO DE REDES E INSTALACIONES ELÉCTRICAS
Y SERVICIOS GENERALES



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Carta 001 – 2021/DT-EOS

Piura, 15 de marzo de 2021

Señor:

Hugo Antonio Sánchez Miranda

Bach. en Ciencias Económicas

Urb. Los Cedros Mz. E lote 8

Piura. -

Asunto : Autorizo aplicación y realización de investigación en la empresa “ENERGÍA Y ORGANIZACIÓN DE SISTEMAS”

Referencia : TESIS “LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA ENERGÍA Y ORGANIZACIÓN DE SISTEMAS S.A. - PIURA, AÑO 2021” PARA OBTENER TÍTULO PROFESIONAL

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez informarle que se ha aprobado la aplicación y realización de la investigación para el desarrollo de la tesis de la referencia en las instalaciones de esta empresa, contando para ello con el apoyo del personal que labora en ella en sus tiempos libres, para lo cual deberá coordinar oportunamente con el suscrito con la finalidad de no retrasar nuestras actividades y brindarle las facilidades que su investigación requiere.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Es todo cuanto informo para los fines pertinentes.

Atentamente,

Ing. DOMINGO CHIHUAN JIMENEZ
REPRESENTANTE TÉCNICO
EOS S.A. - PIURA

Jr. Faustino Quispe N° 345 - 351 - ☎ (064) 249598 - Cel. (964) 630144 - El Tambo - Huancayo
E_mail: eos.hyo@eosperu.com

OF. SUCURSALES: IQUITOS: Av. Navarro Cauper N° 720 Mayores - PUNCHANA: Cel. 996348726 - RPM: #964241
PUCALLPA: Jr. Miguel Grau Mza. 51 Lote 8 - Ucayali Coronel Portillo - Yarinacocha - Cel.: 971911795 - RPM: #970911975
AYACUCHO: Jr. Gardenias N° 272 Cel. 962623577 - RPM: #527388
HUANUCO: Prolongación Pedro Barroso N° 166 - P.P.I.J. Las Morás