

Madre de Dios Capital de la Biodiversidad
**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE
MADRE DE DIOS**
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN

**Motivación laboral y la actitud ecoeficiente de los trabajadores de la
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2016**

INVESTIGADOR PRINCIPAL:

Dr. Lic. Jimmy Nelson Paricahua Peralta

**Madre de Dios - Perú
2017**

RESUMEN

El siguiente trabajo de investigación titulado: “Motivación laboral y la actitud ecoeficiente de los trabajadores de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2016”, tuvo como finalidad establecer la asociación que se da entre la motivación laboral y la actitud ecoeficiente de los trabajadores de la UNAMAD, 2016. Para ello se utilizó el modelo de investigación descriptivo correlacional, del tipo no experimental, habiéndose aplicado el recojo de la información una sola vez de manera transversal a 85 trabajadores. Por lo que se obtuvieron las siguientes conclusiones: Que, de acuerdo a los datos obtenidos en cuanto a la variable motivación laboral, el promedio de toda la muestra es de 54,28 puntos, ubicándola en el nivel de regular, lo cual significa que los trabajadores en momentos determinados y de acuerdo a la situación que lo amerita poseen un estímulo, ánimo e impulso positivo como también puede ser negativo respecto a los quehaceres y actividades que realizan a diario en la institución. Asimismo, en cuanto a los datos obtenidos de la variable actitud ecoeficiente, el promedio de toda la muestra es de 53,22 puntos, ubicándola en el nivel de regular, lo cual significa que los trabajadores en momentos determinados y de acuerdo a la situación que lo amerita poseen un comportamiento positivo como también puede ser negativo respecto al cuidado del ambiente institucional, como ahorrar energía, el agua, los materiales que se les asigna y al manejo de residuos. Por otra parte, la correlación realizada entre la motivación laboral y la actitud ecoeficiente corresponde a 0,663, lo cual indica la presencia de una relación positiva con tendencia a ser fuerte, con un nivel de causalidad de 44%. A su vez en cuanto a las dimensiones se obtuvo, en primer lugar, la correlación realizada entre la dimensión características del individuo y la actitud ecoeficiente corresponde a 0,575, lo cual indica la presencia de una relación positiva moderada, con un nivel de causalidad de 33,1%. En segundo lugar, la correlación realizada entre la dimensión características del puesto de trabajo y la actitud ecoeficiente corresponde a 0.609, lo cual indica la presencia de una relación positiva con tendencia a ser fuerte, con un nivel de causalidad de 37,1%. Por último, la correlación realizada entre la dimensión características dimensión características de la situación laboral y la actitud ecoeficiente corresponde a 0.628, lo cual indica la presencia de una relación positiva con tendencia a ser fuerte. Asimismo, con un nivel de causalidad de 39,4%.

Palabras claves: puesto de trabajo, situación laboral, racionalización, limpieza, segregación, reutilización.

ABSTRACT

The following research work entitled: "Work motivation and eco-efficient attitude of workers of the National Amazon University of Madre de Dios, 2016", aimed to establish the association that occurs between the work motivation and the eco-efficient attitude of workers of the UNAMAD, 2016. For this, the model of correlational descriptive research was used, of the non-experimental type, having applied the information collection only once in a transverse way to 85 workers. Therefore, the following conclusions were obtained: That according to the data obtained regarding the labor motivation variable, the average of the whole sample is 54.28 points, placing it at the regular level, which means that the workers at certain times and according to the situation that amerita possess a stimulus, encouragement and positive impulse as it can also be negative with respect to the tasks and activities that are carried out daily in the institution. Likewise, regarding the data obtained from the variable ecoefficient attitude, the average of the whole sample is 53.22 points, placing it at the level of regular, which means that workers at certain times and according to the situation that warrants it they have a positive behavior as well as a negative one regarding the care of the institutional environment, such as saving energy, water, materials assigned to them and waste management. On the other hand, the correlation between labor motivation and the eco-efficient attitude corresponds to 0.663, which indicates the presence of a positive relationship with a tendency to be strong, with a level of causality of 44%. In turn, in terms of dimensions, the correlation between the characteristic dimension of the individual and the ecoefficient attitude corresponds to 0.575, which indicates the presence of a moderate positive relationship, with a level of causality of 33.1%. Second, the correlation between the characteristic dimension of the job and the eco-efficient attitude corresponds to 0.609, which indicates the presence of a positive relationship with a tendency to be strong, with a level of causality of 37.1%. Finally, the correlation between the characteristics dimension characteristic dimension of the work situation and the eco-efficient attitude corresponds to 0.628, which indicates the presence of a positive relationship with a tendency to be strong. Likewise, with a level of causality of 39.4%.

Keywords: Job position, work situation, rationalization, cleaning, segregation, reuse.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
2.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	7
2.1.1. Problema General.....	7
2.1.1. Problemas Específicos.....	7
2.2. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	8
3. OBJETIVOS E HIPÓTESIS.....	9
3.1. OBJETIVO GENERAL.....	9
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
3.3. HIPÓTESIS	9
4. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	10
4.1. ANTECEDENTES	10
4.2. BASES TEÓRICAS	13
5. MATERIAL Y MÉTODOS.....	18
5.1. Tipo de Investigación.....	18
5.2. Lugar de Estudio	18
5.3. Metodología y procedimientos.....	19
5.4. Operacionalización de variables	20
5.5. Técnicas de recolección de datos.....	22
5.6. Técnicas de análisis de datos	23
6. RESULTADOS	25
7. DISCUSIONES.....	50
8. CONCLUSIONES	52
9. RECOMENDACIONES.....	53
12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
ANEXOS.....	57

1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada: “Motivación laboral y la actitud ecoeficiente de los trabajadores de la UNAMAD, 2016”, cuyo problema radica en identificar en qué medida la motivación laboral se relaciona con la actitud ecoeficiente de los trabajadores de la UNAMAD, 2016, con la finalidad de Establecer la relación que existe entre ambas variables.

En cuanto a la UNAMAD, la cual está ubicada en la capital de la Región de Madre de Dios, tiene por propósito el de favorecer el desarrollo de la región a través de la educación; asimismo a esta última se le entiende como el desarrollo, en los estudiantes, en conocimientos, habilidades, valores y actitudes hacia la familia, la sociedad y el cuidado del ambiente; además, cuenta con 16 años de vida institucional; asimismo hasta la fecha cuenta con egresados de las 10 carreras profesionales.

Asimismo, la investigación se justifica en tres puntos fundamentales: en primer lugar desde el punto de vista teórico, identificar la relación teórica que existe entre las variables motivación laboral y ecoeficiencia, debido a que ambas variables representan pilares fundamentales en la administración educativa, En segundo lugar, desde el punto de vista metodológico, la investigación se centra en tres aportes: el primero se relaciona con el índice de consistencia interna de los instrumentos, a través del Alfa de Cronbach, lo cual indicará su confiabilidad; en cuanto al segundo, se elaborarán descriptores para poder explicar los resultados; Por último, desde el punto de vista práctico, los resultados de la investigación permitirán realizar recomendaciones como la posibilidad de realizar capacitaciones, monitoreo y evaluaciones en cuanto a la ecoeficiencia; así como, la realización de talleres de inducción a la motivación.

En cuanto a la metodología, el tipo de Estudio, es no experimental; el lugar de estudio será realizado íntegramente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios cuya población, estará comprendida por el número de 140 participantes, los cuales corresponden a la totalidad de trabajadores, de acuerdo al reporte de la Dirección de la Oficina General de Recursos Humanos. En cuanto a la muestra fue de 103 personas; se utilizó el diseño de investigación descriptivo correlacional, de corte transversal.

Por último, en cuanto al análisis de datos se hizo uso de la representación descriptiva y la estadística inferencial no paramétrica; debido a lo cual se obtuvieron las medidas de tendencia central; así como la distribución de frecuencias de ambas variables utilizaron, el cual fue necesario, para identificar el nivel en que cada variable se ubica; asimismo, para realizar la

contratación de la hipótesis general y de sus respectivas específicas se consideró el nivel de significancia menor a 0,05 correspondiente a las ciencias sociales; cabe indicar que la asociación entre las variables se obtuvo a partir de la “r” de Pearson, por último se hizo la utilización de la prueba de regresión para determinar la relación de dependencia que existe entre las variables.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La UNAMAD está ubicada en la capital de la Región de Madre de Dios cuyo propósito está orientado a participar en desarrollo de la región a través de la educación; asimismo a esta última se le entiende como el desarrollo, en los estudiantes, en conocimientos, habilidades, valores y actitudes hacia la familia, la sociedad y el cuidado del ambiente; además, cuenta con 16 años de vida institucional; asimismo hasta la fecha cuenta con egresados de las 10 carreras profesionales.

Por tanto, el problema general radica en que los docentes; así como los trabajadores administrativos tienen limitada la actitud hacia la ecoeficiencia, como; en primer lugar, el ahorro de energía cada vez que se deja iluminadas las aulas cuando no las usan, dejar funcionando los ventiladores cuando ya no los utilizan, el uso continuo del aire acondicionado en las oficinas administrativas, dejar las computadoras encendidas, ya sea en las oficinas o laboratorios; en segundo lugar, se encuentra el consumo de materiales como papelería, tóner, entre otros insumos; por último, se encuentra la gestión de los residuos como el adecuado uso del reciclaje.

Por tanto, debe entenderse la ecoeficiencia como la forma o la manera de utilizar adecuadamente un recurso o una serie de recursos, sin generar insostenibilidad en su utilización; como también, reutilizando un producto o insumo, ya sea el papel o los cartuchos de tóner las veces que se permita.

Por su parte, la importancia de lograr una actitud ecoeficiente es fundamental para que una institución promueva la conservación y el cuidado del ambiente de manera responsable, por ello González-Ortiz (2014), indica que todo tipo de organización o institución para direccionarse al cuidado del ambiente a través de la eficiencia, debe estar orientada al desarrollo, en primer lugar, a la eficiencia relacionada con el aspecto económico; en segundo lugar, con el fortalecimiento de la actitud ambiental orientada al ahorro de materiales; así como a la toma de conciencia frente al uso de recursos básicos; por último, en la eficiencia social, la cual se relaciona con el logro de los objetivos de las personas tomando en cuenta la conservación de los recursos.

Por tanto, la manera para realizar la evaluación de la ecoeficiencia en una institución se realiza considerando el promedio de cada una de las dimensiones anteriormente indicadas.

Fortaleciendo la idea anterior, Inda y Vargas-Hernández (2012), señalan que en el mundo actual la verdadera manera o forma de alcanzar la eficiencia de la gestión empresarial radica en saber utilizar los recursos, ya sea dándoles valor agregado u otros empleos, lo cual permite lograr provecho a partir de la competitividad. Sin embargo, la meta está en reponer todo lo que se utiliza para que pueda ser utilizado o reutilizado en un futuro próximo. Por tanto, los autores consideran que esa sería la idea que fortalece la noción de ecoeficiencia.

Por tanto, si una institución, no se orienta hacia la ecoeficiencia podría ocasionar problemas de responsabilidad social, cabe indicar que su concepto aplicado al ámbito educativo se refiere al principio basado en el respeto, la moral y la ética orientado a cumplir con el desarrollo de la sociedad, desde una posición responsable, cuando busque cumplir sus metas y objetivos, asimismo, se orienta a la valoración del contexto que la rodea buscando su desarrollo de manera responsable.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿En qué medida la motivación laboral se relaciona con la actitud ecoeficiente de los trabajadores de la UNAMAD, 2016?

1.2.1. Problemas Específicos

- ¿En qué nivel de medida se encuentra la motivación de los trabajadores de la UNAMAD, 2016?
- ¿Cuál es el nivel de actitud ecoeficiente de los trabajadores de la UNAMAD, 2016?
- ¿En qué medida las características del individuo se relacionan con la actitud ecoeficiente de los trabajadores de la UNAMAD, 2016?
- ¿En qué medida las características del puesto de trabajo se relacionan con la actitud ecoeficiente de los trabajadores de la UNAMAD, 2016?
- ¿En qué medida las características de la situación laboral se relacionan con la actitud ecoeficiente de los trabajadores de la UNAMAD, 2016?

1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

La investigación permitió, en primer lugar desde el punto de vista teórico, identificar la relación teórica que existe entre las variables motivación laboral y ecoeficiencia, debido a que ambas variables representan pilares fundamentales en la administración educativa, siendo la primera necesaria de identificar porque representa la manifestación de los trabajadores en cuanto a la estimulación que tienen para cumplir con sus actividades diarias; en cuanto a la segunda variable se puede apreciar la conducta que estos trabajadores tienen hacia el cuidado del ambiente institucional, así como el uso eficiente de los recursos que tienen a su cargo.

En segundo lugar, desde el punto de vista metodológico, la investigación se centra en tres aportes: el primero se relaciona con el índice de consistencia interna de los instrumentos, que a pesar de ser instrumentos validados, se podrá corroborar en la zona oriental del Perú, de acuerdo a la población si son consistentes, por lo que se considerará el intervalo 0,8 y 1, de acuerdo al Alfa de Cronbach, lo cual indicará su confiabilidad; en cuanto al segundo, se elaborarán descriptores para poder explicar los resultados; para ambas variables los cuales serán divididos en forma ordinal; asimismo, cada uno de ellos será medido en forma cuantitativa para poder obtener resultados de los encuestados de manera individual, a partir de la puntuación del cuestionario y de la muestra considerando el promedio obtenido. Por último, los descriptores contarán con la explicación de acuerdo a cada nivel, cabe resaltar que para la elaboración de estos se considerarán las dimensiones e indicadores de las variables.

Por último, desde el punto de vista práctico, los resultados permitieron consolidar recomendaciones tales como: realizar capacitaciones, monitoreo y evaluaciones en cuanto a la ecoeficiencia; asimismo, se determinará la necesidad de realizar talleres de inducción a la motivación, así como, la posibilidad de implementación por facultades de un departamento de orientación.

2. OBJETIVOS E HIPÓTESIS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer la asociación que se da entre la motivación laboral y la actitud ecoeficiente de los trabajadores de la UNAMAD, 2016.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar el estado motivacional de los trabajadores de la UNAMAD, 2016.
- Identificar la actitud hacia la ecoeficiencia de los trabajadores de la UNAMAD, 2016.
- Establecer la relación entre las características del individuo y la actitud ecoeficiente de los trabajadores de la UNAMAD, 2016.
- Establecer la asociación que se da entre las características del puesto de trabajo y la actitud ecoeficiente de los trabajadores de la UNAMAD, 2016.
- Establecer la relación entre las características de la situación laboral y la actitud ecoeficiente de los trabajadores de la UNAMAD, 2016.

2.3. HIPÓTESIS

2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL

H_a : La motivación laboral se asocia con la actitud ecoeficiente de los trabajadores de la UNAMAD, 2016.

H_0 : La motivación laboral no se asocia con la actitud ecoeficiente de los trabajadores de la UNAMAD, 2016.

2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Las características del individuo se relacionan con la actitud ecoeficiente de los trabajadores de la UNAMAD, 2016.
- Las características del puesto de trabajo se relacionan con la actitud ecoeficiente de los trabajadores de la UNAMAD, 2016.
- Las características de la situación laboral se relacionan con la actitud ecoeficiente de los trabajadores de la UNAMAD, 2016.

3. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

3.1. ANTECEDENTES

En cuanto a la variable motivación laboral se cuenta con el aporte de Cortés (2004), Costa Rica, quien es su investigación acerca de las formas de manifestación del liderazgo por parte de los directivos y su manera de asociación con la motivación de los trabajadores en un ambiente exclusivamente educativo, cuyos resultados establecen que la manera de expresión del liderazgo se ha convertido en un aspecto sumamente importante para el establecimiento y consolidación de niveles altos de motivación de los trabajadores educativos como docentes varones y mujeres. No obstante, sus conclusiones indican que al haberse realizado la medición de la motivación los resultados indican que los directivos continúan utilizando prácticas negativas para la consolidación de la misma, ocasionando que el rendimiento de los docentes sea menos productivo.

Por su parte, Chaparro (2006), Colombia, en su estudio en cuanto motivación del personal y su asociación con el ambiente de las empresas de telecomunicaciones. Cuya intención fue determinar los componentes y elementos que diferencian su medición en instituciones tanto públicas como privadas. Por tanto, el análisis se realizó considerando indicadores demográficos relacionados a la motivación asociándolos con las dimensiones del ambiente institucional, por lo que se compararon los promedios de ambas variables, los cuales indican la percepción de ambas variables. Por tanto, las conclusiones indican que se da una asociación importante entre las variables ambiente institucional y la motivación, demostrando que no se da una diferencia significativa, lo cual indica que la forma de percibir y de apreciar el ambiente laboral y la motivación de los trabajadores una institución pública es parecida a la percepción de los trabajadores de una empresa privada; siendo las diferencias aspectos que tienen que ver con la cultura, el aspecto legal y la forma jurídica relacionada a sus derechos y deberes.

A diferencia, Alvarado et al. (2016), Venezuela, realizó una investigación acerca del estilo que tiene el director de conducir una empresa y como esta variable se asocia con la motivación de los trabajadores en las instituciones educativas públicas, con la finalidad de obtener resultados que indiquen el porcentaje de relación que se dieron entre las variables de estudio; asimismo, la investigación se orientó a obtener la percepción tanto del personal docente como del directivo, desde el punto de vista de la medición. Los resultados permitieron llegar a la conclusión de que la asociación correlativa que se dio entre el estilo gerencial y la motivación de los trabajadores es estadísticamente muy baja; asimismo esta se orienta al positivo indicando que no necesariamente será representativo manifestar que a mayor sea la forma de conducir la institución, también será mayor la

motivación. Por tanto, se sintetiza que el nivel de motivación que tenga el personal docente no será determinado contundentemente por el estilo gerencial del personal directivo. El valor de la investigación radica exclusivamente en demostrar que desde el punto de vista administrativo la gerencia en algunos casos no se ciñe a solucionar problemas relacionados con los recursos humanos, por lo que es necesario buscar otros factores.

Agut y Carrero (2007), España, realizó una investigación centralizada en el estudio de los aportes que realiza la motivación en los trabajadores, basado en la información teórica referida a la autoexpresión, debido a que el autor la considera como una dimensión importante, por tanto, tuvo como objetivo identificar el descriptivo o promedio de la condición auto expresiva percibida en los trabajadores y cuanto incide en la motivación. Por tanto, el estudio estuvo constituido en el análisis de 3 fundamentos teóricos, siendo uno de ellos la satisfacción que obtiene el trabajador producido por su quehacer laboral; una segunda perspectiva teórica se centraliza en los resultados que obtiene el trabajador en el cual demuestra su conocimiento, dominio y capacidad para solucionar problemas laborales, producto de su autorregulación; por último, la tercera perspectiva teórica analiza al mismo trabajo en sí, quiere decir que identifique el problema que ocasiona la misma actividad laboral que este pueda acarrear en el empleado.

Charaja y Mamani (2013), Perú, hicieron un estudio orientado a identificar el nivel de agrado y de complacencia que tiene el personal respecto a su trabajo; así como el nivel de motivación en el que se encuentran, el cual tuvo como objetivo detallar y describir las actitudes que tiene el personal en su aspecto interno como externo, basándose en el modelo asociativo correlacional, haciendo uso del cuestionario como instrumento para establecer la percepción. Los resultados obtenidos permitieron, en primer lugar, identificar en los trabajadores la presencia de una actitud indiferente, lo cual significa que en su mayoría manifiestan sentirse ni satisfechos o insatisfechos. En segundo lugar, identificó la presencia de satisfacción en los trabajadores de acuerdo a sus prioridades fisiológicas y la necesidad de estima. Por último, pudieron establecer que el personal tiene mayor satisfacción en relación a sus aspectos internos, los cuales hacen referencia a las cualidades y fortalezas de cada individuo, en relación a los aspectos externos sintiendo mayor insatisfacción y desmotivación, lo cual indica claramente que la problemática no se centra exclusivamente en el trabajador, sino en los factores externos que rodean.

Por otra parte, la variable ecoeficiencia tiene como antecedentes a López (1998), Colombia, quien en su estudio para la propuesta de una ruta de sostenibilidad, concluye que el problema que genera mayor inconveniente para su implementación está centralizado en el tiempo con el que

cuentan las empresas, el cual se convierte en un factor indispensable para estudiar, examinar, evaluar para poder hacer su ingreso en el tema exclusivamente ambiental, todo esto ocasionado por el continuo cambio y movimiento que trae consigo la globalización.

García-Landa y Montero (2013), Colombia, en su trabajo de investigación acerca de la medición del consumo de energía para la elaboración de una propuesta adecuada que permita realizar la toma de decisiones para el ahorro de energía. Por tanto, tuvo como objetivo establecer a partir de la aplicación de un cuestionario la medida psicométrica para que se pueda evaluar la forma de tomar decisiones acerca del consumo de electricidad. La elaboración del instrumento partió de la división de 2 dimensiones: toma de decisiones individuales; así como la segunda relacionada con la toma de decisiones grupales. Las conclusiones demuestran un nivel de asociación bajo (correlación) que se da en cuanto a las variables. Sin embargo, permite concluir que la escala cumple con los aspectos dentro de lo aceptable para poder realizar la medición y ser aplicada.

Inda y Vargas-Hernández (2012), Colombia, realizaron una investigación enfocada en la ecoeficiencia como parte de la responsabilidad social y el aspecto administrativo referente a la competitividad, este en cuanto a sus preferencias, directrices, disposiciones; así como las estrategias fundamentada en metas común a la sociedad y para su desarrollo sostenido. Para poder ejecutar el estudio se utilizó el análisis de datos fundamentado en una base teórica acerca de los recursos, materiales habilidades y del beneficio competitivo. Los resultados indican que, al comparar el marco y metas competitivas de una empresa con el consumo sustentable basado en la ecoeficiencia, por tanto, orienta a las organizaciones a re direccionar su desarrollo económico basado en la sostenibilidad. Concluyendo que la responsabilidad social empresarial termina con la idea de que la competitividad debe estar separada del uso sustentable de los recursos y más bien el cumplimiento de las metas empresariales se debe dirigir a unificar estas dos variables generando la eficiencia sustentable y saludable.

Iglesias, Carmuega, Spena y Casávola (2013), Argentina, elaboraron un estudio considerando en su estudio acerca de las opiniones, ideas, afirmaciones, relatos y apreciaciones objetivas asociadas al uso del agua. Teniendo como objetivo identificar a partir de una encuesta el porcentaje y usos que se da cuando se consume agua. Los resultados indicaron que el consumo del agua se da desde diferentes maneras, modos y empleos, convirtiéndose en un recurso indispensable. Las conclusiones indican que las ideas y opiniones son totalmente incorrectas en cuanto al uso, aplicación que se da al agua; asimismo, señalan que la utilización de este recurso es insostenible, debido al desconocimiento

de otros activos que pueden reemplazar al uso del agua, especialmente en la limpieza de ambientes o muebles.

3.2. BASES TEÓRICAS

De acuerdo con Hernández (2011), desde el punto de vista psicológico se define al ser humano como un elemento, una unidad biológica, psicológica porque manifiesta, emociones, comportamiento, además de la conducta que posea; asimismo se ha convertido en una unidad social, debido a que al interrelacionarse con los demás se adapta a las diferentes manifestaciones culturales del contexto que lo rodea; así como las produce.

Por su parte, Amaru y Antonio (2009), señalan que una persona al desenvolverse en un área laboral involucra la utilización, en primer lugar, de conocimientos, capacidades, actitudes y habilidades; así como, de esfuerzo, lo cual le permite posicionarse en un área determinada. Por tanto, el esfuerzo que ponga un trabajador se concretizará en su desempeño; cabe indicar que este al estar orientado hacia la positividad le dará beneficio no solo al trabajador, sino que se irradiará al grupo que forma parte de su entorno, a su institución e incluso a personas fuera del entorno. Por tanto, define al desempeño como la ejecución de una actividad, tarea, proyecto, entre otros en el cual la persona que lo realiza es influenciada, afectada y dominada por razones, argumentos o motivos para la culminación de los mismos y obtener los propósitos proyectados.

Dicho de otro modo, la motivación hacia el quehacer laboral se inicia en la palabra latina denominada “*motivus*” o “*moveré*”, cuya adaptación al idioma español sería “*mover*”. En cuanto a su conceptualización, se define como un momento o periodo mental en el cual la persona siente interés; así como voluntad o predisposición para ejecutar, hacer o lograr una actividad o quehacer del ambiente laboral; quiere decir, que toda tarea o trabajo que se realice en la organización estará supeditada a la estimulación que sienta y que le dará sentido al trabajador para que pueda realizarla (Amaru & Antonio, 2009; Hernández, 2011).

Por otro parte, es importante mencionar que Münch (2007), indica que el término, además de considerar al vocablo *mover*, se debe incluir las palabras *conducir* e *impulsar*, debido a que estas se orientan a cumplir y realizar una acción. Además, agrega a su concepto la motivación al ser un estímulo se convertirá en un factor (elemento, componente o causa) que impulsará al trabajador para que oriente su conducta a la obtención de las metas y de los objetivos, ya sean institucionales o empresariales.

Por tanto, cuando la motivación se orienta al cumplimiento de los propósitos y fines proyectados en la institución, esto se debe a que uno de los factores está supeditado a la voluntad y al esfuerzo producido por las ganas de satisfacer en el trabajador necesidades individuales. Asimismo, esta conceptualización, muestra como fortaleza a tres indicadores que sirven como componentes fundamentales que deben tomarse en cuenta en el ámbito organizacional, como son: en primer lugar, el esfuerzo, entendido como el atrevimiento, el impulso y la voluntad para iniciar, continuar, así como, concluir una tarea; los objetivos, se refieren a los propósitos e intenciones que se convierten en el ideal de la organización; por último, se considera a las necesidades, consideradas como las insuficiencias que se deben cubrir para que no se conviertan en amenazas que afecten a la organización (Robbins & Coulter, 2005).

Por otra parte, al considerar a la motivación como un momento o periodo mental, este se manifiesta cuando existe en la persona estimulación, sin embargo, esta se da por causa de aspectos internos, así como de externos, los cuales serán fundamentales para conducir, conservar y mantener la conducta y el comportamiento hacia la tarea que se realiza. De cual se resalta que el tipo de comportamiento manifestado en los trabajadores se puede regir por una actitud productiva como también improductiva. En cuanto a la actitud productiva esta permite que el trabajador este concentrado en cumplir con las funciones específicas de su trabajo; en cambio, la actitud improductiva conlleva a un tipo de comportamiento que incluye como el incumplimiento de las tareas por falta de tiempo, antipatía al trabajo en equipo y ser contrario y discrepante cuando se busca realizar un trabajo o solucionar un problema (Hellriegel, Jackson, & Solum, 2009).

Complementando la idea anterior, Bateman y Snell (2009) consideran a la motivación como un aspecto fundamental para la estimulación del esfuerzo, el empeño e impulso que fortalece, conduce, estabiliza y mantiene la voluntad, en este caso a un trabajador. Por tanto, en una persona toda conducta o forma de actuar es producido por la motivación. Con lo cual se establece que un trabajador esté más motivado, en primer lugar, mejorará la realización de su labor, en segundo lugar, el empleado estará centralizada en alcanzar los objetivos de la institución. Sin embargo, indican que un factor que intervienen en la desmotivación será la limitación a los recursos que se consideren necesarios, así como, al acceso de estos (Michael, 2006).

En síntesis, la motivación que genera el estímulo para el logro de los objetivos en los trabajadores se origina por dos aspectos: en primer lugar, por los impulsos internos, propios de cada individuo los cuales se producen por las capacidades, conducta, actitud, ánimo, valores e intereses, los cuales determinan que un trabajador cumpla con su labor y evite distraerse en otras; en segundo

lugar, por los estímulos externos, se producen por reconocimientos ocasionados por los incentivos que la institución provee hacia los trabajadores que los persiguen. Mediante los estímulos los trabajadores despiertan el interés por sus quehaceres laborales, asimismo, compensan sus necesidades (Amaru & Antonio, 2009).

Por otra parte, la importancia de la motivación en el trabajo propicia un clima adecuado, incentiva, anima y estimula a los trabajadores para que mejoren su rendimiento, además, al cubrir sus necesidades logra que los estímulos internos de los empleados se orienten al aspecto positivo, esto se convierte en un factor importante porque propicia que tanto la institución y el trabajador se beneficien (Robbins & Coulter, 2010).

Sin embargo, Münch (2007), señala que la motivación es un componente indispensable para que se pueda realizar el proceso orientado a la administración de una organización, convirtiéndose en una etapa fundamental, por tanto se le ubica exclusivamente en la cuarta etapa, la cual corresponde a la de dirección o de ejecución, cuya finalidad está orientada a administración de las personas en el ámbito laboral; asimismo tiene que ver con el liderazgo debido a que los trabajadores así como los directivos deben estar orientados a cumplir con la misión y visión institucional; cabe indicar que la motivación forma parte de este proceso junto a otros componentes importantes como son: la supervisión, la conducción del líder, la comunicación (interna y externa), así como, asimismo, la motivación junto con otros elementos como tomar decisiones.

En cuanto a otros elementos que intervienen en la motivación de los trabajadores se considera en primer lugar a las fuerzas internas o de empuje las cuales se refieren a las características del individuo como sus necesidades (actitudes, autoestima, logro y poder); actitudes (relacionado cono mismo, al quehacer diario, a la supervisión y a la estructuración organizacional); así como sus metas propuestas (como culminar sus quehaceres exclusivamente en cada jornada laboral, mejorar su desempeño, lograr su desarrollo para encaminar su progreso profesional); en segundo lugar, a las fuerzas externas o de arrastre que se refieren a las particularidades del puesto laboral como cantidad de actividades o carga, el tiempo del que se dispone para realizarlas, la variedad de actividades a realizar y el alcance; también se considera a la discreción (desempeño en el trabajo); por otra parte se considera a las particularidades de la entorno laboral, como el ambiente socialmente contiguo (supervisiones, integrantes miembros del equipo de trabajo y subordinados); así como, los actos organizacionales (reconocimientos y remuneraciones, predisposición para capacitación como también la disponibilidad para hacerlo factible en los empleados; considerándose también al empuje para lograr altos niveles de resultados) (Michael, 2006).

Acercas del término ecoeficiencia, Bustamante (2011), indica que su denominación quedó establecida por el WBCSD, que en su traducción al español significa: “Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible”, el cual quedó instaurado tras su publicación en el año 1992 de “Changing course”, toda la propuesta se dio con la intención de sensibilizar, con la consigna de que se puede obtener más bienes; así como dar mayores servicios, reduciendo, reutilizando, obviando y reemplazando los recursos básicos. Todo ello se dio en el marco del desarrollo sostenible cuyos objetivos a nivel global son: fomentar el ahorro a través de la implementación de la propuesta para la reducción del consumo de la energía, el agua; así como, disminuir la producción de residuos contaminantes como son: el plástico, papel, jebe, entre otros productos de difícil desintegración.

Asimismo, el consumo y uso de recursos razonable debe ser considerada desde el punto de vista del impacto en la economía, debido a su implementación, tanto las empresas como las instituciones mejoraran, por ejemplo, en el costo por el ahorro de energía, el agua, asimismo, al imprimir en papel reciclado, el uso de tóner recargado, entre otros, todo esto demuestra una mejora sustancial en el presupuesto destinado a los principales servicios y recursos.

Por tanto, es fundamental acordar y practicar normas de ecoeficiencia, las cuales propiciarán la mejora y el cambio de actitud, sin embargo, el ideal es la ecoeficiencia se concrete y forme parte de la cultura de la institución, de la eficiencia y que al concretizarse pueda ser trasladada por los trabajadores a sus viviendas y fomenten la ecoeficiencia en su economía.

Por otra parte, desde el punto de vista del Ministerio del Ambiente (2009), la ecoeficiencia en cuanto a economía se refiere es obtenida por la provisión de los bienes indispensables y algunos otros, así como de los servicios básicos necesarios para cubrir los requerimientos y necesidades para que mejore la calidad en la vida, en este caso de los trabajadores. Cabe mencionar que su uso responsable permite la mitigación y reducción del impacto hacia la ecología; así como darles mayor permanencia y durabilidad a los recursos a través del tiempo o su ciclo de vida. Por tanto, el concepto de ecoeficiencia tiene que ver con darle aún más valor generando un menor impacto a los recursos. Asimismo, las instituciones más exitosas en el mundo actual son las que tienen metas y objetivos relacionados al cuidado del medioambiente.

Por otra parte, los indicadores de la ecoeficiencia se dan a corto y largo plazo en cual intervienen 4 aspectos: el primero se relaciona con lo económico, el segundo tiene que ver con el criterio técnico, el tercero se relaciona a fundamentos socioculturales; asimismo el último, es específicamente medioambiental (Bustamante, 2011).

Por último, considera que el plan de ecoeficiencia debe contar con medidas para el ahorro de la energía, del agua, manejo de los residuos sólidos y el fomento al reciclaje.

4. MATERIAL Y MÉTODOS

5.1. Tipo de Investigación

Corresponde al modelo no experimental debido a que se evita la manipulación de las variables para realizar un experimento, quiere decir usar a una o más variables para influir en la variable dependiente y conocer los efectos que producen. Por el contrario, sólo se recolectaron datos de las variables, para luego analizar su relación.

5.2. Lugar de Estudio

La investigación será realizada íntegramente en la UNAMAD cuya Población, estará comprendida por el número de 140 participantes, los cuales corresponden a la totalidad de trabajadores, de acuerdo al reporte de la Dirección de la Oficina General de Recursos Humanos. En cuanto a la Muestra, para hallar la muestra se consideró utilizar la fórmula para poder realizar la deducción de las poblaciones finitas de acuerdo a la siguiente propuesta:

Fórmula:

$$n = \frac{N Z_{\alpha}^2 p q}{e^2(N - 1) + Z_{\alpha}^2 p q}$$

Donde:

N: Total de la población estudiada = 140.

Z: Puntuación igual a 1.96, determina el límite de confianza el cual corresponde al 95%.

p: Indica proporción determinada 50% = 0.50.

q: Límite de la proporción resultante 1 – p, 50% = 0.50.

e: Límite de error de 5% = 0.05.

n: Muestra = 85.

Asimismo, se consideró utilizar la proporción y la resultante de 50%, tomando en cuenta la recomendación de Bustamante (2009), quien indica que una muestra es representativa si se aproxima más a la población, quiere decir que mientras más se aleje esta de la población dejaría de ser generalizada o apropiada; por ser considerada como apresurada, lo cual significa que esta sea suficiente para evitar errores en las conclusiones de la investigación.

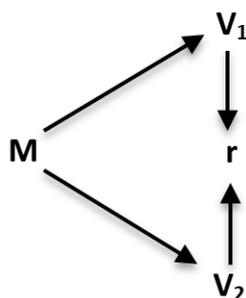
En cuanto al Muestreo, se utilizó el estratificado, el cual permite dividir a la población en clases, para facilitar la selección aleatoria de la cantidad de participantes de la investigación.

Debido a que este permite que cualquier individuo pueda ser elegido para la aplicación del instrumento, para obtener de manera ordenada los resultados. Cabe mencionar que la cantidad de participante seleccionados se obtuvo de la cantidad de trabajadores que forman parte de la institución.

5.3. Metodología y procedimientos

Acercas del método que se utilizó fue seleccionado en base a los elementos estructurales de la investigación cuantitativa (medible), conformada por el problema, objetivos, operacionalización cuestionarios, el recojo de la información, su análisis, la obtención de resultados y las recomendaciones. En cuanto al desarrollo de la investigación se utilizó eminentemente la observación, debido a que las variables son cualidades o atributos que para ser medidos es necesario que sean susceptibles de ser medidas. Asimismo, se tomó en cuenta el análisis con el uso preferentemente de la estadística, tanto descriptiva como la inferencial, en cuanto a la primera, se tomó en cuenta hallar las medidas de tendencia central, la correlación entre las variables; así como de la correlación de las dimensiones de la primera variable con la segunda de ellas. Por último, para verificar la correlación se utilizó la prueba de chi cuadrado.

En cuanto al diseño de investigación que se utilizó corresponde al modelo descriptivo correlacional, debido a que lo que se pretende es relacionar tres variables para determinar su nivel de correlación; asimismo, se utilizó el tipo de corte transversal, porque se consideró como lo más adecuado que la aplicación de las encuestas se realicen por una única vez a la población:



Donde:

M : Muestra

V₁ : Motivación laboral

V₂ : Actitud ecoeficiente

r : Correlación

5.4. Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA E ÍNDICES											
VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL	DIMENSIÓN 1: CARACTERÍSTICAS DEL INDIVIDUO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Necesidades. ▪ Actitudes. ▪ Metas. 	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ESCALA</th> <th>ÍNDICE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Totalmente en desacuerdo</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>		ESCALA	ÍNDICE	Totalmente de acuerdo	3	De acuerdo	2	En desacuerdo	1	Totalmente en desacuerdo	0
	ESCALA	ÍNDICE												
	Totalmente de acuerdo	3												
De acuerdo	2													
En desacuerdo	1													
Totalmente en desacuerdo	0													
DIMENSIÓN 2: CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Retroalimentación. ▪ Carga laboral. ▪ Tareas y actividades. ▪ Discreción. 													
DIMENSIÓN 3: CARACTERÍSTICAS DE LA SITUACIÓN LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entorno social inmediato. ▪ Acciones organizacionales. 													

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA E ÍNDICES										
VARIABLE: ACTITUD ECOEFICIENTE	DIMENSIÓN 1: AHORRO DE LA ENERGÍA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Limpieza periódica de luminarias y ventanas. ▪ Disposición de puestos de trabajo para el uso de la energía. ▪ Optimización para el uso de equipos. ▪ Señalización para el uso de la energía. ▪ Racionalización en el uso de equipos. 	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ESCALA</th> <th>ÍNDICE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Siempre</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Algunas veces</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Pocas veces</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	ESCALA	ÍNDICE	Siempre	3	Algunas veces	2	Pocas veces	1	Nunca	0
	ESCALA	ÍNDICE											
	Siempre	3											
	Algunas veces	2											
Pocas veces	1												
Nunca	0												
DIMENSIÓN 2: AHORRO DEL AGUA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Control de fugas y averías. ▪ Disposición de avisos para el uso del agua. ▪ Utilización inadecuada considerándola para fines diferentes. 												
DIMENSIÓN 3: AHORRO DE MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Impresión de documentos. ▪ Fotocopiado de documentos. ▪ Reutilización de materiales. ▪ Uso de la comunicación electrónica. 												
DIMENSIÓN 4: MANEJO DE RESIDUOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Segregación de materiales. ▪ Reciclado de residuos sólidos. 												

5.5. Técnicas de recolección de datos

La técnica aplicada a la investigación científica se relaciona con la manera y los pasos que se requieren para el acopio de la información, como se indica a continuación en el siguiente cuadro:

VARIABLES DE ESTUDIO	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Motivación laboral	Encuesta	Cuestionario
Actitud ecoeficiente	Encuesta	Cuestionario

5.5.1. Instrumentos de recojo de datos

Para poder recoger la información de la muestra se utilizaron dos instrumentos, uno para conocer el nivel de motivación de los trabajadores y un segundo para conocer la actitud hacia la conservación, como se explica en el cuadro:

VARIABLES DE ESTUDIO	INSTRUMENTOS	ITEMS
Motivación laboral	La escala valorativa para la motivación laboral cumplió con la función de evaluar el nivel de motivación de los trabajadores.	30 preguntas
Actitud ecoeficiente	La escala valorativa para la actitud ecoeficiente tuvo la finalidad de evaluar la actitud hacia la ecoeficiente que tienen los trabajadores.	30 preguntas

5.6. Técnicas de análisis de datos

Los datos procesados se interpretan de manera descriptiva y analítica, a fin de comprender a profundidad la información para luego articularlos con las variables y las hipótesis planteadas. Ello servirá de base para elaborar las conclusiones y las recomendaciones respectivas.

Por tanto, se utilizó las siguientes medidas estadísticas del Coeficiente de correlación cuya fórmula es:

$$r = \frac{S_{xy}}{S_x \cdot S_y}$$

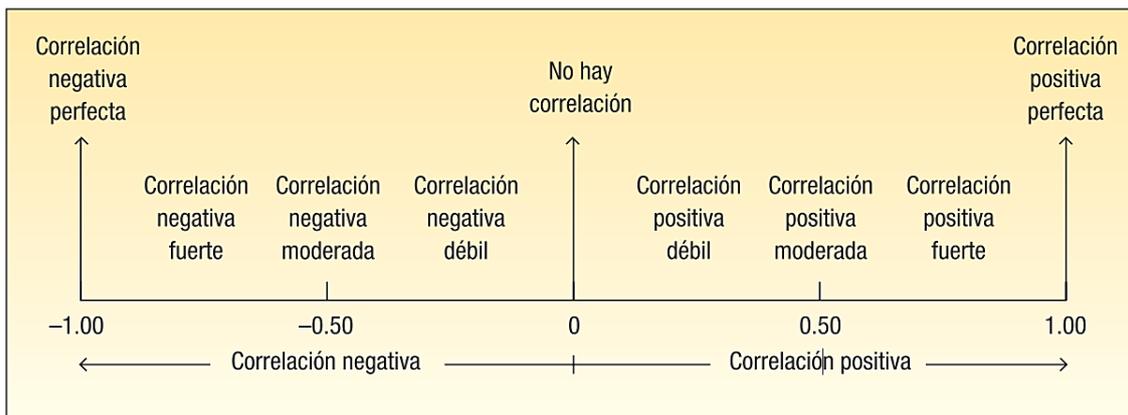
Donde:

S_{xy} : Representa la covarianza la cual se obtiene de “x” y “y”.

S_x : Representa a la desviación estándar de “x”.

S_y : Representa a la desviación estándar de “y”.

Cuya escala se utiliza con la finalidad de interpretar el coeficiente de correlación de acuerdo a la siguiente propuesta:



Fuente: Lind, Marchal y Wathen (2008).

Además, se vio por conveniente la utilización del coeficiente de determinación, el cual permitió identificar el porcentaje de causalidad que tiene la variable independiente motivación laboral en la variable actitud ecoeficiente. Siendo la fórmula utilizada, la siguiente:

Formula:

$$r^2$$

Por último la prueba de hipótesis para correlación es:

$H_0: \rho = 0$ (La cual indica que la correlación identificada a partir de la muestra es cero)

$H_1: \rho \neq 0$ (La cual señala que la correlación identificada a partir de la muestra es diferente de cero).

Cabe indicar que la investigación al ser descriptiva correlacional, la contrastación de las hipótesis se hizo considerando la prueba en base a dos colas.

Por último, para corroborar la validez de la correlación obtenida de asociación de las variables se hizo uso de las tablas de contingencia y la prueba de Chi cuadrado, siendo su fórmula:

Fórmula:

$$X^2$$

6. RESULTADOS

6.1. Baremo para ubicar la medida de la variable motivación laboral

Categorías	Puntajes	Porcentajes	Explicación	Preguntas
Alta	61 – 90	67% - 100%	Los trabajadores poseen un estímulo, ánimo e impulso positivo respecto a los quehaceres y actividades que realizan a diario en la institución, cumpliendo con las funciones que exige el puesto de trabajo; así como de la situación laboral.	Del 1 al 30 Puntaje máximo 90
Regular	31 – 60	34% - 66%	Los trabajadores en momentos determinados y de acuerdo a la situación que lo amerita poseen un estímulo, ánimo e impulso positivo como también puede ser negativo respecto a los quehaceres y actividades que realizan a diario en la institución, cumpliendo con las funciones que exige el puesto de trabajo; así como de la situación laboral.	
Bajo	01 – 30	0% - 33%	Los trabajadores poseen un estímulo, ánimo e impulso negativo respecto a los quehaceres y actividades que realizan a diario en la institución, limitando el cumplimiento de las funciones que exige el puesto de trabajo; así como de la situación laboral.	

Fuente: Elaboración propia

6.2. Baremo para ubicar la medida de la variable actitud ecoeficiente

Categorías	Puntajes	Porcentajes	Explicación	Preguntas
Alta	61 – 90	67% - 100%	Los trabajadores poseen un comportamiento positivo respecto al cuidado del ambiente institucional , debido a que tienen la intención de ahorrar energía, el agua, los materiales que se les asigna; así como, demuestran una tendencia al manejo de residuos.	Del 1 al 30 Puntaje máximo 90
Regular	31 – 60	34% - 66%	Los trabajadores en momentos determinados y de acuerdo a la situación que lo amerita poseen un comportamiento positivo como también puede ser negativo respecto al cuidado del ambiente institucional , debido a que tienen la intención de ahorrar energía, el agua, los materiales que se les asigna; así como, demuestran una tendencia al manejo de residuos.	
Baja	01 – 30	0% - 33%	Los trabajadores poseen un comportamiento negativo respecto al cuidado del ambiente institucional, debido a que no tienen la intención de ahorrar energía, el agua, los materiales que se les asigna; menos aún, demuestran una tendencia al manejo de residuos.	

Fuente: Elaboración propia

6.3. PUNTUACIONES GENERALES PARA LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	D1	D2	D3	PT
1	18	22	22	62
2	16	22	24	62
3	24	20	22	66
4	24	14	20	58
5	19	17	18	54
6	22	24	28	74
7	20	16	22	58
8	14	20	16	50
9	12	22	20	54
10	16	12	14	42
11	16	24	22	62
12	14	12	12	38
13	24	22	24	70
14	20	14	16	50
15	10	10	10	30
16	18	22	22	62
17	16	12	14	42
18	12	12	10	34
19	20	16	14	50
20	10	14	14	38
21	18	16	24	58
22	20	22	20	62
23	14	16	16	46
24	24	26	28	78
25	26	28	28	82
26	14	10	14	38
27	16	12	14	42
28	22	22	22	66
29	16	22	20	58
30	24	22	24	70
31	14	18	18	50
32	16	24	22	62
33	14	12	12	38
34	24	22	24	70
35	20	14	16	50
36	10	10	10	30
37	18	22	22	62
38	16	12	14	42
39	12	12	10	34
40	20	16	14	50
41	10	14	14	38
42	18	16	24	58

43	20	22	20	62
44	14	16	16	46
45	24	26	28	78
46	26	28	28	82
47	14	10	14	38
48	16	12	14	42
49	22	22	22	66
50	16	22	20	58
51	18	20	20	58
52	16	22	24	62
53	24	20	22	66
54	24	14	20	58
55	12	10	12	34
56	22	24	28	74
57	20	16	22	58
58	14	20	16	50
59	12	22	20	54
60	16	12	14	42
61	16	24	22	62
62	14	12	12	38
63	24	22	24	70
64	20	14	16	50
65	10	10	10	30
66	18	22	22	62
67	16	12	14	42
68	12	12	10	34
69	20	16	14	50
70	10	14	14	38
71	18	16	24	58
72	20	22	20	62
73	14	16	16	46
74	24	26	28	78
75	26	28	28	82
76	14	10	14	38
77	16	12	14	42
78	22	22	22	66
79	16	22	20	58
80	24	22	24	70
81	14	18	18	50
82	16	24	22	62
83	14	12	12	38
84	24	22	24	70
85	20	14	16	50

6.4. DESCRIPTIVOS DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

		Estadístico	Error estándar	
MOTIVACION LABORAL	Media	54,28	1,476	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior Límite superior	51,35 57,22	
	Media recortada al 5%		54,09	
	Mediana		58,00	
	Varianza		185,062	
	Desviación estándar		13,604	
	Mínimo		30	
	Máximo		82	
	Rango		52	
	Rango intercuartil		20	
	Asimetría		,098	,261
	Curtosis		-,813	,517

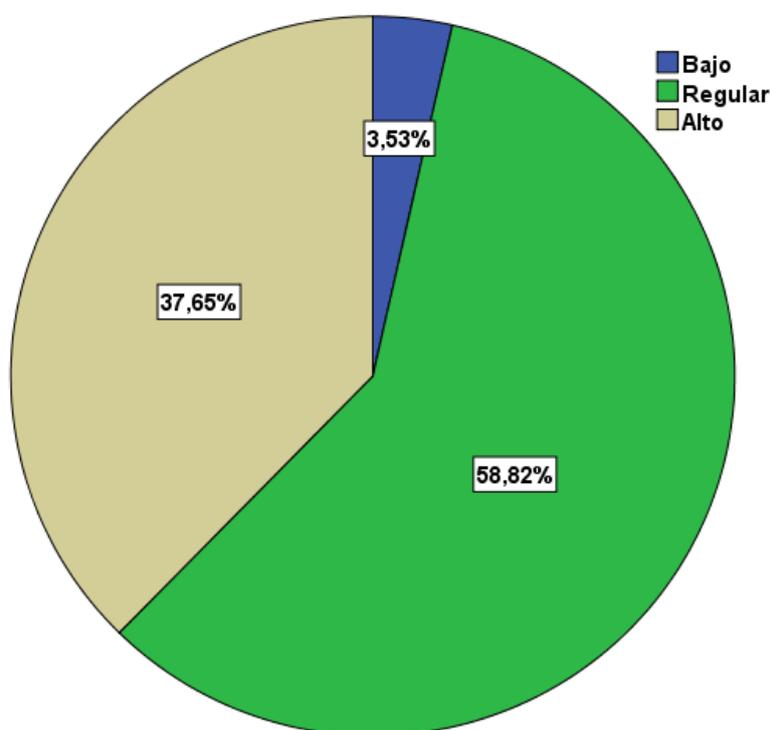
De acuerdo a los datos obtenidos en cuanto a la variable motivación laboral, el promedio de toda la muestra es de 54,28 puntos, ubicándola en el nivel de regular, lo cual significa que los trabajadores en momentos determinados y de acuerdo a la situación que lo amerita poseen un estímulo, ánimo e impulso positivo como también puede ser negativo respecto a los quehaceres y actividades que realizan a diario en la institución, cumpliendo con las funciones que exige el puesto de trabajo; así como de la situación laboral.

6.5. DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS PARA LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

Tabla 1: Motivación laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	3,5	3,5
	Regular	50	58,8	62,4
	Alto	32	37,6	100,0
	Total	85	100,0	100,0

Figura 1. Motivación laboral.



De acuerdo a la información presentada en la Tabla 1 y Figura 1 se establece que la motivación laboral se ubica en el nivel de regular con 58,82%, asimismo el nivel de alto cuenta con el 37,65%; por último, el nivel de bajo tiene el porcentaje de 3,53% lo cual indica que un pequeño porcentaje de trabajadores posee un estímulo, ánimo e impulso negativo respecto a los quehaceres y actividades que realizan a diario en la institución, limitando el cumplimiento de las funciones que exige el puesto de trabajo; así como de la situación laboral.

**6.6. PUNTUACIONES GENERALES PARA LA VARIABLE ACTITUD
Ecoeficiente**

N°	D1	D2	D3	D4	PT
1	14	14	16	16	60
2	13	13	14	14	54
3	14	14	16	16	60
4	13	14	15	15	57
5	13	12	14	15	54
6	13	13	14	14	54
7	11	13	13	14	51
8	10	10	11	11	42
9	12	13	14	15	54
10	9	11	12	13	45
11	14	14	16	16	60
12	10	10	13	12	45
13	14	14	16	16	60
14	11	11	14	15	51
15	8	8	9	8	33
16	13	13	15	16	57
17	8	8	10	10	36
18	13	11	13	14	51
19	13	13	15	16	57
20	8	9	11	11	39
21	13	13	16	15	57
22	14	14	16	16	60
23	13	11	13	14	51
24	14	14	16	16	60
25	13	11	13	14	51
26	10	11	13	14	48
27	13	14	15	15	57
28	13	13	15	16	57
29	14	14	16	16	60
30	14	14	16	16	60
31	14	14	16	16	60
32	14	14	16	16	60
33	10	10	13	12	45
34	14	14	16	16	60
35	12	12	14	16	54
36	8	8	9	8	33
37	13	13	15	16	57
38	8	8	10	10	36
39	13	11	13	14	51
40	13	13	15	16	57
41	8	9	11	11	39
42	13	13	16	15	57
43	14	14	16	16	60

44	13	11	13	14	51
45	14	14	16	16	60
46	13	11	13	14	51
47	10	11	13	14	48
48	13	14	15	15	57
49	13	13	15	16	57
50	14	14	16	16	60
51	14	14	16	16	60
52	13	13	14	14	54
53	14	14	16	16	60
54	13	14	15	15	57
55	13	13	15	16	57
56	14	14	16	16	60
57	13	13	15	16	57
58	12	10	13	13	48
59	13	13	15	16	57
60	10	11	13	14	48
61	14	14	16	16	60
62	10	10	13	12	45
63	14	14	16	16	60
64	12	12	14	16	54
65	8	8	9	8	33
66	13	13	15	16	57
67	8	8	10	10	36
68	13	11	13	14	51
69	13	13	15	16	57
70	8	9	11	11	39
71	13	13	16	15	57
72	14	14	16	16	60
73	13	11	13	14	51
74	14	14	16	16	60
75	13	11	13	14	51
76	10	11	13	14	48
77	13	14	15	15	57
78	13	13	15	16	57
79	14	14	16	16	60
80	14	14	16	16	60
81	14	14	16	16	60
82	14	14	16	16	60
83	10	10	13	12	45
84	14	14	16	16	60
85	12	12	14	16	54

6.7. DESCRIPTIVOS DE LA VARIABLE ACTITUD ECOEFICIENTE

		Estadístico	Error estándar
ACTITUD ECOEFIICIENTE	Media	53,22	,825
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior Límite superior	51,58 54,86
	Media recortada al 5%	53,92	
	Mediana	57,00	
	Varianza	57,890	
	Desviación estándar	7,609	
	Mínimo	33	
	Máximo	60	
	Rango	27	
	Rango intercuartil	9	
	Asimetría	-1,235	,261
	Curtosis	,668	,517

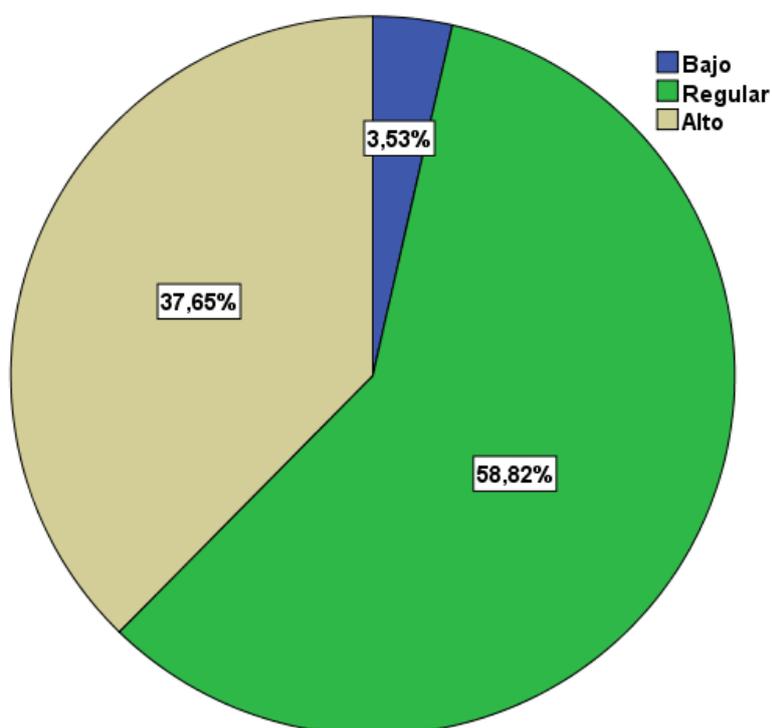
De acuerdo a los datos obtenidos en cuanto a la variable actitud ecoeficiente, el promedio de toda la muestra es de 53,22 puntos, ubicándola en el nivel de regular, lo cual significa que los trabajadores en momentos determinados y de acuerdo a la situación que lo amerita poseen un comportamiento positivo como también puede ser negativo respecto al cuidado del ambiente institucional, debido a que tienen la intención de ahorrar energía, el agua, los materiales que se les asigna; así como, demuestran una tendencia al manejo de residuos.

6.8. DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS PARA LA VARIABLE ACTITUD ECOEFICIENTE

Tabla 1: Actitud ecoeficiente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	3,5	3,5
	Regular	50	58,8	62,4
	Alto	32	37,6	100,0
	Total	85	100,0	100,0

Figura 2: Actitud ecoeficiente



De acuerdo a la información presentada en la Tabla 2 y Figura 2 se establece que la actitud ecoeficiente se ubica en el nivel de regular con el 58,82%, asimismo el nivel de alto cuenta con el 37,65%; por último, el nivel de bajo tiene el porcentaje de 3,53% lo cual indica que un pequeño porcentaje de trabajadores posee un comportamiento negativo respecto al cuidado del ambiente institucional, debido a que no tienen la intención de ahorrar energía, el agua, los materiales que se les asigna; menos aún, demuestran una tendencia al manejo de residuos.

6.9. ANÁLISIS DE LA CORRELACIÓN PARA LAS VARIABLES MOTIVACIÓN LABORAL Y LA ACTITUD ECOEFICIENTE

A continuación, se realiza el análisis de los resultados que se obtuvieron de acuerdo a la aplicación de los cuestionarios hechos a 85 trabajadores.

A. DELIMITACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL DE INVESTIGACIÓN

Debido a que el estudio está centralizado en identificar la asociación de variables, la hipótesis que se utilizó fue del tipo bidireccional con la aplicación de la prueba a dos colas. A continuación la fórmula utilizada para describir a la hipótesis nula cuyo símbolo es (H_0) fue:

$$H_0: \rho = 0$$

La cual representa Indica la falta de existencia de asociación en las variables, demostrando matemáticamente que la correlación es cero.

Asimismo, para describir a la hipótesis alterna cuyo símbolo está simbolizado por (H_1), se utilizó la fórmula:

$$H_1 \rho \neq 0$$

La cual representa Indica la falta de existencia de asociación en las variables, demostrando matemáticamente que la correlación es cero.

B. JUSTIFICACIÓN DEL TIPO DE PRUEBA ESTADÍSTICA

Para identificar el grado y porcentaje de relación de las variables fue necesario utilizar el análisis de correlación como prueba estadística adecuada; asimismo, por la naturaleza del estudio se seleccionó el uso de Chi-cuadrado para demostrar que la asociación obtenida no fue producto de la casualidad. Cabe indicar que las tablas de contingencia permiten apreciar la distribución por niveles de los integrantes de la muestra, asimismo, el diagrama de dispersión permite apreciar la distribución de dicha relación.

C. SELECCIÓN DEL NIVEL DE SIGNIFICACIÓN

Debido a que la naturaleza del estudio pertenece a las ciencias sociales fue necesario considerar el margen de error debido a la diferencia que existe en su determinación con otras ciencias por tanto se consideró:

$$\text{Sean } \alpha = 0.05$$

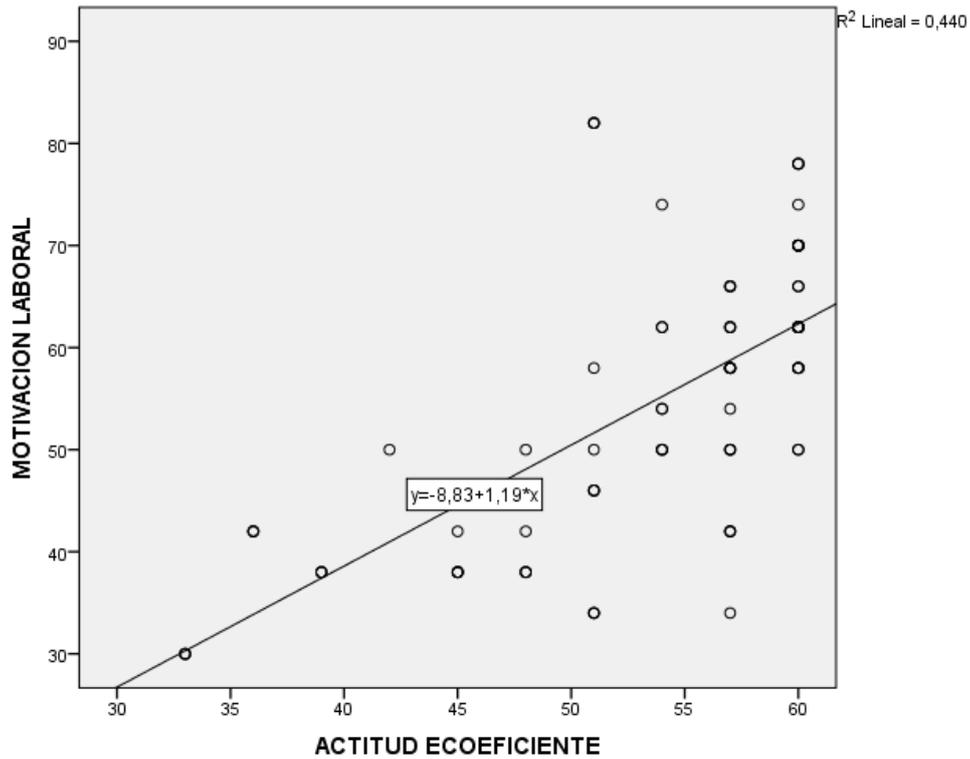


Figura 3: Gráfico de dispersión entre las variables motivación laboral y la actitud ecoeficiente

Tabla 2. Coeficiente de correlaciones entre las variables motivación laboral y la actitud ecoeficiente.

		MOTIVACION LABORAL	ACTITUD ECOEFICIENTE
MOTIVACION LABORAL	Correlación de Pearson	1	,663**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	85	85
ACTITUD ECOEFICIENTE	Correlación de Pearson	,663**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	85	85

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La correlación realizada entre la motivación laboral y la actitud ecoeficiente corresponde a 0.663, lo cual indica que la presencia de una relación positiva con tendencia a ser fuerte.

Tabla 3. Coeficiente de determinación entre las variables motivación laboral y la actitud ecoeficiente.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,663 ^a	,440	,433	5,728

a. Predictores: (Constante), MOTIVACION LABORAL

El resultado del análisis de coeficiente de determinación es igual a 0.440, correspondiente al 44% de los procedimientos están correlacionados.

D. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Tabla 4. Tabla de contingencia entre las variables motivación laboral y actitud ecoeficiente

		ACTITUD ECOEFICIENTE		Total	
		Regular	Alto		
MOTIVACION LABORAL	Bajo	Recuento % dentro de ACTITUD ECOEFICIENTE	7 46,7%	1 1,4%	8 9,4%
	Regular	Recuento % dentro de ACTITUD ECOEFICIENTE	8 53,3%	45 64,3%	53 62,4%
	Alto	Recuento % dentro de ACTITUD ECOEFICIENTE	0 0,0%	24 34,3%	24 28,2%
Total		Recuento % dentro de ACTITUD ECOEFICIENTE	15 100,0%	70 100,0%	85 100,0%

Tabla 5. Prueba de chi cuadrado entre las variables motivación laboral y actitud ecoeficiente.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	32,241 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	28,211	2	,000
Asociación lineal por lineal	22,637	1	,000
N de casos válidos	85		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,41.

Siendo el p-valor calculado igual a 0.00, menor al 0.05 se comprueba y se establece la existencia de relación entre la motivación laboral y la actitud ecoeficiente.

6.10. ANÁLISIS DE LA CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN CARACTERÍSTICAS DEL INDIVIDUO Y LA VARIABLE ACTITUD ECOEFICIENTE

A continuación, se realiza el análisis de los resultados que se obtuvieron de acuerdo a la aplicación de los cuestionarios hechos a 85 trabajadores.

A. DELIMITACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL DE INVESTIGACIÓN

Debido a que el estudio está centralizado en identificar la asociación de variables, la hipótesis que se utilizó fue del tipo bidireccional con la aplicación de la prueba a dos colas. A continuación la fórmula utilizada para describir a la hipótesis nula cuyo símbolo es (H_0) fue:

$$H_0: \rho = 0$$

La cual representa Indica la falta de existencia de asociación en las variables, demostrando matemáticamente que la correlación es cero.

Asimismo, para describir a la hipótesis alterna cuyo símbolo está simbolizado por (H_1), se utilizó la fórmula:

$$H_1 \rho \neq 0$$

La cual representa Indica la falta de existencia de asociación en las variables, demostrando matemáticamente que la correlación es cero.

B. JUSTIFICACIÓN DEL TIPO DE PRUEBA ESTADÍSTICA

Para identificar el grado y porcentaje de relación de las variables fue necesario utilizar el análisis de correlación como prueba estadística adecuada; asimismo, por la naturaleza del estudio se seleccionó el uso de Chi-cuadrado para demostrar que la asociación obtenida no fue producto de la casualidad. Cabe indicar que las tablas de contingencia permiten apreciar la distribución por niveles de los integrantes de la muestra, asimismo, el diagrama de dispersión permite apreciar la distribución de dicha relación.

C. SELECCIÓN DEL NIVEL DE SIGNIFICACIÓN

Debido a que la naturaleza del estudio pertenece a las ciencias sociales fue necesario considerar el margen de error debido a la diferencia que existe en su determinación con otras ciencias por tanto se consideró:

Sean $\alpha = 0.05$

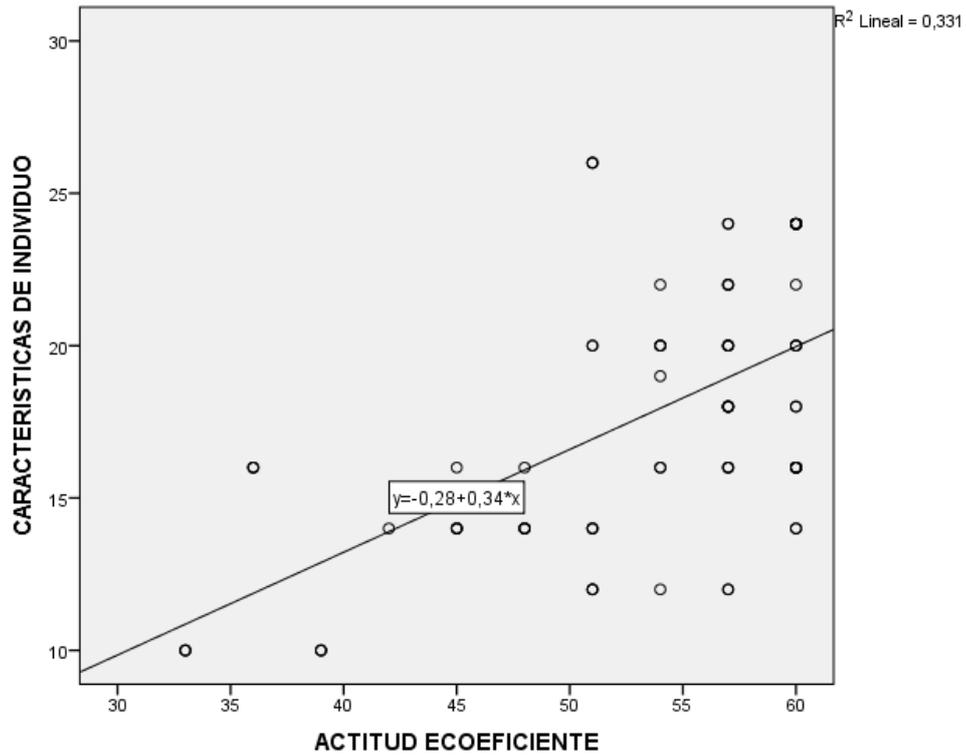


Figura 4. Cuadro de dispersión entre la dimensión características del individuo y la variable actitud ecoeficiente

Tabla 6. Coeficiente de correlación entre la dimensión características del individuo y la variable actitud ecoeficiente.

		CARACTERISTICAS DE INDIVIDUO	ACTITUD ECOEFICIENTE
CARACTERISTICAS DE INDIVIDUO	Correlación de Pearson	1	,575**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	85	85
ACTITUD ECOEFICIENTE	Correlación de Pearson	,575**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	85	85

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La correlación realizada entre la motivación laboral y la actitud ecoeficiente corresponde a 0.575, lo cual indica que la presencia de una relación positiva moderada.

Tabla 7. Coeficiente de determinación entre la dimensión características del individuo y la variable actitud ecoeficiente

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,575 ^a	,331	,323	6,260

a. Predictores: (Constante), CARACTERISTICAS DE INDIVIDUO

El resultado del análisis de coeficiente de determinación es igual a 0.331, correspondiente al 33.1% de los procedimientos están correlacionados.

D. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Tabla 8. Tabla de contingencia entre la dimensión características del individuo y la variable actitud ecoeficiente

			ACTITUD ECOEFICIENTE		Total
			Regular	Alto	
CARACTERÍSTICAS DEL INDIVIDUO	Bajo	Recuento % dentro de ACTITUD ECOEFICIENTE	9 60,0%	10 14,3%	19 22,4%
	Regular	Recuento % dentro de ACTITUD ECOEFICIENTE	6 40,0%	46 65,7%	52 61,2%
	Alto	Recuento % dentro de ACTITUD ECOEFICIENTE	0 0,0%	14 20,0%	14 16,5%
Total	Recuento % dentro de ACTITUD ECOEFICIENTE	15 100,0%	70 100,0%	85 100,0%	

Tabla 9. Prueba de chi cuadrado entre la dimensión características del individuo y la variable actitud ecoeficiente

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	15,884 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	15,740	2	,000
Asociación lineal por lineal	13,701	1	,000
N de casos válidos	85		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,47.

Siendo el p-valor calculado igual a 0.00, menor al 0.05 se comprueba y se establece la existencia de relación entre la dimensión características del individuo y la actitud ecoeficiente.

6.11. ANÁLISIS DE LA CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO Y LA VARIABLE ACTITUD ECOEFICIENTE

A continuación se realiza el análisis de los resultados que se obtuvieron de acuerdo a la aplicación de los cuestionarios hechos a 85 trabajadores.

A. DELIMITACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL DE INVESTIGACIÓN

Debido a que el estudio está centralizado en identificar la asociación de variables, la hipótesis que se utilizó fue del tipo bidireccional con la aplicación de la prueba a dos colas. A continuación la fórmula utilizada para describir a la hipótesis nula cuyo símbolo es (H_0) fue:

$$H_0: \rho = 0$$

La cual representa Indica la falta de existencia de asociación en las variables, demostrando matemáticamente que la correlación es cero.

Asimismo, para describir a la hipótesis alterna cuyo símbolo está simbolizado por (H_1), se utilizó la fórmula:

$$H_1 \rho \neq 0$$

La cual representa Indica la falta de existencia de asociación en las variables, demostrando matemáticamente que la correlación es cero.

B. JUSTIFICACIÓN DEL TIPO DE PRUEBA ESTADÍSTICA

Para identificar el grado y porcentaje de relación de las variables fue necesario utilizar el análisis de correlación como prueba estadística adecuada; asimismo, por la naturaleza del estudio se seleccionó el uso de Chi-cuadrado para demostrar que la asociación obtenida no fue producto de la casualidad. Cabe indicar que las tablas de contingencia permiten apreciar la distribución por niveles de los integrantes de la muestra, asimismo, el diagrama de dispersión permite apreciar la distribución de dicha relación.

C. SELECCIÓN DEL NIVEL DE SIGNIFICACIÓN

Debido a que la naturaleza del estudio pertenece a las ciencias sociales fue necesario considerar el margen de error debido a la diferencia que existe en su determinación con otras ciencias por tanto se consideró:

$$\text{Sean } \alpha = 0.05$$

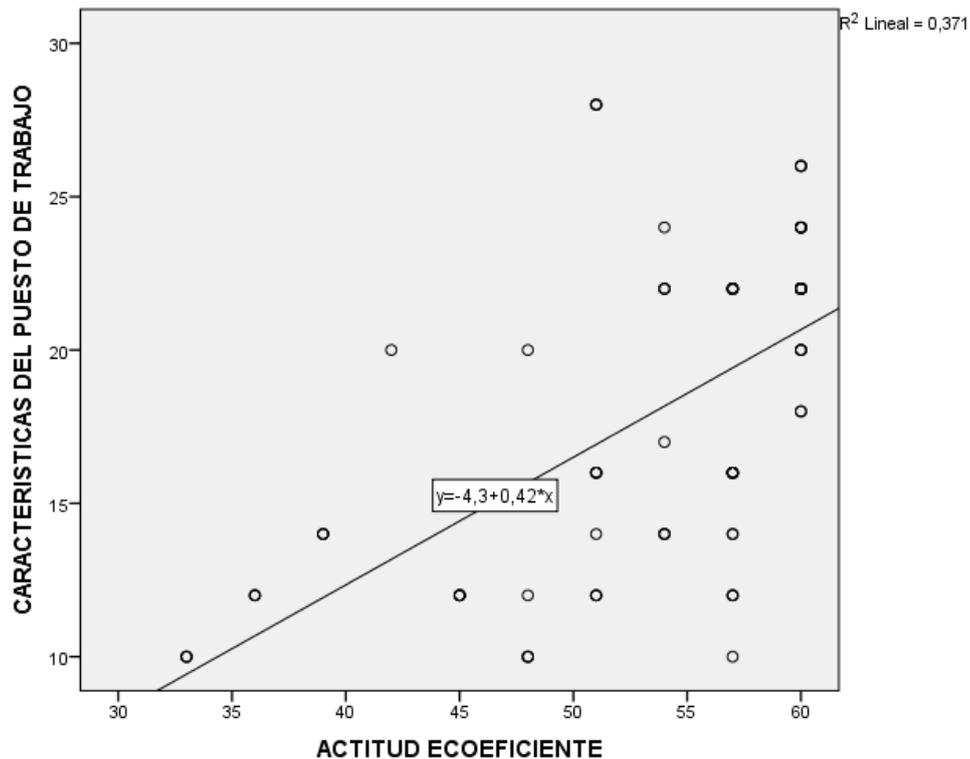


Figura 5. Cuadro de dispersión entre la dimensión características del puesto de trabajo y la variable actitud ecoeficiente

Tabla 10. Coeficiente de correlación entre la dimensión características del individuo y la variable actitud ecoeficiente

		CARACTERISTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO	ACTITUD ECOEFICIENTE
CARACTERISTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO	Correlación de Pearson	1	,609**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	85	85
ACTITUD ECOEFICIENTE	Correlación de Pearson	,609**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	85	85

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La correlación realizada entre la dimensión características del puesto de trabajo y la actitud ecoeficiente corresponde a 0.609, lo cual indica que la presencia de una relación positiva con tendencia a ser fuerte.

Tabla 11. Coeficiente de terminación de la relación entre la dimensión características del individuo y la variable actitud ecoeficiente

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,609 ^a	,371	,363	6,071

a. Predictores: (Constante), CARACTERISTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO

El resultado del análisis de coeficiente de determinación es igual a 0.371, correspondiente al 37.1% de los procedimientos están correlacionados.

D. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Tabla 12. Tabla de contingencia entre la dimensión característica del puesto de trabajo y la variable actitud ecoeficiente.

		ACTITUD ECOEFICIENTE		Total	
		Regular	Alto		
CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO	Bajo	Recuento % dentro de INTEGRACION SOCIAL	12 80,0%	11 15,7%	23 27,1%
	Regular	Recuento % dentro de INTEGRACION SOCIAL	3 20,0%	42 60,0%	45 52,9%
	Alto	Recuento % dentro de INTEGRACION SOCIAL	0 0,0%	17 24,3%	17 20,0%
Total	Recuento % dentro de INTEGRACION SOCIAL	15 100,0%	70 100,0%	85 100,0%	

Tabla 13. Prueba de chi cuadrado entre la dimensión característica del puesto de trabajo y la variable actitud ecoeficiente.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	26,243 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	25,335	2	,000
Asociación lineal por lineal	20,568	1	,000
N de casos válidos	85		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,00.

Siendo el p-valor calculado igual a 0.00, menor al 0.05 se comprueba y se establece la existencia de relación entre la dimensión características del puesto de trabajo y la actitud ecoeficiente.

6.12. ANÁLISIS DE LA CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN CARACTERÍSTICAS DE LA SITUACIÓN LABORAL Y LA VARIABLE ACTITUD ECOEFICIENTE

A continuación, se realiza el análisis de los resultados que se obtuvieron de acuerdo a la aplicación de los cuestionarios hechos a 85 trabajadores.

A. DELIMITACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL DE INVESTIGACIÓN

Debido a que el estudio está centralizado en identificar la asociación de variables, la hipótesis que se utilizó fue del tipo bidireccional con la aplicación de la prueba a dos colas. A continuación la fórmula utilizada para describir a la hipótesis nula cuyo símbolo es (H_0) fue:

$$H_0: \rho = 0$$

La cual representa Indica la falta de existencia de asociación en las variables, demostrando matemáticamente que la correlación es cero.

Asimismo, para describir a la hipótesis alterna cuyo símbolo está simbolizado por (H_1), se utilizó la fórmula:

$$H_1 \rho \neq 0$$

La cual representa Indica la falta de existencia de asociación en las variables, demostrando matemáticamente que la correlación es cero.

B. JUSTIFICACIÓN DEL TIPO DE PRUEBA ESTADÍSTICA

Para identificar el grado y porcentaje de relación de las variables fue necesario utilizar el análisis de correlación como prueba estadística adecuada; asimismo, por la naturaleza del estudio se seleccionó el uso de Chi-cuadrado para demostrar que la asociación obtenida no fue producto de la casualidad. Cabe indicar que las tablas de contingencia permiten apreciar la distribución por niveles de los integrantes de la muestra, asimismo, el diagrama de dispersión permite apreciar la distribución de dicha relación.

C. SELECCIÓN DEL NIVEL DE SIGNIFICACIÓN

Debido a que la naturaleza del estudio pertenece a las ciencias sociales fue necesario considerar el margen de error debido a la diferencia que existe en su determinación con otras ciencias por tanto se consideró:

$$\text{Sean } \alpha = 0.05$$

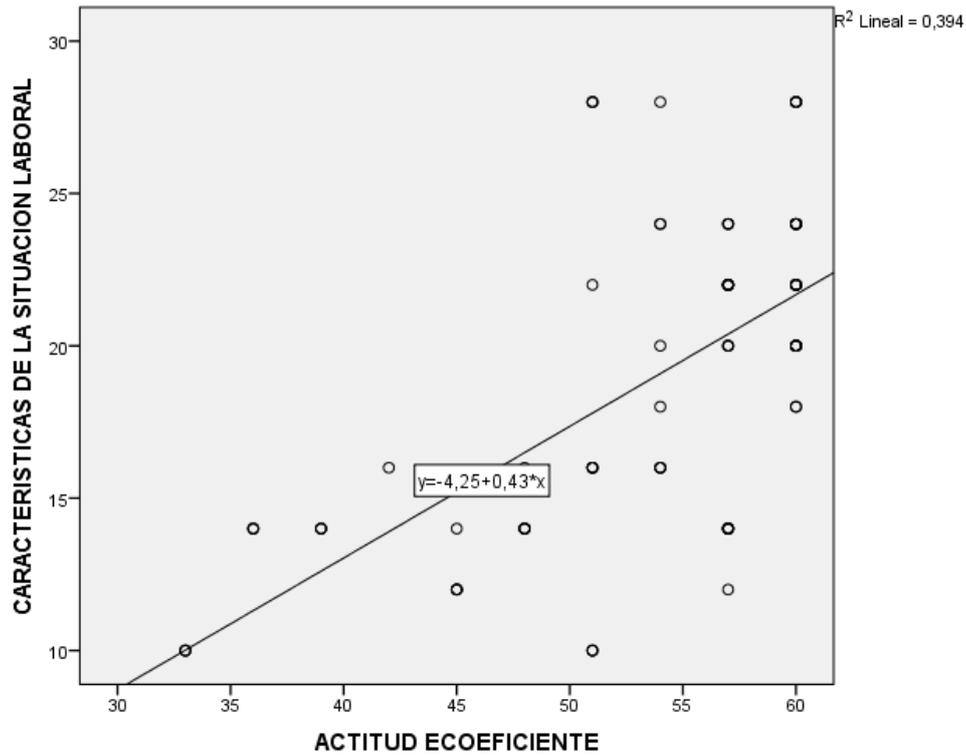


Figura 6. Cuadro de dispersión entre la dimensión características de la situación laboral y la variable actitud ecoeficiente

Tabla 14. Coeficiente de correlación entre la dimensión características de la situación laboral y la variable actitud ecoeficiente.

		CARACTERISTICAS DE LA SITUACION LABORAL	ACTITUD ECOEFICIENTE
CARACTERISTICAS DE LA SITUACION LABORAL	Correlación de Pearson	1	,628**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	85	85
ACTITUD ECOEFICIENTE	Correlación de Pearson	,628**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	85	85

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La correlación realizada entre la dimensión características de la situación laboral y la actitud ecoeficiente corresponde a 0.628, lo cual indica que la presencia de una relación positiva con tendencia a ser fuerte.

Tabla 15. Coeficiente de determinación de la relación entre la dimensión características de la situación laboral y la variable actitud ecoeficiente.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,628 ^a	,394	,387	5,957

a. Predictores: (Constante), CARACTERISTICAS DE LA SITUACION LABORAL

El resultado del análisis de coeficiente de determinación es igual a 0.394, correspondiente al 39,4% de los procedimientos están correlacionados.

D. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Tabla 16. Tabla de contingencia entre la dimensión característica de la situación laboral y la variable actitud ecoeficiente

		ACTITUD ECOEFICIENTE		Total	
		Regular	Alto		
CARACTERÍSTICAS DE LA SITUACION LABORAL	Bajo	Recuento % dentro de ACTITUD ECOEFICIENTE	1 6,7%	0 0,0%	1 1,2%
	Regular	Recuento % dentro de ACTITUD ECOEFICIENTE	13 86,7%	24 34,3%	37 43,5%
	Alto	Recuento % dentro de ACTITUD ECOEFICIENTE	1 6,7%	46 65,7%	47 55,3%
Total	Recuento % dentro de ACTITUD ECOEFICIENTE	15 100,0%	70 100,0%	85 100,0%	

Tabla 17. Prueba de chi cuadrado de la relación entre la dimensión característica de la situación laboral y la variable actitud ecoeficiente

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	20,242 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	21,568	2	,000
Asociación lineal por lineal	19,393	1	,000
N de casos válidos	85		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

Siendo el p-valor calculado igual a 0,00, menor al 0,05 se comprueba y se establece la existencia de relación entre la dimensión características de la situación laboral y la actitud ecoeficiente.

7. DISCUSIONES

Se cuenta con el aporte de Cortés (2004), Costa Rica, en cuyas conclusiones se indica que al haberse realizado la medición de la motivación los resultados indican que los directivos continúan utilizando prácticas negativas para la consolidación de la misma, ocasionando que el rendimiento de los docentes sea menos productivo. Por su parte, Chaparro (2006), Colombia, indican que se da una asociación importante entre las variables ambiente institucional y la motivación, demostrando que no se da una diferencia significativa, lo cual indica que la forma de percibir y de apreciar el ambiente laboral y la motivación de los trabajadores una institución pública es parecida a la percepción de los trabajadores de una empresa privada.

A diferencia, Alvarado et al. (2016), Venezuela, concluyen que la asociación correlativa que se dio entre el estilo gerencial y la motivación de los trabajadores es estadísticamente muy baja; asimismo esta se orienta al positivo indicando que no necesariamente será representativo manifestar que a mayor sea la forma de conducir la institución, también será mayor la motivación. Asimismo, Charaja y Mamani (2013), Perú, cuyos resultados obtenidos permitieron, en primer lugar, identificar en los trabajadores la presencia de una actitud indiferente, lo cual significa que en su mayoría manifiestan sentirse ni satisfechos o insatisfechos. Por otra parte, la variable ecoeficiencia tiene como antecedentes a López (1998), Colombia, quien en su estudio para la propuesta de una ruta de sostenibilidad, concluye que el problema que genera mayor inconveniente para su implementación está centralizado en el tiempo con el que cuentan las empresas, el cual se convierte en un factor indispensable para estudiar, examinar, evaluar para poder hacer su ingreso en el tema exclusivamente ambiental, todo esto ocasionado por el continuo cambio y movimiento que trae consigo la globalización.

Asimismo, García-Landa y Montero (2013), Colombia, sus resultados indicaron la existencia de asociación baja (correlación) entre ambas variables. Sin embargo, permite concluir que la escala cumple con los aspectos dentro de lo aceptable para poder realizar la medición y ser aplicada. Por otra parte, Inda y Vargas-Hernández (2012), Colombia, concluyen que la responsabilidad social empresarial termina con la idea de que la competitividad debe estar separada del uso sustentable de los recursos y más bien el cumplimiento de las metas empresariales se debe dirigir a unificar estas dos variables generando la eficiencia sustentable y saludable. Asimismo, Iglesias et al. (2013), Argentina, sus conclusiones indican que las ideas y opiniones son totalmente incorrectas en cuanto al uso, aplicación que se da al agua; asimismo, señalan que la utilización de este recurso es insostenible,

debido al desconocimiento de otros activos que pueden reemplazar al uso del agua, especialmente en la limpieza de ambientes o muebles.

El aporte de la investigación agrega información teórica en cuanto a la relación que tiene la motivación laboral con la actitud ecoeficiente la cual es de 0,663, lo que significa que la asociación entre estas dos variables es moderada, quiere decir que tan solo entre las dos variables existe el 44% de relación. Además, en cuanto a las dimensiones se comprobó que las características de la situación laboral que, aunque tan solo tiene un 39% de relación, es la que mayor asociación tiene con la actitud ecoeficiente. La segunda dimensión en relacionarse con 37,1% se refiere a las características del puesto de trabajo; mientras que las características del individuo es la dimensión que menor relación tiene con la actitud ecoeficiente con tan solo el 33,1% de relación.

8. CONCLUSIONES

Primero.- de acuerdo a los datos obtenidos en cuanto a la variable motivación laboral, el promedio de toda la muestra es de 54,28 puntos, ubicándola en el nivel de regular, lo cual significa que los trabajadores en momentos determinados y de acuerdo a la situación que lo amerita poseen un estímulo, ánimo e impulso positivo como también puede ser negativo respecto a los quehaceres y actividades que realizan a diario en la institución, cumpliendo con las funciones que exige el puesto de trabajo; así como de la situación laboral.

Segundo.- de acuerdo a los datos obtenidos en cuanto a la variable actitud ecoeficiente, el promedio de toda la muestra es de 53,22 puntos, ubicándola en el nivel de regular, lo cual significa que los trabajadores en momentos determinados y de acuerdo a la situación que lo amerita poseen un comportamiento positivo como también puede ser negativo respecto al cuidado del ambiente institucional, debido a que tienen la intención de ahorrar energía, el agua, los materiales que se les asigna; así como, demuestran una tendencia al manejo de residuos.

Tercero.- La correlación realizada entre la motivación laboral y la actitud ecoeficiente corresponde a 0.663, lo cual indica la presencia de una relación positiva con tendencia a ser fuerte. Asimismo, del análisis del coeficiente de determinación se obtuvo 0,44, demostrando que el nivel de causalidad corresponde al 44%.

Cuarto.- La correlación realizada entre la dimensión características del individuo y la actitud ecoeficiente corresponde a 0,575, lo cual indica la presencia de una relación positiva moderada. Asimismo, del análisis del coeficiente de determinación se obtuvo 0.331, demostrando que el nivel de causalidad corresponde al 33,1%.

Quinto.- La correlación realizada entre la dimensión características del puesto de trabajo y la actitud ecoeficiente corresponde a 0,609, lo cual indica la presencia de una relación positiva con tendencia a ser fuerte. Asimismo, del análisis del coeficiente de determinación se obtuvo 0.371, demostrando que el nivel de causalidad corresponde al 37,1%.

Sexto.- La correlación realizada entre la dimensión características dimensión características de la situación laboral y la actitud ecoeficiente corresponde a 0,628, lo cual indica la presencia de una relación positiva con tendencia a ser fuerte. Asimismo, del análisis del coeficiente de determinación se obtuvo 0,394, demostrando que el nivel de causalidad corresponde al 39,4%.

9. RECOMENDACIONES

Para aumentar la motivación laboral se debe mejorar los factores internos como son las características que ofrece, en primer lugar, el puesto del trabajo como es la asesoría de acuerdo a los quehaceres de cada oficina, controlar la carga laboral, así como el control de las diferentes tareas y actividades que tenga el personal; en segundo lugar, tendrá que ver con la situación laboral, las cuales tienen relación con el entorno social que rodea a los trabajadores; asimismo, con las acciones organizacionales.

Para lograr que la actitud ecoeficiente de los trabajadores es necesario implementar un plan de mejora en el cual se oriente a la capacitación con la finalidad de involucrar al personal en el cuidado del agua, ahorro de energía, ahorro de materiales y el manejo de residuos.

Fortalecer la conducta y la actitud ecoeficiente de los trabajadores mediante la implementación de las normas de ecoeficiencia en cada una de las oficinas de la UNAMAD de acuerdo a la propuesta dictaminada por el ministerio del ambiente.

Ampliar la investigación en busca de la asociación de la actitud ecoeficiente con otras variables con la finalidad de encontrar factores que inciden en la misma como puede ser el aprendizaje, fortalecimiento de valores, la autoestima, los hábitos de higiene y aseo.

12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agut Nieto, Sonia; Carrero Planes, Virginia (2007). Contribuciones al estudio de la motivación laboral: enfoques teóricos desde la dimensión de autoexpresión del ser humano. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 23, núm. 2, pp. 203-225.
- Alvarado Silva, Sobeida del Carmen; Quero Romero, Yumaira Matilde; Bolívar Aparicio, Merys Emilia (2016). Estilo gerencial y motivación laboral en las Escuelas Básicas del Municipio Miranda. *Negotium*, vol. 12, núm. 35, noviembre, pp. 56-79.
- Amaru Maximiano, Antonio Cesar (2009). *Fundamentos de Administración. Teoría general y proceso administrativo*. México: Pearson Educación.
- Bateman, Thomas S. y Snell, Scott A. (2009). *Administración. Liderazgo y Colaboración en un mundo competitivo*. Octava edición. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Bustamante Sánchez, Yolanda (2011). Ecoeficiencia en la universidad hacia un desarrollo sostenible. Gestión en el Tercer Milenio, *Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas*, UNMSM, Vol. 14, N° 27, Lima.
- Cortés Mejía, Alejandra (2004). Estilos de liderazgo y motivación laboral en el ambiente educativo *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, vol. IV, núm. 106, pp. 203-214.
- Chaparro Espitia, Leovany (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. (Factores diferenciadores entre las empresas públicas y privada). INNOVAR. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, vol. 16, núm. 28, julio-diciembre, pp. 7-32.
- Charaja Incacutipa, Yesenia Milagros; Mamani Gamarra, Javier (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional De Comercio Exterior y Turismo - Puno - Perú. Comunicación: *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, vol. 5, núm. 1, enero-junio, 2014, pp. 5-13.
- García-Landa, Claudia; Montero, María (2013). Propuesta de medición para toma de decisiones sobre el consumo de energía eléctrica *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 45, núm. 3, pp. 375-388..
- González-Ortiz, Marianela (2014). Análisis crítico sobre la conceptualización y medición de la ecoeficiencia empresarial crítica. *Ciencia en su PC*, núm. 2, abril-junio, 2014, pp. 93-107.
- Hernández Rodríguez, Sergio Jorge (2011). *Introducción a la Administración. Teoría general administrativa: Origen, evolución y vanguardia*. Quinta Edición. México, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Hernández Herrera, Claudia Alejandra (2011). La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior. *Investigación Administrativa*, núm. 108, julio-diciembre, 2011, pp. 69-80.

- Hellriegel, Don; Jackson, Susan E. y Slocum, John W. Jr. (2009). *Administración. Un enfoque basado en competencias*. Décimo primera edición. México D.F.: Cengage Learning Editores, S.A.
- Iglesias, Ricardo; Carmuega, Esteban; Spina, Luciano; Casávola, César (2013). Creencias, mitos y realidades relacionadas al consumo de agua. *Insuficiencia Cardíaca*, vol. 8, núm. 2, pp. 52-58.
- Inda Tello, Claudia Mirella; Vargas-Hernández, José G. (2012). Ecoeficiencia y competitividad: tendencias y estrategias con metas comunes. *Ingeniería de Recursos Naturales y del ambiente*, núm. 11, enero-diciembre, 2012, pp. 33-40.
- Lind A., Douglas; Marchal G., William y Wathen A., Samuel (2008). *Estadística aplicada a los negocios y la economía*, Decimotercera edición. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Michael, A. Hitt (2006). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Ministerio del Ambiente (2009). *Guía de ecoeficiencia para instituciones del sector público*. Disponible en: <http://cdam.minam.gob.pe/novedades/ecoeficienciaempresarial.pdf>
- Münch Galindo, Lourdes (2007). *Administración. Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor*. México: Pearson Educación.
- Robbins, Stephen P. y Coulter, Mary (2005). *Administración*. Octava edición. México: Pearson Educación.

ANEXOS

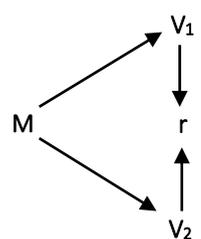
- 1. Matriz de consistencia.**
- 2. Instrumento de motivación laboral**
- 3. Instrumento de actitud ecoeficiente**

ANEXO N° 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA
INVESTIGACIÓN

TÍTULO: Motivación laboral y la actitud ecoeficiente de los trabajadores de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2016

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿En qué medida la motivación laboral se relaciona con la actitud ecoeficiente de los trabajadores de la UNAMAD, 2016?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Cuál es el nivel de motivación laboral de los trabajadores de la UNAMAD, 2016?</p> <p>¿Cuál es el nivel de actitud ecoeficiente de los trabajadores de la UNAMAD, 2016?</p> <p>¿En qué medida las características del individuo se relacionan con la actitud ecoeficiente de los trabajadores de la UNAMAD, 2016?</p> <p>¿En qué medida las características del puesto de trabajo se relacionan con la actitud ecoeficiente de los trabajadores de la UNAMAD, 2016?</p> <p>¿En qué medida las características de la situación laboral se relacionan con la actitud ecoeficiente de los trabajadores de la UNAMAD, 2016?</p>	<p>OBJETIVOS GENERAL:</p> <p>Establecer la relación que existe entre la motivación laboral y la actitud ecoeficiente de los trabajadores de la UNAMAD, 2016..</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Identificar el nivel de motivación laboral de los trabajadores de la UNAMAD.</p> <p>Identificar la actitud hacia la ecoeficiencia de los trabajadores de la UNAMAD.</p> <p>Establecer la relación entre las características del individuo y la actitud ecoeficiente de los trabajadores de la UNAMAD, 2016.</p> <p>Establecer la relación entre las características del puesto de trabajo y la actitud ecoeficiente de los trabajadores de la UNAMAD, 2016.</p> <p>Establecer la relación entre las características de la situación laboral y la actitud ecoeficiente de los trabajadores de la UNAMAD, 2016.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>La motivación laboral se relaciona con la actitud ecoeficiente de los trabajadores de la UNAMAD, 2016.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICA:</p> <p>Las características del individuo se relacionan con la actitud ecoeficiente de los trabajadores de la UNAMAD, 2016.</p> <p>La relación entre las características del puesto de trabajo se relacionan con la actitud ecoeficiente de los trabajadores de la UNAMAD, 2016.</p> <p>La relación entre las características de la situación laboral se relacionan con la actitud ecoeficiente de los trabajadores de la UNAMAD, 2016.</p>

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE			METODOLOGÍA
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	
VARIABLE DE ESTUDIO 1: Variable Independiente Motivación laboral	Características del individuo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Necesidades. ▪ Actitudes. ▪ Metas. 	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Relacional de corte transversal no experimental. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Correlacional 
	Características del puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Retroalimentación. ▪ Carga laboral. ▪ Tareas y actividades. ▪ Discreción. 	
	Características de la situación laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entorno social inmediato. ▪ Acciones organizacionales. 	
VARIABLE DE ESTUDIO 2: Variable Dependiente Actitud ecoeficiente	Ahorro de la energía	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Limpieza periódica de luminarias y ventanas. ▪ Disposición de puestos de trabajo para el uso de la energía. ▪ Optimización para el uso de equipos. ▪ Señalización para el uso de la energía. ▪ Racionalización en el uso de equipos. 	Donde: M: muestra V₁: Motivación laboral V₂: Actitud ecoeficiente r : correlación POBLACIÓN Los 392 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata.
	Ahorro del agua	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Control de fugas y averías. ▪ Disposición de avisos para el uso del agua. ▪ Uso del agua para otros fines. 	

	<p>Ahorro de materiales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Impresión de documentos. ▪ Fotocopiado de documentos. ▪ Reutilización de materiales. ▪ Uso de la comunicación electrónica. 	<p>MUESTRA: Probabilística, aleatorio simple la cual forma un total de 194 trabajadores.</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS: La encuesta – Cuestionario.</p> <p>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medidas de tendencia central y distribución de frecuencias por cada variable. ▪ Coeficiente de correlación de Spearman. ▪ Coeficiente de determinación r^2 ▪ Prueba de Chi cuadrado X^2
	<p>Manejo de residuos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Segregación de materiales. ▪ Reciclado de residuos sólidos. 	

ANEXO N°2
INSTRUMENTO

ENCUESTA PARA IDENTIFICAR LA MOTIVACIÓN LABORAL											
Provincia:		Sexo:	<input type="checkbox"/> Varón <input type="checkbox"/> Mujer								
Región:		Edad:									
<p>I. INSTRUCCIONES: Esta encuesta tiene un número de preguntas que exploran el nivel de motivación laboral de los trabajadores. De acuerdo con ello, es necesario que conteste estas preguntas tan honestamente como le sea posible. Se debe colocar una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados.</p>											
<table border="1" style="margin: auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">0</th> <th style="width: 25%;">1</th> <th style="width: 25%;">2</th> <th style="width: 25%;">3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Totalmente en desacuerdo</td> <td style="text-align: center;">En desacuerdo</td> <td style="text-align: center;">De acuerdo</td> <td style="text-align: center;">Totalmente de acuerdo</td> </tr> </tbody> </table>				0	1	2	3	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	1	2	3								
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo								
II. DATOS ESPECÍFICOS											
N°	ÍTEMS	(0)	(1)	(2)	(3)						
1	Me gusta la clase de trabajo que desempeño.										
2	Me mantengo siempre ocupado en el trabajo.										
3	Trabajo de forma independiente y autosuficiente.										
4	Me gusta hacer cosas diferentes de vez en cuando en el trabajo.										
5	Siento que la cantidad de trabajo que realizo es la adecuada.										
6	Tengo libertad para aplicar mi propio criterio.										
7	Este trabajo me permite “ser alguien” en la institución.										
8	En este trabajo realizo cosas que están en conflicto con mis creencias.										

9	Siento las autoridades son competentes para tomar decisiones.				
10	Me gusta la forma en que las autoridades dirigen a los trabajadores.				
11	Siento que recibo apoyo de parte de las autoridades.				
12	Me gusta la forma en que se ponen en práctica las políticas de la institución.				
13	Siento que mi sueldo es el adecuado de acuerdo con las labores que realizo.				
14	Siento que el sueldo y las prestaciones que recibo satisfacen mis necesidades y las de mi familia.				
15	Estoy satisfecho con las oportunidades de ascenso que hay en el puesto que desempeño.				
16	Siento que las condiciones físicas de mi trabajo son las adecuadas. (Luz, temperatura, ventilación, espacio)				
17	Estoy dispuesto a trabajar con personas con algún tipo de discapacidad (motriz, mental, auditiva, etc.).				
18	Estoy satisfecho con la forma en que me llevo con mis compañeros de trabajo.				
19	Me gusta el espíritu de cooperación que hay entre compañeros.				
20	Considero que en este trabajo tengo la oportunidad de desarrollar amistades entre mis compañeros de trabajo.				
21	Soy tratado con respeto por la gente con la que trabajo.				
22	Recibo la formación y capacitación necesarias para mantenerme al nivel de las necesidades de los clientes.				

23	Mi trabajo actual y responsabilidades están claramente definidos.				
24	Considero que mi cantidad de trabajo me permite realizar un trabajo de calidad.				
25	Mi jefe inmediato me toma en cuenta en la toma de decisiones.				
26	Tengo acceso a los recursos para realizar mi trabajo (máquinas, equipos, tecnología, software, materiales, etc.).				
27	Mi trabajo me permite conciliar mi vida profesional y personal de manera razonable.				
28	En la institución, las personas son recompensadas de acuerdo a su rendimiento y logros.				
29	Tengo sentimiento de culpa por dejar trabajo pendiente cuando ya terminó mi jornada laboral.				
30	Tengo sentimiento de culpa por no estar mayor tiempo con mis hijos/familia debido al trabajo.				

ANEXO N°3
INSTRUMENTO

ENCUESTA PARA IDENTIFICAR LA ACTITUD ECOEFICIENTE											
Provincia:		Sexo:	<input type="checkbox"/> Varón <input type="checkbox"/> Mujer								
Región:		Edad:									
<p>I. INSTRUCCIONES: Esta encuesta tiene un número de preguntas que exploran la actitud ecoeficiente. De acuerdo con ello, es necesario que conteste estas preguntas tan honestamente como le sea posible. Se debe colocar una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados.</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">0</th> <th style="width: 25%;">1</th> <th style="width: 25%;">2</th> <th style="width: 25%;">3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Nunca</td> <td style="text-align: center;">Pocas veces</td> <td style="text-align: center;">Algunas veces</td> <td style="text-align: center;">Siempre</td> </tr> </tbody> </table>				0	1	2	3	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Siempre
0	1	2	3								
Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Siempre								
II. DATOS ESPECÍFICOS											
N°	ÍTEMS	(0)	(1)	(2)	(3)						
1	Cuando realiza la impresión de documentos procura utilizar ambas caras de la hoja.										
2	Considera necesario realizar la impresión de documentos de ser necesario a dos páginas por cara.										
3	Realiza la reutilización de papeles en documentos preliminares o de borrador.										
4	Le da preferencia al uso de la comunicación electrónica en reemplazo de la escrita.										
5	Evita la impresión innecesaria de los anexos de documentos cuando estos pueden entregarse en formato digital.										
6	Utilizar el modo “borrador” en la impresión de los documentos de trabajo que sean indispensable imprimir.										
7	Promueve el escaneado de documentos recibidos, a fin de compartirlos por las dependencias que lo requieran en forma de archivo digital.										
8	Evita el fotocopiado sucesivo de documentos cuando se puede publicar un ejemplar en un ambiente visible para los										

	interesados.				
9	Toma la iniciativa para controlar el consumo de energía en las horas punta.				
10	Solicita la limpieza periódica de las luminarias y ventanas para aprovechar la iluminación natural durante el día.				
11	Realiza la disposición de los puestos de trabajo para un mejor aprovechamiento de la luz y ventilación natural.				
12	Realiza preferentemente la mayoría de sus actividades en el horario de mayor iluminación natural para evitar la luz artificial.				
13	Optimiza el uso del aire acondicionado de acuerdo a las indicaciones del fabricante o información del internet sobre el equipo.				
14	Optimiza el uso del aire acondicionado de acuerdo al mantenimiento preventivo del equipo.				
15	Para el uso del aire acondicionado usted faculta su utilización solo en ambientes que reúnan las condiciones y previsiones necesarias.				
16	Apaga los equipos eléctricos y electrónicos cuando no tiene prevista su inmediata utilización.				
17	Publica avisos en lugares visibles de su oficina o dependencia sobre el buen uso de la energía.				
18	Cuando deja de utilizar la computadora usted realiza el uso de la función “protector de pantalla” estático con fondo negro para evitar el consumo innecesario.				
19	Cuando encuentra un ambiente con la luz encendida innecesariamente procede a apagarla.				
20	En caso de observar alguna avería en las instalaciones sanitarias así como cualquier forma de pérdida de agua, comunica a la oficina de servicios generales para su inmediata reparación.				

21	Publica avisos en lugares visibles de su oficina o dependencia sobre el buen uso y cuidado del agua. internet				
22	Promueve el cuidado y el uso racional del agua entre sus compañeros de trabajo.				
23	Conoce la cantidad de residuos sólidos orgánicos e inorgánicos que se generan en su oficina o dependencia.				
24	Realiza la acumulación de residuos realizando la segregación (separación) de papeles, cartones, cartuchos de tinta y tóner de impresión, aluminio y otros metales, vidrios y otros en contenedores diferenciados.				
25	Fomenta en los diferentes ambientes y oficinas de la universidad la segregación (separación) de residuos en contenedores diferenciados.				
26	Promueve la entrega de los materiales segregados a entidades o empresas recicladoras.				
27	Reutiliza los sobres, siempre que sea posible, en más de una ocasión. Especialmente para el envío de información interna.				
28	Solicita al personal de mantenimiento que revise regularmente las instalaciones y equipos para detectar cualquier anomalía y fugas.				
29	Promueve la participación de colaboradores a través de campañas de sensibilización en el uso eficiente del agua.				
30	Motiva a sus demás compañeros a reportar fugas o goteos para que puedan ser reparados a la mayor brevedad posible.				

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	D1										D2										D3										
1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	2	
2	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	
3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1		
4	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1		
5	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	
6	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	
7	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	
8	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	
9	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	
10	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
11	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	
12	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	
13	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	
14	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
16	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	
17	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	
18	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
19	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	
21	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3
22	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	
23	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	
24	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	
25	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
26	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	
27	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	
28	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	
29	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	

30	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	
31	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	1	3	1	
32	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	
33	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	
34	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	
35	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
37	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	
38	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	
39	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
40	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	
42	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3
43	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	
44	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	
45	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	
46	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
47	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	
48	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	
49	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	
50	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	
51	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	3	1	
52	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	
53	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	
54	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	
55	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	
56	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	
57	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	
58	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	
59	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	
60	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	
61	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	

68	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1
69	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
70	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2
71	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
73	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
75	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1
76	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2
77	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
78	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
79	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
81	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
83	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2
84	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
85	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2