

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y GESTION
DE EMPRESAS**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**LA MOTIVACION Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS
EMPRESA PRIVADAS**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

DE LAS CASAS ZAPATA ANGELA

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-1400-5481

ASESOR

Dr. CUBAS SILVA CARLOS

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-9803-3040

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANTEAMIENTO ESTRATEGICO Y
DESARROLLO INSTITUCIONAL**

LIMA - PERÚ

FEBRERO – 2022

Resumen

La presente investigación es sobre la motivación y el clima organizacional de las empresas privadas. La misma que tiene importancia en las empresas privadas, puesto que se observa en la producción y en el mejoramiento de la rentabilidad de la organización, en tal sentido, se analiza y explicamos las variables motivación y la variable clima organizacional.

La motivación es el aspecto fundamental que forma parte del desempeño de los trabajadores, en el momento de realizar su trabajo que conjetura cualitativamente un cambio, asimismo, es la manera de conservar un contexto atractivo.

Concluimos: que, lo importante de la motivación es el involucramiento, los trabajadores al sentirse satisfechos están más implicados en la organización, del mismo modo, el clima organizacional son las características valorativas sobre el contexto o espacio laboral bajo la percepción, directa e indirecta del trabajador y que influye en su motivación y desempeño.

Palabras clave: Motivación. Clima Organizacional. Empresa.

Abstract

This research is on the motivation and organizational climate of private companies. The same that has importance in private companies, since it is observed in the production and in the improvement of the profitability of the organization, in this sense, the variables motivation and the variable organizational climate are analyzed and explained.

Motivation is the fundamental aspect that is part of the performance of workers, at the time of doing their work that qualitatively conjectures a change, it is also the way to preserve an attractive context.

We conclude: that, the important thing about motivation is involvement, workers feeling satisfied are more involved in the organization, in the same way, the organizational climate are the evaluative characteristics about the context or work space under the perception, direct and indirect of the worker and that influences their motivation and performance.

Keywords: Motivation. Organizational Climate. Enterprise.

Tabla de Contenido

Resumen	iii
Abstract	iv
1. Introducción	1
2. Antecedentes de la Investigación	3
2.1 Antecedentes de Investigación.	3
3. Bases Teóricas	6
3.1 Motivación.....	6
3.1.1 Definiciones.....	6
3.1.2 Tipos de Motivación	6
3.1.3 Importancia.....	8
3.1.4 Las Teorías Motivacionales	10
3.1.5 Ciclo de Motivación	15
3.1.6 Clave de potencialización de la motivación.	16
3.2 Clima Organizacional.....	17
3.2.1 Definiciones.....	17
3.2.2 Características del Clima Organizacional.....	19
3.2.3 Importancia.....	21
3.2.4 Teoría del Clima Organizacional.....	22
3.2.5 Niveles del clima organizacional.....	25
4. Conclusiones	6
5. Aporte de la Investigación	6
6. Recomendaciones	6
Referencias bibliográficas	6

1. Introducción

La presente investigación estuvo orientada a realizar un estudio sobre la relación que existe entre la motivación y el clima organizacional en los colaboradores de las Empresas Privadas, que será un punto de partida para elaborar actividades de motivación para los trabajadores, de forma que se adapte a las perspectivas de la organización, así como, también el personal que labora en la empresa.

Es importante haber realizado esta investigación, ya que, nos permitió comprender la visión, las percepciones y emociones relacionado a los diversos contextos laborales, que se interrelacionan con el desempeño y responsabilidad de los integrantes de la organización.

Debido a ello, en parte el personal de las empresas privadas no se siente motivado de manera positiva, ya que carece de políticas, que son necesarias para poder desarrollarse y crecer en la empresa, contribuyendo con el compromiso institucional manteniéndoles fieles a la organización.

Se analizaron fuentes bibliográficas sobre temas de motivación y clima organizacional, con el fin de hallar una sólida base teórica para poder sustentar este estudio. Una constante importante es la forma de como motivar al recurso humano. En cualquier tipo de organización, su enfoque debe ser un ambiente laboral que permita a los colaboradores poder ejercer sus funciones en un grato ambiente de trabajo, desarrollando en ellos competencias, que no solo lleven a un buen desempeño, sino, a formarlos como colaboradores estratégicos de dichas empresas.

Por esta razón la presente investigación fue motivada a mejorar el clima organizacional, de manera que se maximice el desempeño de los trabajadores, y su significancia se observa en el área del talento humano. Los trabajadores son los que intervienen en las actividades productivas de la organización sean de bienes o servicios en concordancia a la necesidad de los clientes.

Es por ello que esta investigación se basara en la motivación y clima organizacional para la mejora de toda empresa Privada.

2. Antecedentes de la Investigación

2.1 Antecedentes de Investigación.

2.1.1 Internacionales

Chirinos, Meriño y Martínez (2018) *El clima organizacional en el emprendimiento sostenible*. Tesis posgrado. Universidad EAN. Colombia. Tuvo como propósito el análisis del clima organizacional sobre el emprendimiento sostenible. Investigación de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, diseño no experimental y transversal. La población y la muestra estuvo conformada por 63 trabajadores de la empresa Baralt. La técnica fue la encuesta con el cuestionario como instrumento conformado por 20 preguntas con escala Likert. Concluye: que, se alcanzó la identificación de la insatisfacción de los trabajadores relacionados con el clima organizacional, que indica un porcentaje de bajo nivel de 2,31% en lo que respecta el emprendimiento sostenible. Asimismo, la falta de clima organizacional perturba el aspecto emocional del trabajador, por lo que debe desarrollarse actividades orientadas a motivar a los trabajadores que permita entender las conductas individuales en el logro de ser eficaz y eficiente en sus desempeños a fin de alcanzar beneficios en la empresa.

Este antecedente se vincula con el presente trabajo, en vista que el clima organizacional abarca procedimientos terminantes por la razón que brinda oportunidades y beneficios, sobre todo la motivación a los colaboradores en la empresa puesto que se interrelacionan laboralmente para el crecimiento empresarial.

Meza (2017) *Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial*. Tesis Pregrado. Instituto Tecnológico de Sonora. México. Su propósito el análisis de la existencia de diferencias de género entre la satisfacción laboral y clima organizacional del sector industrial. Investigación cuantitativa, descriptivo-comparativo, diseño no experimental. Población formada por 490 personas de empresas industriales de Sonora. La muestra fue de 192 personas de las mencionadas empresas. La técnica utilizada fue la encuesta con el instrumento de Koys y DeCotiis cuestionario psicológico-organizacional. Concluye: que, la organización tiene un nivel equitativo de satisfacción no se hallaron diferencias en las percepciones que poseen las mujeres de la condición de trabajo en referencia a los varones, significando que existe un contexto adecuado para el desempeño laboral, así como, de clima organizacional.

El estudio que antecede guarda relación con nuestra investigación. Entendiéndose que tanto para hombres como para mujeres no existen diferencias significativas al momento de percibir la satisfacción laboral y el clima organizacional y que todo se base no en el género si no en la equidad.

2.1.2 Nacionales

Bastidas (2017) *Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia. Hospital San Juan de Lurigancho, 2017*. Tesis Pregrado. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Tuvo como objetivo la determinación de la relación de los niveles de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital mencionado. Investigación con enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional. Diseño no experimental transeccional. La población estuvo constituida por 38 profesionales de

enfermería. La muestra fue la población indicada. Técnica usada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento. Concluye: que, la motivación y satisfacción laboral están relacionados significativamente en profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia. Los profesionales de enfermería poseen un nivel medio de motivación, asimismo, un nivel medio en satisfacción laboral.

La investigación que antecede guarda relación con nuestra investigación; puesto que consideramos que la motivación guarda correlación directa con la satisfacción laboral debido a que es el grado de aprobación de los colaboradores relativo al contexto y situaciones laborales.

García (2017) *Motivación y satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria de Chancay – 2016*. Tesis Posgrado. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Su propósito fue, la determinación de la relación de motivación y satisfacción laboral en los docentes de Primaria de Chancay. Investigación de enfoque cuantitativo, descriptivo, diseño descriptivo correlacional, La población considerada fueron docentes de primaria de Chancay y la muestra de 108 docentes. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluye: que, concurre una relación positiva moderada entre la motivación y satisfacción laboral en los profesores de primaria en el Distrito de Chancay, la misma que fue determinada por Rho Spearman de ,388.

La investigación que antecede guarda relación con nuestra investigación; puesto la satisfacción laboral permite buen clima organizacional para que así estos se sientan motivados y conformes con su ambiente laboral para así lograr llegar a los objetivos propuestos por parte de la organización.

3. Bases Teóricas

3.1 Motivación

3.1.1 Definiciones

Según Sánchez, Hernández y Morales (2013) “La motivación es un término general aplicado a los impulsos, sueños, necesidades, deseos y otros impulsos análogos. Los jefes motivan a sus colaboradores para causar satisfacción por dichos impulsos y deseos para inducirlos a operar de la forma deseada.” (pág. 282)

Instituto Costarricense de Electricidad (ICE, 2016) “La motivación es aquella que guarda relación con el impulso, porque provee eficacia al esfuerzo colectivo enfocado a cumplir los objetivos, es decir hace que el colaborador busque continuas mejoras a fin de realizarse de manera profesional y personal”. (pág.4)

Leonor (2014) “La motivación no es más que aquello que promueve o estimula a un individuo a actuar de una determinada forma. Dicho motivo puede ser ocasionado por un estímulo externo o interno.” (pág.1)

3.1.2 Tipos de Motivación

Motivación Intrínseca

Esta motivación se utiliza con mayor frecuencia en las organizaciones. Se propicia de las actitudes internas en cada individuo, al cumplir sus actividades personales: satisfacción laboral en su puesto de trabajo.

Se caracteriza porque no necesitan incentivos y/o recompensas sino la valoración de sus desempeños. Los objetivos de esta motivación es la promoción y desarrollo de la persona en el puesto de trabajo, mediante:

Considerar las alternativas e innovaciones.

Oportunidades de ascender en la organización en concordancia a valoraciones.

Realización de prácticas de recreación e unificación.

Reconocimiento de desempeños.

Motivación Extrínseca

Esta motivación considera factores externos del trabajador: remuneraciones, premios fuera de la organización. Está conformado por procesos, materiales, logros alcanzados y reconocidos externamente.

La organización ejecuta este tipo de motivación frente a los colaboradores, por medio:

Contexto adecuado, con orden e higiene para laborar y con los instrumentos y tecnologías oportuna.

Estímulos económicos.

Horario laboral flexible y apropiados.

Motivación Trascendente

Este tipo de motivación propicia en el profesional la satisfacción derivada de su interrelación con otros profesionales, trabajadores, clientes, proveedores logrando el impulso de sus capacidades y habilidades.

3.1.3 Importancia

Daimy Bueno (2013) sostiene que:

La Motivación como firme impulsor es un elemento de consideración en cualquier ámbito de la actividad humana, el estar motivados trae varios efectos positivos, tales como lo son, la autorrealización, el sentirnos capacitados y útiles y mantener nuestra autoestima, En estos tiempos muy pocos autores dejan de pensar en la Motivación como la base de toda la actividad psíquica del hombre; toda la función psíquica es motivada; así como todo el procedimiento es motivado.

Al iniciar el estudio del tema, consideramos idealmente la importancia de motivación en toda organización y de cómo en las investigaciones los autores lo enuncian:

La motivación en resumen es, lo que permite a la persona actuar y se comportarse de una manera explícita. Comprende aspectos psicológicos, fisiológicos e intelectuales, observados en un contexto dado, la forma de actuar y la fuerza dada en las actividades

Son componentes que producen y sostienen el comportamiento de la persona. La motivación es una expresión genérica que se emplea en una serie de necesidades, deseos, anhelos e impulso.

Manifestar que el administrador motiva al subordinado a realizar acciones para condescender su impulso y deseo para conducirse explícitamente.

Parecen concordar que la motivación son procesos que influyen de una u otra forma en el comportamiento de los colaboradores o personal en la organización o empresa.

Ahora bien, si queremos definir que es la motivación, quizás el punto de partida sea describir qué no es la motivación. Muchas personas consideran a la

motivación como un rasgo personal, es decir que unas personas lo tienen y otras no. En realidad, algunos administradores llaman perezosos a los empleados que parecen necesitar de motivación. Esta designación presupone que la persona siempre es perezosa o que carece de motivación. Esto no es cierto, precisamente porque la motivación es el resultado de la interacción del individuo con la situación, no se debe a una cuestión personal, de allí que el grado de motivación cambie de una persona a otra y también en el caso de una misma persona, pero en diferentes períodos.

Es preciso además establecer las diferencias y aproximaciones: como son: necesidades, estimulación, satisfacción.

Necesidades y motivos.

Las necesidades son un estado de falta de la persona que expresa su dependencia de las situaciones externas. Ellas son la base de toda la motivación humana, todo motivo de la actividad del hombre, ya sea esta psíquica o física, tiene en su base una o varias necesidades, sean estas visibles o no para un observador o para la persona misma.

Se impone entonces definir qué es un motivo.

González, (1989), presenta un concepto de motivación que, a nuestro juicio es muy acertada: manera de que la persona posiciona las disímiles necesidades, que perfiladas y analizadas localizan sus expresiones de tipo actitudinal, reflexiva y valorativa.

Queda claro en esta definición que:

Los motivos son fenómenos internos de la personalidad, que se conforman al incidir esta sobre la necesidad, por lo que una necesidad puede pronunciarse, en una misma persona, a través de motivos desiguales y en un mismo motivo pueden cristalizar diversas necesidades. Así también, personas diferentes pueden tener necesidades semejantes y estas manifestarse a través de motivos diferentes y tener necesidades diferentes que se expresan a través de un mismo motivo.

Por otra parte, también se concluye que el motivo no siempre es un fenómeno consciente.

Ha quedado claro qué son las necesidades y cuál es su correlación con los motivos del comportamiento. Pero también es necesario diferenciar la motivación de la estimulación, puesto que en la práctica estos dos conceptos suelen utilizarse indistintamente, a pesar de que, si se detienen a examinar, las personas, comúnmente, concuerdan en que no significan lo mismo (pág.6)

3.1.4 Las Teorías Motivacionales

Gabriela Napolitano (2014) sostiene que:

La teoría sobre motivación tiene como el propósito de expresar la razón de la interrelación de esfuerzos y resultados alcanzados con las explicaciones de la conducta observada.

De tal modo, que cada persona usa su propio esfuerzo y su energía durante su desempeño laboral frente a las promesas ofrecidas por la empresa a fin de satisfacer necesidades fundamentales.

De esta manera la teoría de Motivación se entiende como teoría de necesidades; con la finalidad de deducir los factores que establecen la motivación del individuo buscamos sus perspectivas.

Maslow – Teoría de la Jerarquía de los sueños

Según esta teoría, las personas se agrupan de acuerdo a sus necesidades en cinco niveles, de acuerdo a la jerarquía de las necesidades, por el cual, una necesidad no es motivadora para un individuo si previamente no satisfizo la necesidad del nivel anterior dentro de la jerárquica.

En la base de la pirámide tenemos la necesidad fisiológica, aquellas necesidades fusionadas a la propia supervivencia del hombre. Estas necesidades son las vitales que deben satisfacerse y, solamente cuando se han sofocado de forma regular, nacen en el individuo las otras necesidades de nivel superior.

Continúan luego la necesidad de seguridad, sean internas o físicas, resguardada por reglamentos que resguardan la salud y seguridad de colaboradores, tal como las necesidades persistentes de trabajo, el apoyo al empleo, prevención de enfermedades. Sustancialmente se trata de necesidades fusionadas al deseo de protección y de tranquilidad.

Luego de que, situamos la necesidad social, en tal sentido, el pertenecer al grupo, el de ser recibido por el grupo, el afecto y la amistad. Luego están las necesidades de estima aguda ya sea en sentido de estima de los otros o de autoestima.

Al último nivel de la pirámide se hallan las necesidades de auto realización que están en querer ser eso que se quiere en base a las propias capacidades y a las correctas aspiraciones y a la voluntad de irrumpir una posición satisfactoria en el

grupo. Según Maslow, una necesidad normalmente satisfecha no tiene una fuerza motivadora elevada. También, una necesidad no es motivadora si las necesidades del nivel jerárquico inferior no han sido satisfechas, por lo que, a fin de que una necesidad de nivel jerárquico superior pueda nacer es necesario que aquellas de orden inferior sean todas satisfechas.

En la sociedad de mayor economía, en la cual la necesidad del nivel inferior es satisfecha con mayor frecuencia, la motivación de la auto realización y la estima prevalece. Se ha criticado la pirámide de Maslow debido a que:

No es obligatorio pasar por los distintos niveles de su pirámide, por lo tanto, puede saltarse alguno de los niveles, las personas diferencian las necesidades de distintas formas solucionando su satisfacción del nivel más alto brindando otras de nivel inferior.

Acontece que, en realidades económicas y culturales diferente, la escala de necesidad de la persona suele ser diferente.

La teoría no considera que una persona se vea entre múltiples necesidades simultáneas con una energía diversa.

Hezberg – Teoría de Motivación - Higiene

El estudio de Hezberg trata sobre dos coeficientes: emociones de satisfacción o insatisfacción laboral. Su hipótesis plantea que estos coeficientes puedan dar origen a la satisfacción o insatisfacción.

Entonces, durante una investigación de 12 años, entrevistó muchas personas, de las cuales obtiene resultados interesantes. Reveló, de contexto, que el factor llamado motivador constituye mayor satisfacción en la persona, por lo que, una motivación excelente, en caso contrario ocasiona insatisfacción.

Los factores denominados higiénicos son fundamentales, aun no involucrando a la motivación para imposibilitar la insatisfacción. En tal sentido, los individuos pueden especificarse en indagadores de motivación e higiene. Los primeros realizan la indagación de forma intrínseca en el desempeño, los segundos son sensitivos únicamente a los estímulos externos o asociados al desempeño, como los salarios, el contexto, etc.

La Motivación ligada al factor motivador corresponden a las que Maslow ha denominado necesidad de estima y de autorrealización, a esas necesidades que inquietan en el individuo un crecimiento psicológico. Las mismas que están subordinadas a algunas situaciones convenientes en la realización del desempeño:

Busca desarrollar los conocimientos, entonces, el desempeño es una persuasión permanente de aprender.

Busca extender las interrelaciones, por medio del conocimiento.

Lo conforma la creatividad;

La eficacia en la condición de certeza, constituido por las capacidades de resolución de la persona en escenarios no previstos con la autonomía respectiva.

Crecimiento real, que comprende el desarrollo psicológico atendiendo a las actividades ejecutadas por la persona identificado por razones emocionales.

Principio de individualización que parte del desarrollo psicológico respaldando a la persona como tal, con la finalidad de la satisfacción de necesidades de nivel alto recurriendo a la responsabilidad laboral.

Observando la presencia o ausencia de factores motivadores e higiénicos es posible elaborar una matriz, siendo sus ejes la presencia o ausencia del factor de

motivación, en el eje de ordenadas la presencia y en el de coordenadas, la ausencia.

El cuadro superior izquierdo se ubica los factores motivadores, con ausencia de los de higiene. Afirmamos entonces, que la persona se reconforta al ejecutar su trabajo, pero se encuentra insatisfecho en referencia a sus necesidades básicas.

En el cuadro superior derecho, se observa los factores motivadores y los de higiene, en este sentido, la persona es motivado y no es insatisfecho.

En el cuadro inferior derecho observamos los factores de higiene y ausencia de los motivadores, así como, de los rutinarios trabajos. Por lo que, es muy significativo en la empresa comprender en que cuadro de la matriz se encuentra un individuo por el perfil motivacional.

McGregor- Teoría X y teoría Y

Considera la existencia de dos maneras distintas de observar la correspondencia de la persona con su trabajo, formulando la teoría indicada.

La teoría X parte de la idea que la mayor parte de las personas escogen ser guiadas, optando, sobre todo, por la seguridad. Por lo tanto, persiguiendo este razonamiento, se piensa que las personas son motivadas por el dinero y por la coacción de penalizaciones.

Frederick Herzberg

Psicólogo dedicado al estudio del trabajo y gestión empresarial, conceptúa la motivación: consecuencia de los factores de motivación y de higiene.

Los primeros están orientados a la satisfacción de los trabajadores: incentivos, reconocimiento, responsabilidades y beneficios. Los de higiene originan

insatisfacción en los trabajadores cuando son inapropiados: contexto físico, contexto laboral, interrelaciones personales y remuneraciones.

David McClelland

Observa que la motivación de la persona está basada en satisfacer las necesidades de: logro, poder y afiliación.

Necesidad de logro: concierne a las actividades que encierran desafíos, contienda por los éxitos, el mejoramiento individual.

Necesidad de poder: concierne a la influencia sobre las otras personas, de mediatizarlos, impactar en el personal.

Necesidad de afiliación: es la aspiración de determinar interrelaciones, integrarse al grupo.

3.1.5 Ciclo de Motivación

La motivación es el proceso para lograr nuestras metas, y la personalidad va creando nuevas necesidades.



Personalidad individual. Existe diversos aspectos en la personalidad que proporcionan las pautas para observar las acciones en una motivación acabada.

Deseo y necesidad. La necesidad es básica y personal.

Necesidad básica. las fisiológicas, los alimentos, salud, casa, agua.

Necesidad personal. Es deseo que expresa la persona. De acuerdo a la clase de necesidad tiene una valoración de prioridad.

Motivación obtenida. Es importante conocer cuál es la motivación de la persona para el logro de su objetivo. Asimismo, la prioridad en la satisfacción de la necesidad y enfrentar a los riesgos que se presenten.

Objetivo y meta. Es necesario establecerse, un objetivo, una meta, en la cual la motivación es fundamental para conseguir alcanzarlo.

3.1.6 Clave de potencialización de la motivación.

Las claves primordiales para incrementar la satisfacción laboral:

La motivación comienza con la persona. Es necesario ser preciso en que la fuerza motivacional es un fundamental principio en el pensamiento de los integrantes del grupo.

El objetivo de todos los integrantes del grupo. Debe estar vinculado al proyecto. Debe establecerse objetivos específicos y claros que se puedan alcanzar los resultados en el tiempo esperado.

Conocer lo que motiva a cada integrante del grupo. Hay que observar y escuchar a fin de tener informaciones detalladas (necesidades, expectativas y deseos) de los integrantes.

Establecer procedimientos de motivación. Esto creará confianza en el grupo, la reducción de malentendidos y la creación de diálogos. Es necesario contar con una comunicación asertiva sobre políticas de la organización, indicadores para la evaluación del desempeño.

Instaurar específicamente las responsabilidades. Siendo la forma de que los trabajadores o el personal esté centrado en lo que realmente se desempeña.

Comunicar informaciones de proyectos. Es esencial que el equipo considere suyo los proyectos. Por lo tanto, así alcanzarán conocer las situaciones que lo rodean y sus restricciones.

Interpretación positiva. Establecer lo que se realiza de manera correcta y optimizar lo negativo. Pertenencia de grupo al tener que asumir responsabilidad de los errores cometidos y buscar siempre beneficios positivos afín de ir avanzando.

Mejoramiento del equipo como recurso. Al enfrentar dificultades, el propio equipo es el recurso para solucionarlo. Propiciar la colaboración con una lluvia de ideas para la solución de la dificultad.

3.2 Clima Organizacional

3.2.1 Definiciones

Fiallo, Alvarado y Soto (2015) sustenta que:

El clima organizacional es el contexto o realidad que existe entre los integrantes en una organización, está relacionado con el nivel de motivación de las

personas indicando de forma delimitada las características motivacionales del contexto.

Para que una persona logre realizar sus labores de manera correcta y ser más productiva debe sentirse bien consigo mismo y con todo lo que se encuentra a su alrededor, lo cual reafirma el principio de que la gente feliz brinda mejores resultados. (pág. 1)

Rodríguez (2015) sostiene que:

El clima organizacional hace referencia al conjunto de propiedades conmensurables de un contexto de trabajo, según son distinguidas por quienes trabajan en él.

Para las organizaciones es muy trascendente calcular y conocer el grado de clima organizacional, ya que este puede impactar de forma significativa en los resultados. (pág. 1)

Gabriel (2017) sostiene que:

Es el contexto laboral determinado por los trabajadores que conforman la organización. Las manifestaciones de los responsables del área, que incide explícitamente en la motivación y el proceder de los individuos al interior de la entidad.

Partiendo del párrafo anterior, se puede expresar que: el clima organizacional son las percepciones, y la valoración de los trabajadores, los cuales influyen en la producción, motivación y desempeño de los trabajadores.

3.2.2 Características del Clima Organizacional

El clima organizacional presenta las características siguientes:

Es la medición personal y subjetiva del directivo de la empresa, de acuerdo a su percepción, valores y personalidad.

Está restringido por la realidad personal y particular.

No determina permanencia, varía por las decisiones o cambios en la estructura laboral de la entidad.

Los aspectos que conforman las percepciones son propios de cada persona en el tiempo; por ello las actividades o procesos no establecen el clima organizacional, puesto que dos trabajadores pueden desempeñar la misma labor y visualizar opuestamente el contexto organizacional.

La valoración del clima organizacional es la derivación de las actitudes, expectativas, comportamiento y valoración personal del colaborador. Desde la empresa el clima organizacional está condicionado factores sociológicos, culturales y empresariales.

En toda empresa, el clima organizacional incide en el desempeño personal de los integrantes.

Clima organizacional

Tipologías

Autoritario explotador

Autocrático, con directivas que no confían y explotan a sus empleados

- Uso del temor, castigos o amenazas
- Impide relación fluida entre dirección y plantilla
- Verticalidad

Insatisfacción



Autoritario paternalista

Confianza condescendiente entre dirección y trabajadores

- Uso extendido del sistema de premio – castigo
- Otorga a cargos intermedios mecanismos de control
- Fomenta actitudes hostiles

Irresponsabilidad e insatisfacción

Participativo consultivo

Relaciones y comunicación descendentes y participación ascendente y lateral

- Elevada confianza desde la dirección hacia la plantilla
- Fomenta toma de decisiones en niveles inferiores
- Logra actitudes favorables

Satisfacción media



Participativo de grupo

Comunicación y relaciones en todas las direcciones

- Delegación de responsabilidades
- Elevada y plena confianza en los trabajadores
- Procesos de toma de decisiones integrados en toda la organización

Alta satisfacción

3.2.3 Importancia

Gina Seijas (2014) sostiene que:

El tema de la cultura y el clima organizacional ha recogido importancia en los últimos años. Ya que en la actualidad se busca hallar fenómenos que ocurren en entorno de las empresas. Por ello la cultura organizacional dejar ver las presunciones y creencias básicas que colaboran los miembros de una organización y considerarse como proposiciones para la toma de decisiones. La cultura organizacional es invisible para los integrantes, pero es observable en la sociedad empresarial, es así, que es importante la conexión del contexto y la organización.

En cuanto al clima organizacional algunos autores consideran que este referido al grupo de características que definen una organización y que la diferencian de otras organizaciones, son de permanencia relativa e influyen en la conducta de las personas en la organización. En este sentido es viable argumentar que la cultura y clima ni se ven ni se tocan, pero son reales dentro de la organización y sus elementos característicos condicional el ambiente laboral.

En este contexto, el clima organizacional tiene una significativa relación en la determinación de la cultura organizacional de una organización y por ello en las percepciones y contestaciones el estudio de la cultura y clima organizacional es exacto develar aspectos culturales y clima organizacional es necesario develar aspectos no conscientes, que no son vistos desde el interior de la organización debido a la característica de claridad propia de la cultura que la hace intangible para quienes se encuentran inmersos en ella. De ello es de reflexionar que la cultura y el clima organizacional es uno de los pilares esenciales que es conveniente conocer para apoyar todas aquellas actividades de la organización para hacerla competitiva.

Ahora bien, la motivación y clima organizacional están relacionadas, la motivación es la base del clima organizacional, por lo que, la motivación es su elemento constante. Por ello, en este trabajo se procura realizar el análisis de la motivación y clima organizacional en las empresas, esperando que este estudio sirva de orientación para interesarse y mejorar el funcionamiento de la misma.

3.2.4 Teoría del Clima Organizacional

María Jesús Bordas (2016) sostiene que: los informes de la teoría para la investigación sobre clima organizacional se inician con los estudios de Lewin, Lippitt y White (1939) que realizaron investigación de campo de los métodos sociales en un campamento de verano, con grupos de niños hallaron que los comportamientos de los niños en el grupo no obedecen solamente a sus peculiaridades individuales, sino al clima social en la que se encuentra el grupo, asimismo, esta relacionado al estilo de liderazgo en el grupo.

Morse y Reimer (1956) divulgaron una investigación realizada en cuatro áreas de una empresa, que estudió la incidencia que posee la asistencia de los trabajadores en toma de decisiones, revelando que la no asistencia de los trabajadores produce una significativa disminución de compromiso, interés y lealtad en el desempeño laboral por parte del trabajador.

Rensis Likert, a partir de 1961, ejecuta una serie de investigaciones, en los que, enfatiza la realidad humana de la empresa, llegando a resultados de que el contexto o el clima determinado en el puesto de trabajo, el estilo de liderazgo, tiene reveladoras derivaciones en el comportamiento del trabajador y los efectos en la organización en cuanto a producción y rentabilidad.

Likert (1976) plantea dos amplios sistemas de clima organizacional: autoritario y participativo, subdivididos en dos tipos cada uno. A continuación, presentamos los dos sistemas con sus respectivas subdivisiones desde la perspectiva de Brunet (1987):

Clima autoritario: Sistema I–Autoritarismo explotador

Es porque, los directivos no tienen confianza en sus trabajadores. La toma de decisiones y la fijación de objetivos para la empresa se atribuye a la gerencia. Los colaboradores laboran con temor, con sanciones, escaso beneficios o recompensa y la insatisfacción de necesidades en el nivel básico y seguridad. Este clima demuestra un contexto en que la comunicación es directriz e instruccional por parte de la gerencia.

Clima autoritario: Sistema II–Autoritarismo paternalista

La gerencia muestra a los trabajadores una confianza flexible, en la cual el mayor porcentaje de la toma de decisiones se ejecutan desde la gerencia, menor porcentaje en los niveles menores. La recompensa y otras veces las sanciones son procedimientos que se utilizan para la motivación de los colaboradores. En este tipo de clima, la gerencia controla las necesidades sociales de los trabajadores.

Clima participativo: Sistema III–Consultivo

Se observa evolución de la gerencia hacia el clima participativo o tener confianza en los trabajadores. La toma de decisiones es ejecutada generalmente por la gerencia, pero consiente a los coordinadores y subgerentes a tomar decisiones específicas a nivel inferior. Las comunicaciones son verticales. En la motivación de los colaboradores se utilizan las recompensas, las sanciones

ocasionales, se satisfacen las necesidades de estimas y de prestigio. Este clima participativo muestra un contexto emprendedor y la administración objetivos a lograr.

Clima participativo: Sistema IV–Participación en grupo

La gerencia muestra total confianza en sus trabajadores. La ejecución de la toma de decisiones se da en todos los niveles de la empresa. La comunicación utilizada es horizontal. Los trabajadores observan la motivación en la intervención y el establecimiento de objetivos de beneficios, mejoramiento de formas de trabajo y valoración del desempeño en base a objetivos. Se observa una interrelación positiva entre superiores y subordinados. En conclusión, los trabajadores y el personal directivo conforman un equipo para lograr los objetivos de la empresa mediante el planeamiento estratégico.

Los sistemas planteados por Likert implican diferentes procedimientos en administración de empresas y señaló que, el estilo administrativo de la organización cuanto más cerca esté al sistema IV mayor es la posibilidad de que tenga mayor producción, mejor rentabilidad y excelente interrelación laboral. Asimismo, cuanto más cerca esté la organización al sistema I, mayor es la perspectiva de ineficiencia, malísima interrelación laboral y enfrentar una crisis financiera; en tal sentido, debe proyectarse la evolución al sistema IV.

McGregor (1960) frente al clima organizacional, manifiesta en el caso del factor humano en la organización, las siguientes consideraciones:

El líder o responsable de la empresa posibilita la creación del clima organizacional en el que los trabajadores ejecutan sus labores. El clima que posibilita el líder está en razón específica de cómo entiende la gestión

gerencial y de cómo consideran a los trabajadores (Teoría X e Y de McGregor).

El clima de la actividad empresarial, tecnología utilizada, capacitación del trabajador.

Hoy las organizaciones son más complicadas, con tecnologías más sofisticadas y trabajadores más competentes, en la cual el estilo de liderazgo motiva la innovación, la creatividad, la participación, el compromiso y el autodesarrollo de los colaboradores son resultados apropiados y efectivos.

Otra investigación que se destaca en el clima organizacional es el de Halpin y Croft (1963) quienes estudiaron la influencia del liderazgo practicado por la dirección en el clima de la institución, resultando que algunos tipos eran más efectivos en el clima organizacional. Considera que el liderazgo de los directivos incide en el desempeño del personal y diferente incidencia en lo funcional.

3.2.5 Niveles del clima organizacional

En toda empresa se encuentran distintos niveles de climas organizacionales, en concordancia a cómo se afecta o beneficia. Los niveles de clima organizacional de acuerdo a Litwin y Stringer son:

Estructura

Constituye las perspectivas que muestran los integrantes de la empresa sobre las limitaciones, obstáculos, tramites, procedimientos, reglas y normas al que se enfrentan durante su desempeño en la empresa. Los resultados negativos o positivos, será de acuerdo a la burocracia organizacional frente al contexto laboral de los puestos de trabajo.

Responsabilidad

Constituido por las percepciones de los integrantes de la empresa acerca de la toma de decisión relacionada a su labor. Es la valoración que recibe de acuerdo a la supervisión específica o general recibida. Significa la emoción de sentirse su propio jefe, y conocer realmente en que consiste su labor y que funciones cumple en la empresa.

Recompensa

Son las percepciones de los integrantes de la empresa acerca de las recompensas recibidas por su labor; valoración que la empresa. Este nivel genera un clima adecuado en la empresa, siempre que al trabajador se incentive por su buen desempeño, en caso contrario incentivándolo que a mediano plazo mejore.

Desafío

Son las metas que los integrantes de la empresa poseen referentes a explícitas metas, así como, los riesgos en su desempeño. Es la evaluación en que la empresa suscita en aceptar los riesgos supuestos para el logro de objetivos planificados; los retos mantienen el contexto competitivo, ineludible en toda empresa.

Relaciones

Son las percepciones de los integrantes de la organización sobre la existencia de un contexto laboral grato y con buena interrelación social entre directivos y subordinados, como entre pares; las interrelaciones son generados al interior y exterior de la empresa, comprendiendo la existencia de dos tipos de grupos en toda empresa: el grupo formal, que es parte de la jerarquía de la

empresa, y el grupo informal, generado desde la interrelación entre los integrantes de la empresa

Cooperación

Sentimiento de los integrantes de la empresa sobre las sensaciones de apoyo por parte de los gerentes u otros directivos. Del mismo modo, es el mutuo apoyo de manera horizontal y vertical.

Estándares

Es el nivel en que los integrantes de la empresa distinguen los estándares fijados para la producción empresarial.

Conflicto

Es la impresión de que los directivos y trabajadores escuchan diversas opiniones, lo importante es que los problemas no persistan ocultos o disimulados. Aquí el rumor es determinante, cuando hablan sobre lo que sucede o no en la empresa en un tiempo explícito. Una comunicación asertiva en las diferentes escalas directivas evita que la generación de conflictos.

Identidad

Es el sentimiento de pertenecer a la empresa y ser un integrante valioso del grupo de trabajo; lo importante es compartir las metas y propósitos personales con los de la empresa.

4. Conclusiones

1. En este trabajo de investigación se determinó que la motivación del personal influye en el clima organizacional de las empresas Privadas.

2. Se concluyó, que una parte del personal de toda empresa Privada no se siente motivada de manera positiva, ya que carece de políticas. Estas son necesarias para poder desarrollarse y crecer en la empresa, de modo que, se contribuya con el compromiso institucional, manteniendo fieles a la Empresa.

3. Se ha determinado que no existe un programa de liderazgo dentro de las Empresas Privadas, el cual ayude a conocer y evaluar a los trabajadores de la organización.

4. Se ha concluido que existe un déficit, de un modelo de comunicación organizacional, de manera que ocasiona cierta distorsión de la información entre los trabajadores afectando sus funciones administrativas.

5. La satisfacción laboral es deficiente debido a los factores determinados dentro de la organización como: salario, beneficios sociales y políticas de la organización. Así mismo, se determinó de manera significativa que los incentivos influyen en la mejora del ambiente laboral de los colaboradores de las empresas Privadas; debido a que encaminan sus esfuerzos en metas específicas de desempeño, suministrando una motivación positiva que produce importantes beneficios para el trabajador y la Empresa.

5. Aporte de la Investigación

En esta investigación se realizó una comparación de los resultados con otras investigaciones análogas, distinguiendo las variables estudiadas o su respectiva relación, destacando aspectos de compatibilidad o discrepancia con los antecedentes y fuentes teóricas citadas en esta investigación.

Este resultado guarda compatibilidad con lo expresado por Bastidas (2017) que en su investigación concluye: los resultados de esta investigación indican que la motivación es altamente importante, se determinó que un buen porcentaje (97%) manifiesta motivación y satisfacción media. Asimismo, existe una significativa correlación entre las variables, a mayor motivación mayor satisfacción.

Por consiguiente, el resultado guarda compatibilidad con lo expresado por Chirinos, Meriño y Martínez (2018) que en su investigación concluye: El resultado obtenido muestra que es bajo el clima organizacional, influyendo de forma absoluta en la sostenibilidad del emprendimiento; concluye, los trabajadores se sienten insatisfechos laboralmente con el clima organizacional.

Los resultados obtenidos en esta investigación conducen en términos generales a establecer que el clima organizacional influye significativamente en la motivación de los colaboradores de toda empresa Privada. Este resultado guarda compatibilidad con lo expresado por García (2017) que en su investigación: concluye la existencia de correlación significativa de las variables determinado por Rho de Spearman ,388 que indica una relación moderada positiva entre la motivación y satisfacción laboral.

6. Recomendaciones

1. Las empresas Privadas debería motivar a su personal a través de incentivos de reconocimiento, compensación y entre otros, que permitan a los colaboradores sentirse valorados para así contribuir la mejora del clima organizacional aumentando la productividad.

2. Se recomienda definir de manera clara, concisa y detallada las políticas de ascenso, para conocimiento de todo el personal de la organización, ya que así podrán esforzarse en alcanzar mejores puestos contribuyendo con la motivación y reteniendo al talento humano.

3. Se recomienda implementar programas de liderazgo de manera de conocer, evaluar y descubrir empleados o colaboradores con potencial.

4. Se sugiere implementar un modelo de comunicación organizacional, con la finalidad de que los miembros de diferentes modelos jerárquicos manejen la misma información y así integrar diferentes funciones administrativas como: la efectividad y el buen rendimiento de una empresa.

5. Se recomienda proporcionar capacitaciones constantes a sus trabajadores, de manera que no solo se maximice los beneficios a largo plazo, sino también para lograr que los trabajadores sientan que la empresa acoge de manera favorable su desarrollo. Como respuesta a ello, los inspira a trabajar de una mejor manera, haciendo uso óptimo de cada oportunidad aprovechable como automotivación.

Referencias bibliográficas

Chirinos, Meriño y Martínez (2018) *El clima organizacional en el emprendimiento sostenible*. (Tesis postgrado). Universidad EAN, Colombia.

Meza (2017) *Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial*. (Tesis pregrado). Instituto Tecnológico de Sonora, México.

Bastidas (2017) *Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia. Hospital San Juan de Lurigancho*. (Tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Perú.

García (2017) *Motivación y satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria de Chancay*. (Tesis postgrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Fiallo, D, Alvarado, P y Soto L. (2015): "El clima organizacional dentro de un empresa", Revista Contribuciones a la Economía (septiembre 2015).

https://www.insidemarketing.it/wp-content/uploads/2020/08/one_more_time_-_how_do_you_motivate_employees.pdf

<https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>

<https://sociologiaempresa09.wordpress.com/2009/11/09/el-ciclo-motivacional/>

<https://revistadigital.inesem.es/orientacion-laboral/satisfaccion-laboral/>

<https://www.iebschool.com/blog/tipos-motivacion-laboral-relaciones-laborales/>

<https://www.empresaactual.com/clima-organizacional/>

Goncalves, Alexis. 2000. Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC)

<https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>