

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**



**El clima organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad  
Provincial de Yungay, 2021**

**Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en  
Administración**

**Autora**

Ortega Vega, Ivette Cecilia

**Asesor**

Luján Torres, Jorge Alejandro

Código ORCID 0000-0001-7194-2917

**Huaraz – Perú**

**2021**

## 1. Palabras clave:

Tema	Clima organizacional, motivación laboral
Especialidad	Administración
Líneas de Investigación	Código OCDE Gestión del talento humano 5. Ciencias Sociales 5.2 Economía y negocios Negocios y Management Comportamiento organizacional

### Keywords

Topic	Organizational climate, work motivation
Specialty	Administration
Research line	OECD code Human Resources 5. Social Sciences 5.2 Economy and business Business and Management Organizational behavior

## **2. Título**

El clima organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.

### **3. Resumen**

El presente estudio de investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.

La investigación fue de tipo no experimental, de diseño descriptivo, correlacional y de corte transversal. Se empleó como técnica de recojo de información la encuesta y como instrumento el cuestionario debidamente estructurado. La población fue de 43 trabajadores administrativos, y la muestra fue de 39 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.

A través de este presente estudio de investigación, se delimitó que, sí existe una relación significativa entre las dos variables; el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021, de acuerdo al estadístico chi cuadrado cuyo valor de significancia fue 0.012 menor al 0.05; y, además, de acuerdo al estadístico Tau B de Kendall, existió una correlación positiva media, resultando un coeficiente de correlación de 0,621.

#### **4. Abstract**

The purpose of this research study was to determine the relationship between the climate, organizational and work motivation in "the" Provincial Municipality of Yungay, 2021.

The research was non-experimental, descriptive, correlational and cross-sectional. The survey was used as the information gathering technique and the properly structured questionnaire as an instrument. The population was 43 administrative workers, and the sample was 39 administrative workers from the Yungay Provincial Municipality, 2021.

Through this present research study, it was “delimited” that, yes, there is a significant relationship between the two variables; the organizational climate and work motivation in the workers of the Yungay Provincial Municipality, 2021, according to the chi square statistic whose significance value was 0.012 less than 0.05; Furthermore, according to Kendall's Tau B statistic, there was a mean positive correlation, resulting in a correlation coefficient of 0.621.

## ÍNDICE

<b>1. Palabras clave</b> .....	ii
<b>2. Título</b> .....	iii
<b>3. Resumen</b> .....	iv
<b>4. Abstract</b> .....	v
<b>5. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
5.1. Antecedentes y fundamentación científica .....	1
5.2. Justificación de la investigación .....	25
5.3. Problema.....	25
5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables .....	26
5.4.1. Conceptuación de las variables .....	26
5.4.2. Operacionalización de las variables .....	29
5.5. Hipótesis .....	32
5.6. Objetivos.....	32
<b>6. METODOLOGÍA</b> .....	33
6.1. Tipo y diseño de investigación .....	33
6.2. Población – Muestra:.....	34
6.3. Técnicas e instrumentos de investigación .....	35
6.4. Procesamiento y análisis de la información .....	35
<b>7. RESULTADOS</b> .....	<b>36</b>
<b>8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN</b> .....	<b>52</b>
<b>9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	<b>57</b>
<b>10. AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>61</b>
<b>11. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS</b> .....	<b>62</b>
<b>12. ANEXOS Y APÉNDICES</b> .....	<b>67</b>

## ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1: Descripción del clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.....	29
Tabla 2: Dimensión 1: Estructura en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.....	29
Tabla 3: Dimensión 2: Trabajo en equipo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.....	30
Tabla 4: Dimensión 3: Recompensa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.....	30
Tabla 5: Análisis de la motivación laboral en los trabadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.....	31
Tabla 6: Dimensión 1: Incentivo económico en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.....	31
Tabla 7: Dimensión 2: Realización personal en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.....	32
Tabla 8: Dimensión 3: Realización Interpersonal en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021 .....	32
Tabla 9: Determinación de que relación existe entre el clima y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay,2021 .....	33
Tabla 10: Determinación de la correlación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.....	34
Tabla 11: Detalle de la relación que existe entre la estructura y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.....	36
Tabla 12: Determinación de la correlación entre estructura y motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.....	37

Tabla13: Especificación de la relación que existe entre el trabajo en equipo y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.....	39
Tabla 14: Determinación de la correlación entre trabajo en equipo y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.....	40
Tabla 15: Descripción de la relación que existe entre la recompensa y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.....	42
Tabla 16: Determinación de la correlación entre la recompensa y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.....	42



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diagrama de dispersión Clima organizacional y Motivación laboral.....	35
Figura 2: Diagrama de dispersión Estructura y Motivación laboral.....	38
Figura 3: Diagrama de dispersión Trabajo en equipo y Motivación laboral.....	41
Figura 4: Diagrama de dispersión Recompensa y Motivación laboral.....	43

## 5. INTRODUCCIÓN

### 5.1. Antecedentes y fundamentación científica

#### **Antecedentes**

Según Valdivieso (2018), en su investigación elaborada en Ecuador se concluyó que una vez determinado el Clima Organizacional, éste tiene una adversa relación con la Satisfacción Laboral de los colaboradores del Polinal ecuatoriano, verificándose así la hipótesis; de que a menor Clima Organizacional menor será el nivel de satisfacción laboral del personal de la empresa.

De igual manera Alarcón (2019), en su tesis realizada en Ecuador concluyó que a partir de los resultados se verifica la hipótesis de la investigación en la que la Motivación afecta el ambiente organizacional de todos los conductores de la Empresa de Transporte público urbano de pasajeros de Quito (EPMTP). La necesidad de autorrealización es alta, y dentro del entorno organizacional, los aspectos, estímulos y sistemas de recompensa, así como las actitudes hacia la transformación, se encuentran en un nivel de desacuerdo.

Según Rodríguez (2018), en su investigación realizada en Ecuador se pudo demostrar que el Clima organizacional si influencia de un modo beneficioso en la Satisfacción Laboral del personal de la Empresa FLOR ENCANTO CÍA. LTDA. FINENFLOR.

Así mismo Pruna (2017), en su investigación realizada en Ecuador concluyó que el clima organizacional adentro de la empresa se ha visto con varias dificultades ya que no se le dio la debida importancia que se merecía, olvidando la gran

influencia que tiene en el desempeño de los empleados, sabiendo que se manifiesta en su comportamiento el cual puede ser evidenciado en el desarrollo de sus actividades cotidianas, lo que va a influir en el comportamiento laboral.

También Calahorrano (2019), en su tesis realizada en Ecuador concluyó que la presencia de estrés laboral tiene relación con el Clima Organizacional de los docentes de la Unidad Educativa República de Brasil, siendo un indicador para optar medidas de acciones correctivas - preventivas.

Según Bon y Luna, (2019), en su tesis realizada en Trujillo concluyeron que el clima organizacional influye positivamente en el desempeño laboral del personal del call center Banco de Crédito del Perú, agencia Trujillo 2019, según la prueba obtuvo un valor chi - cuadrado de 54.149, mayor al tabulado y una significancia de  $0.000 < 0.05$ .

Así mismo Castro y Durand, (2020), en su investigación de tesis realizada en Piura concluyeron que existe una relación significativa entre la variable motivación y la variable desempeño laboral de los colaboradores del Hotel Príncipe de Piura, ya que las dos variables se relacionan debido a que ambas se encontraron en un nivel regular, esto nos sugiere que a mayor motivación hacia el trabajo mucho más será su desempeño laboral de los colaboradores. Asimismo, la prueba de hipótesis apoya esta afirmación.

También Sarmiento (2016), en su tesis realizada en Trujillo concluyó que el Clima Organizacional se relaciona directamente con la Motivación Laboral de la Empresa

Sedalib SA es posible la determinación de un Coeficiente de Correlación Positivo de 0,959, podemos notar que un promedio del 77% de los administrativos está de acuerdo con el ambiente corporativo. Asegurar que una media del 70% de miembros del personal administrativo se sientan motivados. También se observa que la Estructura tiene una relación directa con la Motivación laboral en la empresa Sedalib SA es posible diagnosticar un coeficiente positivo de correlación de 0,870, apreciando que un promedio del 55% de administrativos se encuentran de acuerdo con la Estructura implementada dentro de la empresa. Con un promedio de 70% de empleados administrativos que se sienten motivados, también se encuentra que las recompensas están directamente relacionadas con la Motivación laboral en la empresa Sedalib SA. Precizando un coeficiente positivo de correlación de 0,856, se puede notar que el 67,5% de los empleados administrativos están satisfechos con la recompensa introducida en la empresa. Asegurar que una media de 70% de miembros de los empleados administrativo se sienta motivado.

De igual manera Prescott y García, (2019), en su investigación de tesis realizada en Tumbes concluyeron que la situación de motivación laboral es del orden del 52,63% un nivel alto, proporción que representa a 30 empleados, lo que explica que aspectos de incentivos monetarios y no monetarios no son expectativas plenamente inclusivas de los empleados del Municipio de Aguas verdes. De igual manera, la toma de decisiones, la situación presentada como 49,12% representada por 28 empleados, observada en un nivel adecuado, describe la moderada implicación y compromiso de los miembros en participar para lograr frutos y resolver problemas dentro de la gestión municipal.

También Del Rosario y Huamán, (2017), en su tesis realizada en Tumbes concluyó que la motivación tiene una influencia significativa con un nivel medio en la satisfacción laboral del personal del Municipio Distrital - Aguas Verdes.

Según Cárdenas y Castro, (2018), en su estudio realizado en Huancavelica, concluyeron que el estudio de acuerdo al entorno laboral presenta una establecida estructura funcional, la remuneración se define de acuerdo a estándares de pago, los rendimientos de los colaboradores están instituidos en horarios, no se tiene programa de recompensas para ninguno de los colaboradores. También se determinó que el entorno laboral dentro de la empresa prestadora de servicios EMAPA Huancavelica S.A. presenta una Estructura Organizacional establecida dentro del cual el personal presenta funciones respectivas, obligaciones y objetivos a los cuales debe alcanzar; asimismo se ha determinado que existe una escala salarial establecida, que muchas veces resulta insatisfactoria para los colaboradores, los estándares de productividad de cada colaborador también se establecen por sus horarios de trabajo, presentan servicios claros y concretos, los cuales personalizan y no se presenta mayor reclamo por parte del público. Asimismo, se ha determinado que no existe ningún programa de recompensa salarial o remunerativa entre la empresa y el personal, lo que ha generado descontento, el mismo que no es recompensado ni remunerado adecuadamente sus expectativas.

También Barrientos (2020), en su tesis realizada en Lima, también concluyó que existe Correlación positiva alta entre la motivación laboral y el clima organizacional entre los empleados de la Corporación Estratégica, Chilca – 2020 con el nivel de significancia menos de 0.05. Se concluyó que la motivación de los

empleados es inadecuada, ya que sus necesidades laborales no se satisfacen en su totalidad, relacionándose negativamente con el clima organizacional.

Así mismo Cubas (2017), en su investigación de tesis realizada en Pimentel, concluyó que existe una relación significativa entre Motivación laboral y Clima organizacional entre los empleados de la Empresa Agronegocios Omar SRLJaén. Y que existe una relación significativa entre la dimensión Trabajo en equipo de la Motivación laboral con las dimensiones del Clima organizacional entre los empleados de Agronegocios Omar SRLJaén.

Según Alva (2018), en su tesis realizada en Chimbote después de examinar e investigar todas las dimensiones de cada una de las variables llegó a la conclusión de que el grado de influencia de las dimensiones Logro y Autonomía (Motivación) es referido en porcentajes de 90% sobre las dimensiones oportunidades y rendimiento (Satisfacción), teniendo en cuenta que la influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente tiene un alto cargo de influencia.

De igual manera Livias (2019), en su investigación de tesis realizada en Huaraz concluyó que, a nivel general, el clima organizacional está significativamente relacionado con el desempeño de los trabajadores del Municipio Distrital de Acochaca, Asunción Ancash, 2019; significa que a cualquier cambio que acontezca en el clima organizacional, igualmente habrán cambios en el desempeño laboral en la instalación antes mencionada de forma directa.

Así mismo Cano y López, (2020), en su investigación de tesis realizada en Huaraz concluyeron que gracias al test ETA, existe una ligera influencia entre las dos variables, como resultado la relación laboral obtiene la valoración de 0,486, mientras el clima organizacional sale perjudicado por con un 0,396; la relación laboral se fija en intermedia con un valor del 87,4% y el clima organizacional se fija en un valor acorde con una valoración del 70,6%, lo que conlleva que los empleados pertenecientes a organismos públicos, no priorizan su desempeño, deberes y no establecen una relación con su jefe.

Según Sena (2019), en su tesis realizada en Huaraz sobre dichos resultados adquiridos partiendo de la hipótesis genérica, se diagnosticó que si existe una relación entre las variables, que es significativa ( $0.000 < 0.05$ ); llegó a la conclusión de que, si hubiera un entorno organizativo ideal, los empleados administrativos del Municipio Distrital de Independencia del Condado harían un mejor trabajo.

También Rodríguez y Sánchez, (2019), en su tesis realizada en Huaraz nos dicen que, si existe una relación importante entre la variable clima organizacional y la variable motivación laboral en la compañía Soluciones-Ambientales-Seguras S.A.C. está determinada por una fuerte correlación. Independencia, 2019.

Finalmente, Mejía (2018), en su investigación de tesis realizada en Huaraz, concluyó que existen límites para la administración de la calidad en el clima organizacional, debido a que todos los representantes no ofrecen autogestión a los trabajadores para reconocer ininterrumpidamente las insuficiencias en la prestación de servicios. Las aptitudes y capacidades del personal no se fortalecen

en el lugar de trabajo porque la sensación del clima organizacional es positiva, lo que significa que los objetivos y metas están orientados a las necesidades de la organización. Es indispensable establecer una filosofía y una práctica con el desempeño anhelado para que se brinde la mayor calidad admisible.

## **Fundamentación científica**

### **Clima Organizacional**

El clima organizacional totalmente es lo que el colaborador llega a percibir con respecto a su entorno laboral y esto hace que tome como referencia aspectos tales como: la probabilidad de realización personal, implicación, entrada a información, supervisión que facilitan las labores. Palma (2004).

### **Indicadores del Clima Organizacional**

Distintos autores nos explican que el Clima organizacional se encuentra sometido a indicadores que resultan en la sensación negativa o positiva en el trabajador y por ende insatisfacción y satisfacción con su trabajo.

Estas son:

#### **Autorrealización o Desarrollo personal:**

Palma (2004), nos define la autorrealización como la estima de un empleado por las oportunidades que ofrece el entorno laboral y, por lo tanto, promueve su progresión profesional y personal en el futuro; como ejemplo, los trabajadores pueden aprender y crecer para la promoción personal dentro de la organización, teoría defendida por Fernández (1999), mencionando un apoyo similar, argumentando que es la base de oportunidades para el crecimiento personal y profesional.

Como resultado, los trabajadores encontrarán todo el apoyo, apoyo y promoción para su avance en sus organizaciones, de la mano de políticas justas y efectivas,



desde 2009, este creador amplió su teoría de la autorrealización al decir que los trabajadores se inclinan por un trabajo donde tienen la oportunidad de poner en práctica todas estas destrezas y habilidades en las distintas labores que se les asignan, y también están buscando un lugar donde puedan ser reconocidos por su buen hacer. Todas estas particularidades conceden dar un trabajo con diferentes estímulos y así evitar un trabajo con poco desafío que induce sentimientos de fallos y por ende de decepción. En general, los empleados que tengan esta oportunidad sentirán alegría y complacencia.

### **Implicación laboral**

Según Palma (2004), entender este indicador como una identidad de responsabilidad y ética laboral que servirá de ingrediente esencial para el crecimiento empresarial y la realización.

Sin embargo, Ferreira (2006), afirma que sentirse conectado con tu organización es de gran importancia y concluye que para sentirte comprometido primero debes admitir las metas y valores, así como si estos fueran tuyos y batallar por permanecer en tu lugar de ocupación.

De igual manera refiere (Litwin y Stringer) “Es indispensable que los trabajadores irradien espíritu, es decir, que haya esa sensación de apoyo mutuo en los niveles superiores así también como de los niveles inferiores, para lograr un mayor placer frente a las labores a desempeñar”.

### **Supervisión**

Palma (2004), lo explica como el reconocimiento e importancia que poseen los superiores en el desarrollo de inspección durante las funciones llevadas a cabo y en cuanto a la orientación para el desempeño de una tarea eficiente, el apoyo brindado que son piezas del desempeño frecuente, como ejemplo de esto viene a ser el suceso de un supervisor, que hace su labor asistiendo a los empleados en la

ocasión de una dificultad, para superar los obstáculos que puedan brotar en la organización, y sobre todo lo importante de evaluar los procesos que han seguido los trabajadores mejorando la satisfacción y la producción de los empleados. Por otro lado, Robbins (2004) refirió de que el empleado potenciará su satisfacción si su superior jerárquico es una persona comprensiva y amigable que también puede elogiar y apreciar su buen trabajo y saber escuchar a las diferentes opiniones de sus empleados y al mismo tiempo muestran interés y preocupación en ella.

### **Comunicación**

Afirma Palma (2004), que la comunicación es el nivel de expresión, claridad, deducción y explicación de cualquier información relacionada con el desarrollo de funcionamiento interno de la institución, como los servicios prestados a clientes externos, así como proporcionar información relevante para la ejecución de sus funciones a la vez fomentando y promoviendo la comunicación interna.

Y por todo esto Hogetts y Altman (1985), afirman que 1 de los componentes esenciales de las organizaciones es la comunicación, pues según Chiavenato “una organización tendrá gloria en el momento que sus colaboradores tengan la capacidad de trabajar en equipo, comunicarse y alcanzar metas comunes”.

### **Circunstancias Laborales**

Según Palma (2004), las condiciones de trabajo son altamente dependientes del soporte que el organismo pueda ofrecer a los colaboradores en cuanto a elementos asignados y las herramientas necesarias para realizar de una mejor manera las tareas asignadas. Por otro lado, está el asunto del presupuesto que permite la comparación entre otras organizaciones y así contar con la superior tecnología para facilitar las tareas.

Según Schein (1996), los indicadores ambientales como lo es el ruido, la contaminación, el calor, las instalaciones, la maquinaria y el ambiente espacial son

los aspectos que afectan al entorno laboral. Si los empleados no pueden desempeñar sus funciones debido que no tienen el entorno adecuado, esto conducirá a un desempeño deficiente de las tareas asignadas. Estas variables ya no se notan cuando los empleados ejecutan su labor en un espacio adecuado dentro del sistema organizacional.

Del mismo modo, Robbins (2004), concuerda con aquellos autores nombrados antes porque afirman que los empleados tienen en contemplación su entorno de ocupación y se interesan por el espacio de trabajo que les proporciona crecimiento personal y les ayuda a hacer un buen trabajo.

### **Importancia del clima organizacional**

Afirma Toro (2001), que el clima organizacional es vital ya que juega un papel primordial en las actividades de producción y competencias en la empresa. En las organizaciones con altos estándares, el entorno de trabajo es demasiado parejo.

Del mismo modo, Vásquez (2000), confirma que el clima organizacional ofrece salud organizacional, esto quiere decir, la satisfacción que los individuos sienten en sus organizaciones, permitiéndoles desarrollar estrategias para mejorar, logrando así un mayor compromiso y productividad y por ende llegar a la realización de los objetivos.

### **Tipos de Clima organizacional**

Brunet (1999), mencionó que hay diferentes clases de climas organizacionales y también que cada empleado los vive en cada etapa del desarrollo de la empresa debido a los diferentes tareas internas y externas, pero en general experimentan diferentes tipos de clima organizacional, experimentan el clima como si fuera natural. Sin embargo, hay 2 o más de 5 clases de clima:

**Tradicional:** se interpreta por funciones, sin lógica, con entero desinterés. Su amistad se expresa a través de la rivalidad, la confrontación y el miedo.

Las personas en este entorno se consideran superiores importantes y, por lo tanto, tienen un alto grado de satisfacción con el trabajo bien hecho.

**Encaminado a la labor:** es caracterizado por un trabajo muy bien hecho desde el inicio, donde el trabajo realizado es prominentemente supervisado, al mismo tiempo es evaluado por integrantes del equipo muchas veces para conocer su efectividad, además del líder del equipo es la persona que tiene control sobre las actividades.

**Soporte recíproco:** menciona el tipo de socialización y contribución. Mantiene amistades en un patrón que te permita negociar y hacer pactos con diferentes personas que generen un buen ambiente laboral.

En lo que respecta a cualquier enfrentamiento, el tema es el que debe resolverlo individualmente si la organización no se ve afectada.

**Práctico:** Se exterioriza por la ejecución de actividades que son lideradas por miembros del organismo, expuestos a juicios e influencias.

Miembros presentan un único objetivo principal y refuerzan su compromiso con ese objetivo. El conflicto, por otro lado, se ve como una oportunidad para subsanar errores y resolverlos en equipo de una manera que nos permita crecer como tal en lugar de tratar de exhibirlo. Las personas en este entorno informan más satisfacción con sus compañeros en el entorno laboral.

### **Características del clima organizacional**

Salom (2004), nos dice que entre las características se encuentran las variables que están directamente relacionadas con su entorno laboral.

La estabilidad del centro laboral va a depender de los cambios graduales que se produzcan dentro de las organizaciones. Sin embargo, esta firmeza está sujeta a

algún tipo de interrupción y por lo tanto afectará significativamente en el futuro del organismo.

El Clima Organizacional afecta en gran magnitud el desempeño de los colaboradores de dicho organismo. Por ello, el vivir en un clima no adecuado, dificulta la coordinación y la organización de las funciones genéricamente.

Un clima no favorable estropea la identificación y el compromiso de los colaboradores con él. Y, por otro lado, una empresa con un entorno de apoyo puede mantener una probabilidad alta de hacer que todos los integrantes en el trabajo se sientan identificados con su organización.

El clima laboral estará influenciado por las actitudes y los comportamientos desplegadas por sus colaboradores, quiere decir que, el trabajador podrá ver lo agradable que es el ambiente de su organización y por lo tanto podremos contribuir con nuestras actitudes y comportamientos en que lo que se dice del clima se mantiene con el transcurso del tiempo.

El clima organizacional puede verse perjudicado por diversas variables estructurales como políticas, procedimientos, contratos y sistemas de terminación, etc. Estas variables pueden verse afectadas por el clima.

Algunos de los indicadores más influyentes en una organización son los problemas vinculados con el ausentismo y la rotación porque estos conducirán a un entorno laboral deficiente.

Según Chiavenato (2005), nos define que:

El entorno organizacional afecta al comportamiento de los empleados porque son conscientes del ámbito en el que trabajan (p.75).

Según Hodgetts y Altman (2010), nos definen:

Aquellos trabajadores quienes ofrecen sus servicios a las instituciones son conscientes de su entorno laboral y ese es el primordial agente que aplican a su comportamiento en el lugar de trabajo. (p.376).

Según (Rodríguez, 2011), nos cuenta que son el conocimiento que aportan los colaboradores de la organización sobre las tareas que realizan a diario y como se relaciona entre la totalidad de los integrantes de la empresa (p.159).

### **Teorías del clima organizacional**

#### **Teoría “x”, teoría “y” de McGregor**

Las Teorías X & Y fueron presentadas en 1960 por Douglas McGregor en los Estados Unidos, como parte de su formación en Administración. McGregor, distingue 2 enfoques para comprender y liderar a los empleados. Chiavenato (2006): McGregor comparará 2 estilos de gestión antagónicos y opuestos: por un lado, uno basado en teorías tradicionales, mecanicistas y pragmáticas que llamo teoría “X” y por el otro, un método probado en conceptos modernos relacionados al comportamiento humano que él llamó teoría “Y” (p.290).

Influyen ambos factores, en lo que es el comportamiento de los empleados en entornos organizacionales, donde McGregor equilibra los aspectos positivos y negativos de quienes trabajan en la empresa poniendo el comportamiento de cada individuo en primer lugar. Distinguir y enfatizar dos aspectos, uno favorable y otro desfavorable al comportamiento humano, relacionado con la empresa, ya que incluye el elemento humano, que configura la personalidad y formas singulares del ambiente de trabajo de una organización.

### **Teoría “X”**

La Teoría X basado en las creencias falsas sobre el comportamiento humano. Chiavenato (2006) citando a McGregor:

1. Las personas son perezosas y holgazanas por naturaleza. Esquivan el trabajo.
2. Carecen de aspiración y no les gusta adjudicarse responsabilidades y optan por sentirse a gusto o seguras en esa dependencia y ser dirigidas.
3. Su naturaleza los hace resistentes al cambio, prefieren su protección y fingen no correr desgracias que los sitúen en riesgo.
4. Su subordinación los forman insuficientes de disciplina y autocontrol; la gente necesita ser dirigida y controlada por la Administración” (p. 290).

A su vez, los trabajadores con esta idea negativa originan que el liderazgo de los mismos debe ser clara en estructura y proceso y también estricta. También se hará evidente la distinción entre trabajadores y jefes, así como la conducta de las personas y las reacciones de los líderes de áreas ante la irresponsabilidad que cargan consigo algunos colaboradores. Estos son a la vez, un aspecto simultáneamente negativo del sujeto, ya que se manifiesta cuando se trata de seres emocionales que finalmente afectan el clima organizacional de forma negativa.

### **Teoría “Y”**

Teoría Y es una forma de gestión más orientada en la motivación y responsabilidad de los colaboradores y es una forma de gestión más actual. Chiavenato (2006) cita a McGregor:

1. Teoría Y, es una concepción moderna de la Administración de acuerdo con la teoría del comportamiento sobre la naturaleza de los humanos.
2. La gente no tiene una repulsión innata al trabajo.

3. Las personas por su naturaleza no son, pasivas ni están en contra de las necesidades de las empresas.
4. Todo el mundo tiene potencial de crecimiento, motivación, adecuados modelos de conducta y la aptitud para contraer responsabilidades.
5. En esta vida actual, el potencial intelectual en la gente es parcialmente utilizadas.

En este caso, se basa en el principio de que los colaboradores se esfuerzan, buscan responsabilizarse y aceptar desafíos, por ello su “motivación” proviene de otros aspectos distintos al de obtener “monedas” con esa ocupación. La gerencia en este caso se encamina a dividir responsabilidades que mantenga el impulso y en instituir equipos de trabajo durante todo el proyecto.

La Teoría Y es muy diferente a la Teoría X de la cual se permite ver que la Teoría Y es más alentadora al saber que los trabajadores poseen motivación, una captación del clima que las impulsan a que se puedan desarrollar de forma voluntaria dentro de la organización originando síntomas buenos para un agradable ambiente en el que trabajan.

A pesar de ello, McGregor dice que la Teoría X hace todo lo opuesto, originando un clima inaceptable o con baja motivación, porque creen que existe menos fatiga en el trabajo. Chiavenato (2006) McGregor citando a: “la Teoría X requiere que los trabajadores hagan lo que la organización quiere que hagan exactamente, independientemente de lo que opinan o de sus objetivos personales” (p. 291).

Esto nos manifiesta que hay empresas e instituciones que procuran coaccionar a sus trabajadores lo que deben de hacer y en qué momento hacerlo sin dejar la posibilidad de que las personas se expresen y desarrollen sus cualidades en beneficio de la organización y su entorno incierto para aquellas expectativas de los individuos que conforman la organización.



Los trabajadores buscan asumir responsabilidades, se esfuerzan y aceptan desafíos, la motivación que ellos sienten proviene de aspectos distintos a simplemente obtener dinero con su ocupación. Entonces Chiavenato (2006) sugirió:

La Teoría Y nos plantea un estilo o modelo de gestión participativo que se basará en valores sociales & humanos. Mientras que la Teoría X es la gestión por medio de controles externos forzado a los trabajadores, y la Teoría Y viene a ser la gestión por metas implementadas por iniciativa individual, estas dos teorías son contradictorias (p.292).

Si bien la Teoría X se considera más tradicional, la Teoría Y es más actual, diferentes ocasiones, culturas y personas solicitarán un enfoque más unilateral.

Es importante ser conscientes tanto del enfoque como de la visión que tenemos de nuestro equipo que nos llevará a adquirir más gestión X o más gestión Y. Así mismo, debemos de ser más cuidadosos al momento de evaluar la actitud de nuestro personal, porque los colaboradores X o Y no se van a sentir cómodos y no marchará bien si está conducido de una manera contraria a sus actitudes.

Según la teoría X, debemos evitar un modelo de gestión que se centre en los castigos y el temor a que se puedan cometer errores, ya que dicho modelo de gestión hará que los empleados se sientan responsables de los resultados del proyecto y de su trabajo. En Teoría Y, hay que tener cuidado de no brindar demasiada libertad a los empleados. Para ello, las actividades deben ser monitoreadas y evaluadas periódicamente.

### **Teoría de Likert.**

Rensis Likert es psicólogo y educador se especializó en teoría de la gestión. Durante las décadas 1960 y 1970, sus obras tuvieron una especial influencia en las empresas japonesas. Su investigación determinó que los jefes de cada área con mejor desempeño serán aquellos que se enfocan en el lado humano de los

problemas de su equipo y quienes forman grupos efectivos con el objetivo de alcanzar un desempeño alto.

Después de investigar y estudiar personas y empresas, Likert reunió algunas de sus investigaciones sobre un sistema propuesto. Citando a Likert Chiavenato (2006):

1. Sistema 1: Autoritario coercitivo. Es fuerte y autocrático, aleatorio y coercitivo, controlando estrictamente lo que sucede en la empresa.
2. Sistema 2: Autoritario. Es autoritario porque se basa en una variación moderada del sistema 1.
3. Sistema 3: Consultivo. Se reclina más hacia el margen participativo que hacia el margen impositivo o autocrático.
4. Sistema 4: Participativo. Viene a ser un nombre administrativo democrático, es el más abierto de todos los sistemas.

Likert garantiza que los líderes y gerentes estén trabajando para un sistema de toma de decisiones participativo que maximice la cantidad y la calidad del desempeño de su equipo. La organización aprovechó esto y logró un clima laboral propicio para empleados y jefes. Hoy, en pleno siglo XXI, apostamos por una estructura de elección global y participativo.

### **Clima autoritario**

Likert define el clima autoritario en 2 sistemas.

#### **Clima de clase autoritario: Sistema I autoritarismo explorador:**

En esta clase de clima, la directiva no confía en sus colaboradores. La mayoría de las metas y decisiones se tomaran en el nivel superior del organismo y se llevan a cabo de arriba hacia abajo. Los colaboradores deben trabajar en una atmósfera de intimidación, miedo, castigo y a veces recompensa, y la satisfacción de sus necesidades se mantiene en un nivel seguro y psicológico. Esta clase de clima

representa un entorno estable e incierto en el que la comunicación de la gerencia con sus colaboradores no existe solo en forma de instrucciones específicas & directivas.

### **Clima de tipo autoritario: Sistema II autoritarismo paternal:**

Esta clase de clima es uno en el que la directiva posee mucha más confianza con respeto hacia su personal, como la tiene un amo hacia sus sirvientes. La mayoría de las decisiones se llevan a cabo en la parte superior, pero algunas en los niveles inferiores. El castigo y, a veces, la recompensa son métodos que se utilizan para así motivar al personal. La dirección es muy sensible a las necesidades sociales del personal, que piensan que trabajar en un ambiente estructura y estable.

El Clima Autoritario; manera poderosa de gestionar el talento de la persona en una empresa o institución, donde la relación que se emplea es de amo-esclavo, cosa que hoy no se utiliza.

### **Participativo**

#### **Clima Participativo; sistema III consultivo:**

La gerencia, operando en un clima participativo, cree en su personal. Las decisiones y políticas generalmente se deciden en la parte superior, pero en los niveles inferiores se pueden tomar decisiones mucho más específicas. La comunicación se da de arriba hacia abajo. Los ocasionales castigos, las recompensas; cualquier participación utilizada para motivar a los trabajadores; también satisface su necesidad de estima y prestigio. Esta clase de clima nos ofrece una atmósfera demasiado dinámico en el que la Administración toma el aspecto de metas a lograr”.

Clima participativo; Sistema IV Participación en Grupo:

Acá la dirección cree completamente en su personal. Los procedimientos de toma de decisiones estarán distribuidos por todo el organismo y están muy bien incluidos en cada nivel. La comunicación no solo tiene lugar hacia arriba o hacia abajo, sino también horizontalmente. El personal está motivado por la participación y el compromiso, implantando metas de desempeño, mejorando los métodos de trabajo y evaluando el desempeño con relación a las metas. En definitiva, todo el personal crean un equipo para así lograr las metas y objetivos del organismo establecidos en formato de planificación estratégica.

Este sistema es más participativo que la misma palabra usada, donde el personal se si siente parte de la organización ya que no es visto como un sirviente, por lo contrario como parte de la empresa, el personal se siente feliz en el organismo.

### **Motivación laboral**

Hoy en día los Gerentes confrontan una gran problemática ya que ellos son los responsables de que el personal lleve a cabo bien su labor, realice una excelente tarea llevándose acabo a tiempo. Ello es improbable que suceda sin la cooperación y esfuerzo de los colaboradores. Es aquí dónde entra el resto de la motivación.

### **Corrientes de la motivacion**

A lo largo de los tiempos, la motivación ha venido siendo estudiada por diferentes teóricos, quienes han sacado sus personales conclusiones y tienen una característica común que la caracteriza.

Steers, Mowday y Shapiro (2004), manifiestan que los primeros intentos que se realizaron para tratar de discernir la motivación humana datan de aquellos tiempos de los filósofos griegos, quienes se enfocaron en el concepto de hedonismo como la fuerza primordial que encamina el comportamiento. En este periodo los individuos eran vistos como quienes enfocaban sus esfuerzos para evitar el dolor

y buscaban el placer. Más adelante de los siglos XVII y XVIII este principio fue distinguido y mejor desarrollado por los trabajos realizados por algunos filósofos como Mill, Helvetius, Bentham y Loke. A fines del siglo XIX, el tema de la motivación empezó a emigrar de la rama de la filosofía a la nueva ciencia comúnmente conocida como psicología, que hasta ahora estudia y desarrolla lo que es la motivación (p. 41).

La motivación es una palabra que se usa para entender los estados o las condiciones que energizan o activan un organismo, lo que lleva al comportamiento hacia ciertos objetivos.

El hombre tiene necesidades que complacer, por lo que debe acomodarlas para poder complacerlas.

Maslow (1970), nos enseñó una filosofía de la Motivación según la misma las necesidades del ser humano están ordenadas y sistematizadas en niveles, en una jerarquía de influencia y relevancia. Esta jerarquía de necesidades se visualiza a manera de una pirámide. En la raíz de la pirámide se localizan las necesidades básicas (Necesidades Fisiológicas) y en la parte superior las necesidades más altas (Necesidades de Autorrealización) (p. 283).

### **Evoluciones**

Durante las últimas décadas, la motivación ha sido una pieza de la investigación ha dado lugar a diversas teorías, de las cuales las más relevantes han dado lugar a una serie de indagaciones. Antes de que emergiera la psicología como una ciencia, teólogos y filósofos desarrollaron teorías sobre por qué una persona se comporta en una situación dada de una manera y no de otra.

Means (1859), dijo:

La motivación es un área de estudio constante a lo largo de la historia. Sin embargo, esto no significa que la investigación en este campo haya terminado, nos quedan muchas interrogantes por resolver sobre el tema a causa de su complejidad intrínseca. En caso se lleve a cabo una investigación de motivación a lo largo del

tiempo, se pueden distinguir aproximadamente entre teorías científicas y las precientíficas (p 74).

La motivación se centra básicamente en explorar las relaciones interpersonales; tratando gente.

### **Importancia**

La psicología conductual contemporánea estudia el comportamiento de los individuos en un espacio y contexto determinados con más detalle y, como resultado, muchas de estas teorías destacan la satisfacción de los usuarios con la intensidad y la altitud. El producto final dicho parte de la motivación individual de cada colaborador, en la medida de lo posible si se observan parámetros de similitud que allí se desarrollan bajo diferentes estereotipos humanos.

### **Teorías de la motivación**

#### **Teoría de las expectativas de Vroom**

Para examinar la motivación, se solicita saber qué requieren en la organización y como creen que podrán adquirirlo. Para Víctor Vroom (1964), presenta que: “El nivel de producción dependerá de 3 fuerzas básicas en cada ser, que son: expectativas, recompensas y relación entre expectativas y recompensas” (p. 466). Esta teoría dicta que las personas que no aportan con su valencia, no establecen buenas expectativas para el resultado final, no tendrán un buen motor.

#### **Teoría de la equidad de Stacey Adams**

La teoría de la justicia adaptada bajo la deferencia de la motivación en el trabajo defiende que las motivaciones son esenciales.

Adams (citado por Robbins, 2005), sugiere que los empleados intuyen lo que consiguen de una situación laboral con vínculo a lo que ellos contribuyen a ésta y posteriormente compararán su vínculo de entradas y salidas con los vínculos de entradas y salidas de los demás empleados (p. 403).

Es sustancialmente un proceso de comparación social en el que se tiene en consideración el esfuerzo y los resultados o recompensas recibidos por él y se compara con los resultados y los esfuerzos ejecutados por otros.

### **Teoría de la Pirámide de Necesidades**

De acuerdo a este modelo, a medida que el humano satisface sus necesidades florecen otras que reforman la conducta del mismo; teniendo en cuenta que solo cuando la necesidad está justamente satisfecha, se originará una nueva necesidad.

Según Maslow (citado por Yépez, 2012) dijo: Una jerarquía de necesidades y factores que motivaran a los humanos; identifica 5 tipos de necesidades y se construyen en jerarquía ascendente de relevancia para la capacidad de supervivencia y motivación (p 22).

La motivación para satisfacer las necesidades del orden secundario surge solo cuando se satisfacen las necesidades del orden primario.

Según Maslow (citado por Chiavenato, 2004, p 283-285), las necesidades pueden clasificarse o jerarquizarse según su influencia en el comportamiento humano.

### **Teoría de los dos Factores**

Viene a ser el entorno que rodea a la gente y cómo desempeñan su labor. Estas cosas están más allá del control de la gente. Según Herzberg (citado por Chiavenato, 2004, p 286) dijo “que la motivación de la gente para trabajar dependerá de dos factores estrechamente vinculados”.

Del mismo modo que Maslow; Herzberg sugirió que los factores de higiene afectan la satisfacción de las necesidades primarias y los factores motivacionales afectan la satisfacción de las necesidades secundarias. También se ha argumentado que el nivel adecuado de factores higiénicos simplemente evita la insatisfacción, mientras

que el nivel adecuado de motivadores produce altos niveles de satisfacción y desempeño.

### **La teoría de las necesidades de McClelland**

Según McClelland (citados por Robbins, 2005) propuso la teoría de las 3 necesidades, que alega que hay 3 necesidades adquiridas (no innatas) que son motivos vitales en el trabajo. Estas 3 necesidades implican la necesidad de logro (NLog), que es el estímulo para resaltar, cosechar logros referentes a una serie de normas y batallar para poseer éxito; la necesidad de poder (NPod), que es la necesidad que hace que otros se porten como no se comportarían, y la necesidad de pertenencia (NPer), que es el anhelo de poseer relaciones interpersonales cercanas y amistosas. De estas 3 necesidades, la necesidad de logro es la más indagada (p. 396).

McClelland (citados por Montalvo, 2015) manifiesta que la motivación del ser humano es originada por la búsqueda de satisfacción de estas 3 necesidades:

**La necesidad de logro:** vinculada con aquellas labores que implican un desafío, la batalla por el éxito y la superación personal.

**La necesidad de poder:** se refiere al anhelo de influenciar en los otros, de dominarlos; de originar efecto en los demás individuos.

**La necesidad de afiliación:** referida a la aspiración de implantar relaciones, de constituir parte de un grupo; todo lo vinculado a vincularse con los demás (p. 2).

Robbins (citado McClelland 2005) “Las 3 necesidades se miden comúnmente usando una prueba proyectiva. Posteriormente, intérpretes preparados diagnostican los niveles de NLog, NPod y NPer de un ser humano, a partir de las historias redactadas” (p. 397).

**Personalidad del individuo:** Hay muchas señales de la personalidad de los individuos otorgando la guía para entender que ésta se desplazará con la



motivación laboral apropiada, independiente del estímulo que perciba; ya sea un elogio o un regaño, "restaurarse demanda apropiarse del personaje de aprendiz, irse del entorno de preocupación y otorgar tu tiempo" lo cual podemos deducir como el individuo que aspiran tener éxito aun cuando lo regañen o lo elogien siempre va a trabajar para realizar mejor las cosas, "para la gente inteligente no existe la suerte, pero si la oportunidad" entonces se puede ver y nos podemos plantear la idea que de alguna forma hay gente que frente a la adversidad logran ver siempre una oportunidad de mejora y de poder evidenciar toda su capacidad, pero esto dependerá de la personalidad de cada uno (p. 4).

**Deseos y necesidades:** Las necesidades humanas se pueden catalogar de 2 maneras: básicas & personales, según esta catalogación se puede contar entre las necesidades básicas la alimentación, la vivienda, el agua, el vestido, la salud y la educación. Las necesidades personales vienen a ser aquellas que no son elementales (llamadas así porque son un requerimiento previo para una vida digna) como un automóvil, un departamento o una laptop. Podemos decir que las necesidades personales son los anhelos por los que la personalidad de la persona se manifiesta a gusto; dependiendo de la clase de necesidad que desee satisfacer, será y se le asignará un valor de necesidad prioritaria a la personalidad del individuo, así como al deseo de recibirla. (p. 5).

**Motivación obtenida:** Conociendo que el tipo de motivación que se obtiene para lograr una meta dependerá en más medida de cómo sea la personalidad del individuo y cuán preferente es satisfacer las necesidades, ganará la motivación indispensable para sobresalir ante el infortunio y la prueba de trabajo impuesto por los patrones. Dada la complejidad y variabilidad del estudio ya que depende de demasiados factores que cambian de un ser a otro, solo queda la noción de cómo la necesidad afecta la clase de motivación que se podrá alcanzar. (p. 5).

**Objetivos y metas:** en el instante en que surge la necesidad, se implanta una meta a alcanzar y se traza una vía para conseguir la meta, surgiendo la fuerza (motivación) que apoya a persistir hasta llegar a la meta, pero esta es la ocasión idónea en el que el objetivo se alcanza con mucho sacrificio y esfuerzo, pero en los negocios suele haber una gran brecha en cuanto a esos empeños (p. 5).

## **5.2. Justificación de la investigación**

Este estudio de indagación sirvió para poseer un horizonte más minucioso acerca de la relación que existe, entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores, en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.

### **Justificación Teórica**

La desarrollación de este estudio tuvo como aspiración contribuir conocimientos sobre como el clima organizacional se relacionó con la motivación laboral, además de proporcionar resultados para decretar si se necesitó mejorar el clima organizacional, ya que se otorgó información fidedigna, siendo beneficiadas en primer lugar las Municipalidades.

### **Justificación Práctica**

Este estudio, estuvo encaminada a evaluar las dimensiones del clima organizacional que se relacionó con la motivación laboral; el fin fue aportar recomendaciones a la Municipalidad para que tomaran las decisiones convenientes generando valor.

### **Justificación Metodológica**

Para la elaboración de esta investigación y poder alcanzar los objetivos en estudio, se acudió a la utilización de métodos de investigación como la encuesta o cuestionario y su procedimiento en el software estadístico SPSS, para calibrar la relación existente entre la variable el clima organizacional y la variable

motivación laboral. Así, los resultados de la investigación se apoyaron en técnicas de investigación válidas.

### **5.3. Problema**

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021?

### **5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables**

#### **5.4.1. Conceptuación de las variables**

##### **Clima Organizacional**

**Según Chiavenato (2010)**, el clima organizacional se puede conceptualizar como aquellas cualidades del ámbito de trabajo, que son discernidas o comprobadas por cada uno de los integrantes del organismo, que originan un poder directo en el comportamiento de los empleados. (p. 663).

**De igual manera García y Zapata (2008)**, nos dicen que el clima organizacional denominado como la agrupación de atributos, cualidades o propiedades, condicionalmente fijas de un ámbito de trabajo preciso, estas serán experimentadas, intuitas o sentidas por aquellos integrantes de la organización y que influyen sobre su conducta.

**Por otra parte, Tagiuri (1968)**, certificó que el clima organizacional es una cualidad referente al ámbito interior de una organización las cuales serán experimentadas por sus integrantes e influyendo en el comportamiento de ellos. Una agrupación particular de características, la cual podemos detallar en expresiones de los valores.

**Así mismo Brunet (1987)**, nos dice que el clima organizacional es como las sensaciones del ámbito organizacional denominado por los valores, opiniones y actitudes personales de los colaboradores, y las variables surgidas como la productividad y la satisfacción que están influenciadas por las variables personales y las variables del medio.

### **Dimensiones**

#### **Estructura.**

De acuerdo a Litwin & Stringer (2005), mencionaron que con esta dimensión podemos entender hasta qué punto los trabajadores siguen las reglas de la organización.

#### **Trabajo en equipo.**

Según Gilmore, C. & Moraes (2002), en la actualidad los equipos están enfocados en mejorar la eficiencia y efectividad en la organización, siendo una técnica que se está penetrando ampliamente en todos los sectores. Un equipo viene a ser un grupo muy bien integrado que se esfuerza y trabaja con el propósito de lograr un objetivo bien definido.

#### **Recompensa.**

Según Litwin & Stringer (2005), en esta dimensión, veremos el nivel de satisfacción del personal a través del reconocimiento organizacional.

#### **Motivación Laboral**

**Para Robbins (2005)**, determina la Motivación Laboral como el procedimiento referente a la intensidad, persistencia y dirección de esfuerzos de los individuos para obtener la meta, es un proceso que requiere esfuerzo del empleado por lograr las metas, además de necesitar de lo constante que pueda ser el empleado para alcanzarlo.

**De acuerdo a Chiavenato** (2002), la motivación laboral es la aspiración de dedicar un alto grado de esfuerzo a ciertos objetivos de la empresa, condicionado por la capacidad de satisfacer determinadas necesidades individuales.

**Por último, Gelabert** (2010), nos dice que la motivación laboral en el lugar de trabajo es lo que empuja, guía y sostiene el comportamiento del ser humano en el lugar de trabajo. La motivación laboral genera que el empleado quiera realizar su trabajo de la mejor manera y a su vez está relacionada con el impulso, la dirección y el mantenimiento del comportamiento para así lograr dichos objetivos dentro de la organización.

### **Dimensiones**

#### **Incentivo económico.**

Ancona, Camacho & García (2012). Nos dice que está complacido con las remuneraciones que obtiene el colaborador.

#### **Realización personal.**

Ancona, Camacho & García (2012). Cómo sobresale el trabajador frecuentemente con sus labores.

#### **Realización interpersonal.**

Ancona, Camacho y García (2012). Cómo se desenvuelve con los demás trabajadores cuando lleva a cabo sus tareas laborales.

#### **5.4.2. Operacionalización de las variables**

##### **Variable 1:** Clima organizacional

El clima organizacional se denomina como aquella agrupación de características o cualidades percibidas del lugar donde se labora y de ello dependerá de cómo se siente o se desenvuelva el trabajador.

##### **Variable 2:** Motivación laboral

La motivación laboral hace referencia a ese impulso, esas ganas que hacen que el trabajador ponga su mayor esfuerzo y dedicación para realizar su trabajo de la mejor manera en beneficio propio y de la organización.

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Nos dice que el clima organizacional es como las sensaciones del ámbito organizacional denominado por los valores, opiniones y actitudes personales de los colaboradores, y las variables surgidas como la productividad y la satisfacción que están influenciadas por las variables personales y las variables del medio. Brunet (1987).	El clima organizacional se denomina como aquella agrupación de características o cualidades que se perciben del lugar donde se labora y de ello dependerá de cómo se siente o se desenvuelva el trabajador.	<b>Estructura</b>	Reglas de la organización	1
				Tareas organizadas	2
			<b>Trabajo en equipo</b>	Buenas relaciones sociales	3
				Comunicación	4
				Objetivos personales	5
			<b>Recompensa</b>	Armonía	6
				Estímulos	7
			Sanción	8	

<b>MOTIVACION LABORAL</b>	Determina la motivación laboral como el procedimiento referente a la intensidad, persistencia y dirección de esfuerzos de los individuos para obtener la meta, es un proceso que requiere esfuerzo del empleado por lograr las metas, además de necesitar de lo constante que pueda ser el empleado para alcanzarlo. Robbins (2005).	La motivación laboral hace referencia a ese impulso, esas ganas que hacen que el trabajador ponga su mayor esfuerzo y dedicación para realizar su trabajo de la mejor manera en beneficio propio y de la organización.	<b>Incentivo económico</b>	Remuneraciones	9
				Prosperar económicamente	10
			<b>Realización personal</b>	Satisfacción	11
				Importancia del puesto	12
				Bienestar personal	13
			<b>Realización interpersonal</b>	Amistad laboral	14
				Convivencia laboral	15
				Relaciones cordiales	16
				Compañerismo	17



## **5.5. Hipótesis**

### **Hipótesis alternativa**

**H1:** El Clima organizacional si se relaciona significativamente con la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.

### **Hipótesis nula**

**H0:** El Clima organizacional no se relaciona significativamente con la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.

## **5.6. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.

### **Objetivos específicos:**

- 1) Describir el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.
- 2) Analizar la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.
- 3) Detallar la relación que existe entre la estructura y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.
- 4) Especificar la relación que existe entre el trabajo en equipo y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.
- 5) Describir la relación que existe entre la recompensa y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.

## 6. METODOLOGÍA

### 6.1. Tipo y diseño de investigación

#### Tipo

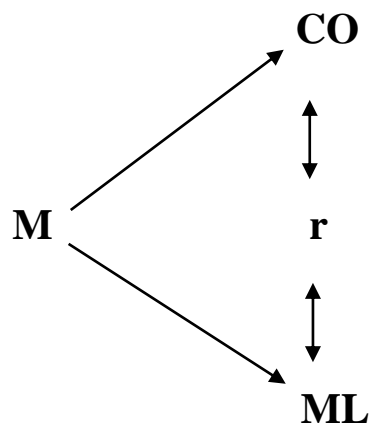
Según la problemática propuesta y también a los objetivos enunciados, fue no experimental, ya que se observó y se detalló la conducta de las variables sin influenciar sobre aquellas.

#### Diseño

El diseño que se empleó en este estudio fue: descriptivo, correlacional, de corte transversal. Descriptivo, porque cada variante se describe en detalle.

Correlacional, ya que se estableció la relación o asociación entre dichas variables; y transversal, ya que los datos se recaudaron en un único instante en el tiempo, sin variar sus condiciones existentes.

El diagrama de este tipo de estudio fue:



#### Dónde:

**M** = Muestra representada por 39 trabajadores administrativos de la MPY

**CO** = Variable 1 (Clima Organizacional)

**ML** = Variable 2 (Motivación Laboral)

$r$  = Es la relación entre la variable 1 y 2.

## 6.2. Población – Muestra:

### **Población:**

Fue el total de Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Yungay, siendo 43 trabajadores.

### **Muestra:**

La selección de la muestra fue probada utilizando la fórmula que nos ayuda a diagnosticar el tamaño de muestra, que fue la siguiente:

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

### **Dónde:**

$N$ = Número de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay

$z$ = 1.96 = nivel de confianza del 95%

$e$ = 5% error estándar

$p$ = 50% probabilidad

$q$ = 50% probabilidad de que no ocurra

El informe de investigación opera con el tamaño óptimo de la muestra determinada como sigue.

Tamaño inicial o sin ajuste:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (43)}{(43-1) (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 39$$

### **6.3. Técnicas e instrumentos de investigación**

#### **Técnicas:**

La técnica de investigación que se empleó en este estudio, fue la encuesta, la cual se aplicó al total de 39 Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.

#### **Instrumentos:**

El instrumento de investigación que se empleó en el estudio, fue el cuestionario, con preguntas debidamente estructuradas y relacionadas a las variables de estudio.

Para su validación se aplicó el “Juicio de expertos”; y para su confiabilidad, se recurrió al Alfa de Cronbach.

### **6.4. Procesamiento y análisis de la información**

Los datos conseguidos fueron procesados en el software SPSS, versión 25. Los resultados del proceso mencionado fueron tabulados, analizados e interpretados a través de figuras y tablas estadísticas convenientemente estructurados; los mismos que fueron apoyados por el programa de Microsoft Excel, para su presentación. Estas tablas y figuras me posibilitaron llegar a conclusiones y así mismo poder proponer las sugerencias convenientes.

Para efectos de determinar si existe o no relación entre las 2 variables se empleó la técnica de análisis estadístico del Chi Cuadrado; y para la correlación se utilizó el Tau b de Kendall.

## 7. RESULTADOS

### Descripciones de los resultados

**Tabla 01**

Descripción del clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	1	2.6	2.6
REGULAR	3	7.7	10.3
BUENO	35	89.7	100.0
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.0</b>	

### INTERPRETACIÓN:

El 89.7% de los trabajadores encuestados en la Municipalidad Provincial de Yungay; opinaron que el nivel del Clima Organizacional es bueno; el 7.7% opinaron que tiene un nivel regular; y el 2.6% restante opinaron que el nivel es malo.

**Tabla 02**

### Dimensión 1: Estructura

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	1	2.6	2.6
REGULAR	3	7.7	10.3
BUENO	35	89.7	100.0
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.0</b>	

### INTERPRETACIÓN:

El 89.7% de los trabajadores encuestados en la Municipalidad Provincial de Yungay, opinaron que la estructura tiene un nivel bueno; el 7.7% opinaron que tiene un nivel regular; y el 2.6% restante opinaron que tiene un nivel malo.

**Tabla 03****Dimensión 2: Trabajo en Equipo**

<b>NIVELES</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
MALO	1	2.6	2.6
REGULAR	13	33.3	35.9
BUENO	25	64.1	100.0
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.0</b>	

**INTERPRETACIÓN**

El 64.1% de los trabajadores encuestados en la Municipalidad Provincial de Yungay; opinaron que el trabajo en equipo tiene un nivel bueno; el 33.3% opinaron que tiene un nivel regular; y el 2.6% restante opinaron que tiene un nivel malo.

**Tabla 04****Dimensión 3: Recompensa**

<b>NIVELES</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
BAJO	3	7.7	7.7
MEDIO	20	51.3	59.0
ALTO	16	41.0	100.0
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.0</b>	

**INTERPRETACIÓN:**

El 51.3% de los trabajadores encuestados en la Municipalidad Provincial de Yungay; opinaron que la recompensa tiene un nivel medio; el 41% opinaron que tiene nivel alto; y el 7.7% restante opinaron que tiene un nivel bajo.

**Tabla 05**

Análisis de la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.

<b>NIVELES</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
MALO	1	2.6	2.6
REGULAR	10	25.6	28.2
BUENO	28	71.8	100.0
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.0</b>	

**INTERPRETACIÓN:**

El 71.8% de los trabajadores encuestados en la Municipalidad Provincial de Yungay; opinaron que la motivación laboral tiene un nivel bueno; el 25.6% opinaron que tiene un nivel regular; y el 2.6% restante opinaron que el nivel es malo.

**Tabla 06****Dimensión 1: Incentivo Económico**

<b>NIVELES</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
BAJO	3	7.7	7.7
MEDIO	6	15.4	23.1
ALTO	30	76.9	100.0
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.0</b>	

**INTERPRETACIÓN:**

El 76.9% de los trabajadores encuestados en la Municipalidad Provincial de Yungay, opinaron que el incentivo económico tiene un nivel alto; el 15.4% opinaron que tiene un nivel medio; y el 7.7% restante opinaron que tiene un nivel bajo.

**Tabla 07****Dimensión 2: Realización Personal**

<b>NIVELES</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
BAJO	1	2.6	2.6
MEDIO	5	12.8	15.4
ALTO	33	84.6	100.0
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.0</b>	

**INTERPRETACIÓN:**

EL 84.6% de los trabajadores encuestados en la Municipalidad Provincial de Yungay; opinaron que la realización personal tiene un nivel alto; el 12.8% opinaron que tiene un nivel medio; y el 2.6% restante opinaron que tiene un nivel bajo.

**Tabla 08****Dimensión 3: Realización Interpersonal**

<b>NIVELES</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
BAJO	1	2.6	2.6
MEDIO	9	23.1	25.6
ALTO	29	74.4	100.0
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.0</b>	

**INTERPRETACIÓN:**

El 74.4% de los trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Yungay; opinaron que la realización personal tiene un nivel alto; el 23.1% opinaron que tiene un nivel medio; y el 2.6% restante opinaron que tiene un nivel bajo.



## 6.1 Contratación de Hipótesis

**Tabla 09**

Determinación de qué relación existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	12,926 <sup>a</sup>	4	.012
Razón de verosimilitud	12.333	4	.015
Asociación lineal por lineal	6.947	1	.008
N de casos válidos	39		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

### **INTERPRETACIÓN:**

De acuerdo a la tabla 09 el nivel de significancia es menor que 0.05 ( $0.012 < 0.05$ ); por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula; es decir el clima organizacional si se relaciona significativamente con la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.

**Tabla 10**

Determinación de la correlación entre el Clima organizacional y la Motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.

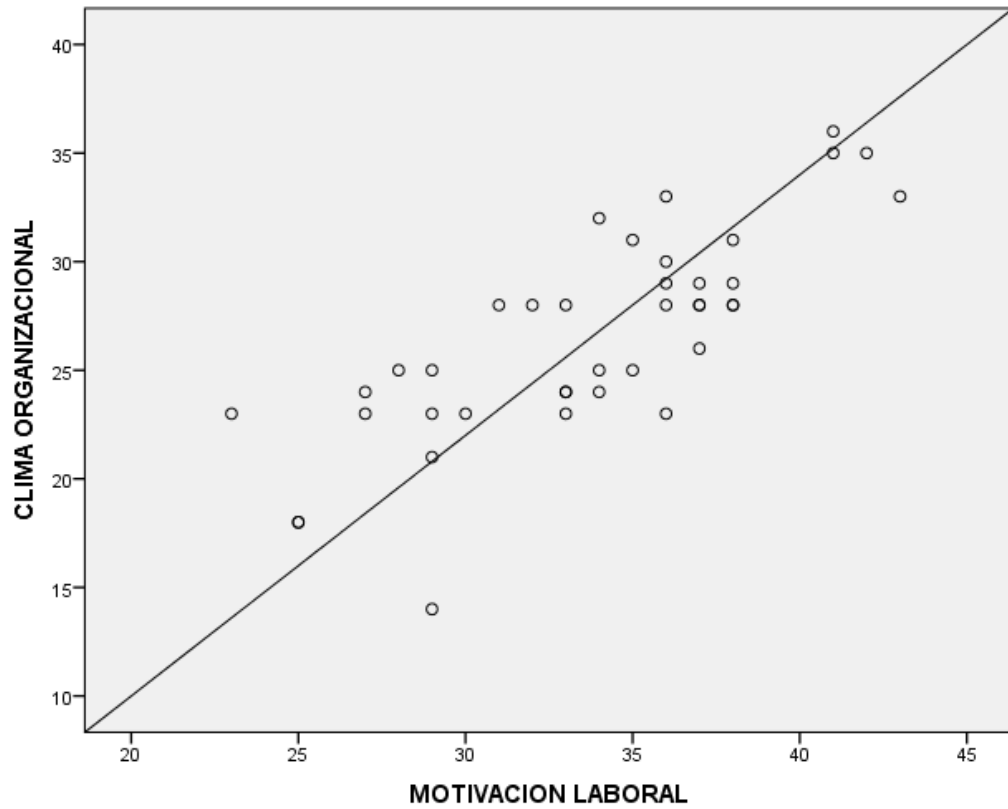
<b>Correlaciones</b>			
		CLIMA ORGANIZACIONAL	MOTIVACION LABORAL (Agrupada)
Tau_b de Kendall	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.621**
		N	.000
			39
	MOTIVACION LABORAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.621**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	.000
			39
			39

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

### **INTERPRETACIÓN:**

Así mismo, en la tabla 10 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.621, lo que significa que entre las variables Clima organizacional y Motivación laboral, existe una correlación positiva media. Pero de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), se puede concluir que el clima organizacional si se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.

**FIGURA 01**  
**DIAGRAMA DE DISPERSION**



**INTERPRETACIÓN:**

Según la figura 1, se demuestra que la correlación entre las variables de estudio: clima organizacional y motivación laboral es positiva media; es decir, ambas se mueven en la misma dirección.

**Tabla 11**

Detalle de la relación que existe entre la estructura y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	83,953 <sup>a</sup>	80	.359
Razón de verosimilitud	66.602	80	.858
Asociación lineal por lineal	12.172	1	.000
N de casos válidos	39		

a. 102 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

**INTERPRETACIÓN:**

De acuerdo a la tabla 11 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ( $0.359 > 0.05$ ); por lo tanto, se afirma que la estructura no se relaciona significativamente con la motivación laboral.

**Tabla 12**

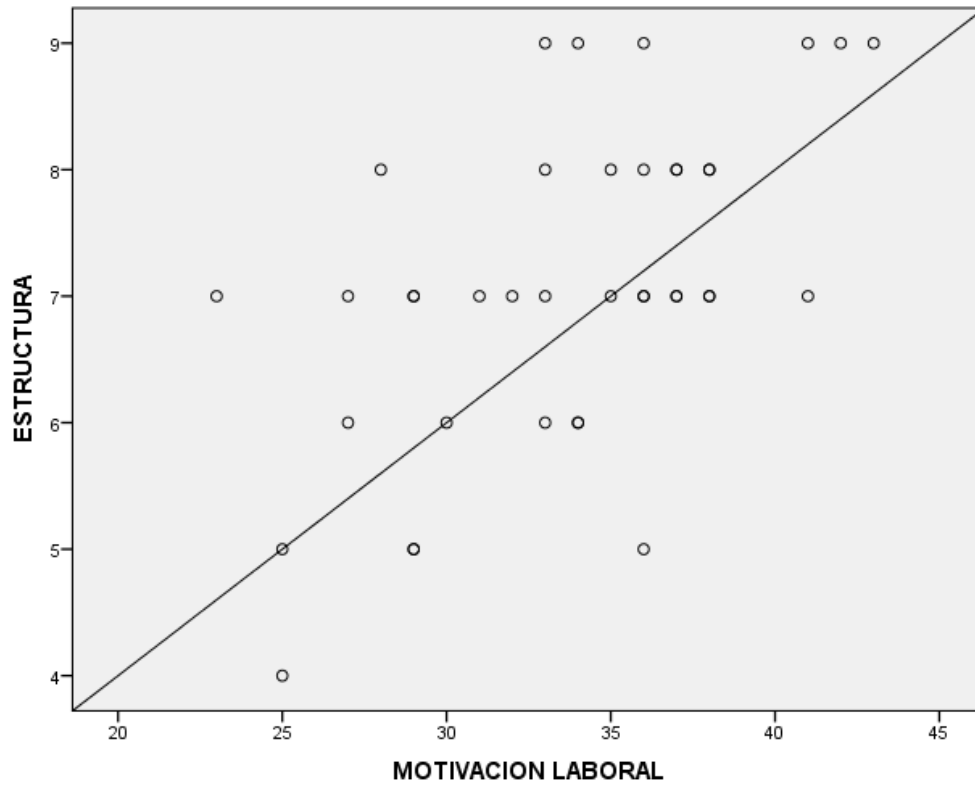
Determinación de la correlación entre estructura y motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.

		<b>Correlaciones</b>		
			MOTIVACION LABORAL (agrupado)	ESTRUCTURA (agrupado)
Tau_b de Kendall	MOTIVACION LABORAL (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	,396*
		Sig. (bilateral)		.013
		N	39	39
	ESTRUCTURA (agrupado)	Coeficiente de correlación	,396*	1.000
		Sig. (bilateral)	.013	
		N	39	39

**INTERPRETACIÓN:**

Así mismo, en la tabla 12 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.396, lo que significa que entre la dimensión estructura y la motivación laboral, existe una correlación positiva débil. Pero de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ( $0.013 < 0.05$ ), se puede concluir que la estructura si se relaciona con la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.

**FIGURA 02**  
**DIAGRAMA DE DISPERSION**



**INTERPRETACIÓN:**

Según la figura 02, se demuestra que la correlación entre la dimensión estructura y la motivación laboral es positiva débil; es decir, ambas se mueven en la misma dirección.

**Tabla 13**

Especificación de la relación que existe entre el trabajo en equipo y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	221,163 <sup>a</sup>	176	.012
Razón de verosimilitud	121.303	176	.999
Asociación lineal por lineal	20.288	1	.000
N de casos válidos	39		

a. 204 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

**INTERPRETACIÓN:**

De acuerdo a la tabla 13 el nivel de significancia es menor que 0.05 ( $0.012 < 0.05$ ); por lo tanto, se afirma que la dimensión trabajo en equipo si se relaciona significativamente con la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.

**Tabla 14**

Determinación de la correlación entre trabajo en equipo y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.

<b>Correlaciones</b>			MOTIVACION LABORAL (agrupado)	TRABAJO EN EQUIPO (agrupado)
tau_b de Kendall	MOTIVACION LABORAL (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	,597**
		Sig. (bilateral)		.000
	TRABAJO EN EQUIPO (agrupado)	N	39	39
		Coeficiente de correlación	,597**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000		
	N		39	39

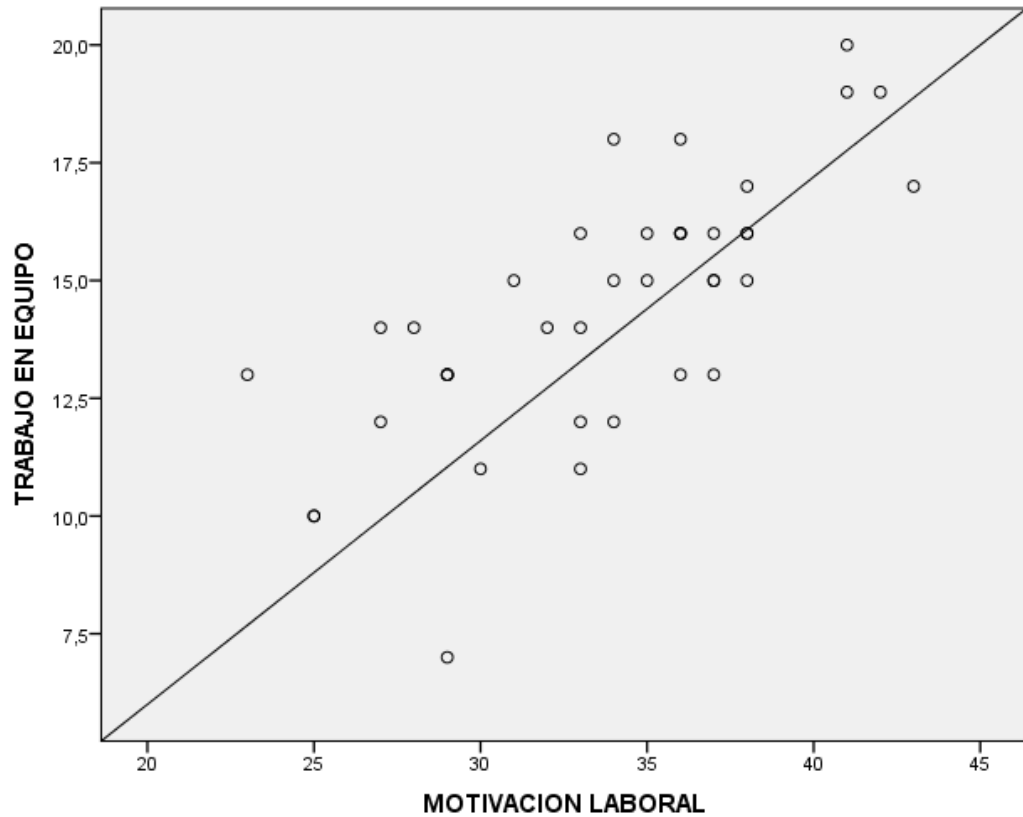
**INTERPRETACIÓN:**

Así mismo, en la tabla 14 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.597; lo que significa que, entre la dimensión de trabajo en equipo y la motivación laboral, existe una correlación positiva media. Pero de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ( $0.00 < 0.05$ ), se puede concluir que el trabajo en equipo si se relaciona con la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.



**FIGURA 03**

**DIAGRAMA DE DISPERSION**



**INTERPRETACION:**

Según la figura 03, se demuestra que la correlación entre la dimensión trabajo en equipo y la motivación laboral es positiva media; es decir, ambas se mueven en la misma dirección.

**Tabla 15**

Descripción de la relación que existe entre la recompensa y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	114,667 <sup>a</sup>	112	.412
Razón de verosimilitud	89.539	112	.942
Asociación lineal por lineal	13.242	1	.000
N de casos válidos	39		

a. 136 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

### **INTERPRETACION**

De acuerdo a la tabla 15 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ( $0.412 > 0.05$ ); por lo tanto, se afirma que la dimensión recompensa no se relaciona significativamente con la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.

**Tabla 16**

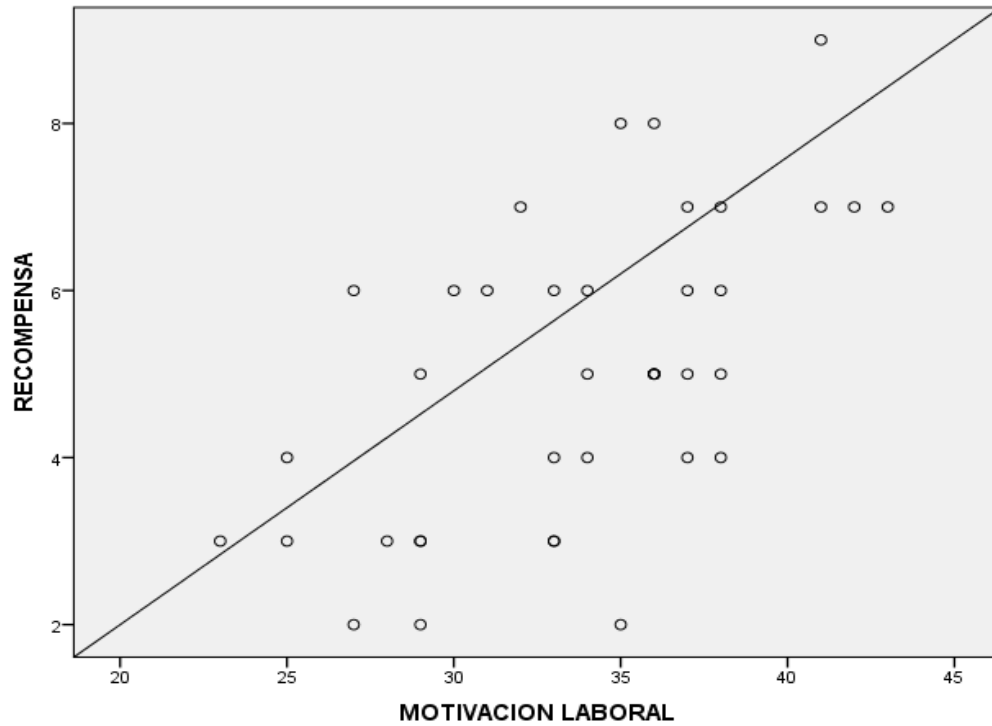
Determinación de la correlación entre la recompensa y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.

<b>Correlaciones</b>				
			MOTIVACION LABORAL (agrupado)	RECOMPENSA (agrupado)
tau_b de Kendall	MOTIVACION LABORAL (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	,317*
		Sig. (bilateral)		.042
		N	39	39
	RECOMPENSA (agrupado)	Coeficiente de correlación	,317*	1.000
		Sig. (bilateral)	.042	
		N	39	39

**INTERPRETACIÓN:**

Así mismo, en la tabla 16 se puede demostrar que el coeficiente de correlación 0.317, lo que significa que, entre la dimensión recompensa y la motivación laboral, existe una correlación positiva débil. Pero de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ( $0.042 < 0.05$ ), se puede concluir que la recompensa si se relaciona con la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.

**FIGURA 04**  
**DIAGRAMA DE DISPERSION**



**INTERPRETACIÓN:**

Según la figura 04, se demuestra que la correlación entre la dimensión recompensa y la motivación laboral es positiva débil; es decir, ambas se mueven en la misma dirección.

## 8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

### Objetivo General

**Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.**

De acuerdo a la tabla 09 el nivel de significancia es menor que 0.05 ( $0.012 < 0.05$ ); por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula; es decir el clima organizacional si se relaciona significativamente con la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021. Estos resultados coinciden con los de Barrientos (2020) en su tesis llegó a la conclusión que existe Correlación positiva alta entre la motivación laboral y el clima organizacional entre los empleados de la Corporación Estratégica, Chilca – 2020 con el nivel de significancia menos de 0.05, estudio que realizó en la Universidad Autónoma del Perú de Lima. Así mismo Cubas (2017) en su tesis llegó a la conclusión que existe una relación significativa entre Motivación laboral y Clima organizacional entre los empleados de la Empresa Agronegocios Omar SRLJaén, estudio que realizo en la Universidad Señor de Sipán de Jaén y Rodríguez y Sánchez (2019) en su tesis llegaron a la conclusión que, si existe una relación importante entre la variable clima organizacional y la variable motivación laboral, estudio que realizó en la Universidad Cesar Vallejo de Huaraz. Además, Chiavenato (2005) define que el entorno organizacional afecta al comportamiento de los empleados porque son conscientes del ámbito en el que trabajan (p.75). Estos resultados, según mi experiencia profesional, el clima organizacional si tiene una gran relación con la motivación laboral ya que dependerá mucho del ambiente que percibe el trabajador, para concluir con las metas y con los objetivos de la Municipalidad Provincial de Yungay.

## **Objetivo Específico 01**

### **Describir el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.**

Según la tabla 01 el 89.7% de los trabajadores encuestados en la Municipalidad Provincial de Yungay; opinaron que el nivel del clima organizacional es bueno; el 7.7% opinaron que tiene un nivel regular; y el 2.6% restante opinaron que el nivel es malo. Estos resultados coinciden con los de Cano y López (2020) en su tesis llegaron a la conclusión que la relación laboral se fija en intermedia con un valor del 87,4% y el clima organizacional se fija en un valor acorde con una valoración del 70,6%, lo que conlleva que los empleados pertenecientes a organismos públicos, no priorizan su desempeño, deberes y no establecen una relación con su jefe, estudio que realizaron en la Universidad Cesar Vallejo de Huaraz. Además, Hodgetts y Altman (2010), define que aquellos trabajadores quienes ofrecen sus servicios a las instituciones son conscientes de su entorno laboral y ese es el primordial agente que aplican a su comportamiento en el lugar de trabajo (p. 376). Según mi experiencia profesional el buen clima organizacional es de vital importancia, tanto para los trabajadores, como para la misma organización ya sean públicas o privadas.

## **Objetivo Especifico 02**

### **Analizar la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.**

Según la tabla 05 el 71.8% de los trabajadores encuestados en la Municipalidad Provincial de Yungay; opinaron que la motivación laboral tiene un nivel bueno; el 25.6% opinaron que tiene un nivel regular; y el 2.6% restante opinaron que el nivel es malo. Estos resultados coinciden con los de Castro y Durand (2020) en su tesis llegaron a la conclusión que existe una relación significativa entre la variable motivación y la variable desempeño

laboral de los colaboradores del Hotel Príncipe de Piura, ya que las dos variables se relacionan debido a que ambas se encontraron en un nivel regular, esto nos sugiere que a mayor motivación hacia el trabajo mucho más será su desempeño laboral de los colaboradores, estudio que realizaron en la Universidad Privada Antenor Orrego de Piura así mismo Prescott y García (2019) en su tesis llegaron a la conclusión que la situación de motivación laboral es del orden del 52,63% un nivel alto, estudio que realizaron en la Universidad Nacional de Tumbes. Además, Maslow (1970), nos enseñó una filosofía de la Motivación según la misma las necesidades del ser humano están ordenadas y sistematizadas en niveles, en una jerarquía de influencia y relevancia. Esta jerarquía de necesidades se visualiza a manera de una pirámide. En la raíz de la pirámide se localizan las necesidades básicas (Necesidades Fisiológicas) y en la parte superior las necesidades más altas (Necesidades de Autorrealización) (p. 283). Según mi experiencia profesional estar motivados contribuye a originar un buen ambiente laboral, por consecuencia a una buena productividad.

### **Objetivo Especifico 03**

**Detallar la relación que existe entre la estructura y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.**

De acuerdo a la tabla 11 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ( $0.359 > 0.05$ ); por lo tanto, se afirma que la estructura no se relaciona significativamente con la motivación laboral. Estos resultados no coinciden con los de Sarmiento (2016) en su tesis llegó a la conclusión que la Estructura tiene una relación directa con la Motivación laboral en la empresa Sedalib S.A. es posible diagnosticar un coeficiente positivo de correlación de 0,870, apreciando que un promedio del 55% de administrativos se encuentran de acuerdo con la Estructura implementada dentro de la empresa, estudio que realizó en la Universidad Cesar Vallejo. Además, Litwin & Stringer (2005), mencionaron que con esta dimensión de estructura podemos entender hasta qué punto los trabajadores siguen las

reglas de la organización. Según mi opinión profesional, para mí la estructura si tiene una relación muy significativa en la motivación laboral ya que será la base para poder cumplir los objetivos propuestos.

#### **Objetivo Especifico 04**

##### **Especificar la relación que existe entre el trabajo en equipo y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.**

De acuerdo a la tabla 13 el nivel de significancia es menor que 0.05 ( $0.012 < 0.05$ ); por lo tanto, se afirma que la dimensión trabajo en equipo si se relaciona significativamente con la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021. Estos resultados coinciden con los de Cubas (2017) en su tesis llegó a la conclusión que existe una relación significativa entre la dimensión Trabajo en equipo de la Motivación laboral con las dimensiones del Clima organizacional entre los empleados de Agronegocios Omar SRLJaén, estudio que realizó en la Universidad Señor de Sipán. Además, Gilmore, C. & Moraes (2002), en la actualidad los equipos están enfocados en mejorar la eficiencia y efectividad en la organización, siendo una técnica que se está penetrando ampliamente en todos los sectores. Un equipo viene a ser un grupo muy bien integrado que se esfuerza y trabaja con el propósito de lograr un objetivo bien definido. Según mi opinión profesional el trabajo en equipo tiene una relación muy estrecha con la motivación laboral ya que, si existe el trabajo en equipo, se apoyan y trabajan en conjunto todos se sentirán mucho más motivados y dispuestos a alcanzar metas en común.



### **Objetivo Especifico 05**

#### **Describir la relación que existe entre la recompensa y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.**

De acuerdo a la tabla 15 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ( $0.412 > 0.05$ ); por lo tanto, se afirma que la dimensión recompensa no se relaciona significativamente con la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021. Estos resultados coinciden con los de Alarcón (2019) en su tesis llegó a la conclusión de que los estímulos y sistemas de recompensa, así como las actitudes hacia el cambio, se encuentran en un nivel de desacuerdo, estudio que realizó en la Universidad Central Del Ecuador. Y estos resultados no coinciden con los de Sarmiento (2016) en su tesis llegó a la conclusión que las recompensas están directamente relacionadas con la Motivación laboral en la empresa Sedalib S.A. Precisando un coeficiente positivo de correlación de 0,856, se puede notar que el 67,5% de los empleados administrativo están satisfechos con la recompensa introducida en la empresa, estudio que realizó en la Universidad Cesar Vallejo. Además, Víctor Vroom (1964), presenta que “El nivel de producción dependerá de 3 fuerzas básicas en cada ser, que son: expectativas, recompensas y relación entre expectativas y recompensas” (p. 466). Así mismo según Litwin & Stringer (2005), en esta dimensión, veremos el nivel de satisfacción del personal a través del reconocimiento organizacional. Según mi opinión profesional la recompensa si tiene relación con la motivación laboral ya que el ofrecimiento de una recompensa adicional les da a los trabajadores una motivación extra para ir más allá de sus límites.

## 9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 9.1. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** El clima organizacional si se relaciona significativamente con la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021; de acuerdo que el nivel de significancia es menor a 0.05 ( $0.012 < 0.05$ ); es decir, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula.

**SEGUNDA:** El 89.7% de los trabajadores encuestados en la Municipalidad Provincial de Yungay; opinaron que el nivel del clima organizacional es bueno.

**TERCERA:** El 71.8% de los trabajadores encuestados en la Municipalidad Provincial de Yungay; opinaron que la motivación laboral tiene un nivel bueno y el 25.6% opinaron que tiene un nivel regular.

**CUARTA:** La dimensión estructura no se relaciona significativamente con la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021; de acuerdo al nivel de significancia, es mayor que 0.05 ( $0.359 > 0.05$ ).

**QUINTA:** La dimensión trabajo en equipo si se relaciona significativamente con la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021. De acuerdo al nivel de significancia, es menor que 0.05 ( $0.012 < 0.05$ ).

**SEXTA:** La dimensión recompensa no se relaciona significativamente con la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021. De acuerdo al nivel de significancia, es mayor que 0.05 ( $0.412 > 0.05$ ).

## 8.1 RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Se recomienda que la Municipalidad Provincial de Yungay, implemente estrategias que incrementen el nivel de clima organizacional y por ende la motivación laboral, también constantes evaluaciones que ayuden a determinar en qué se puede mejorar.

**SEGUNDA:** Ya que el clima organizacional tiene un buen porcentaje se recomienda que la Municipalidad Provincial de Yungay siga fortaleciendo ese ambiente laboral positivo para sus trabajadores.

**TERCERA:** Se recomienda que la Municipalidad Provincial de Yungay lleve a cabo programas o capacitaciones sobre motivación con cada una de las áreas.

**CUARTA:** Se recomienda establecer con claridad cuáles son las tareas que hay que desarrollar en la Municipalidad Provincial de Yungay, así mismo como se divide y se distribuye el trabajo entre los trabajadores y que relaciones existirán entre ellos, así como sus responsabilidades.

**QUINTA:** Se recomienda que la Municipalidad Provincial de Yungay fomente las relaciones sanas y amistades entre colegas, con una interacción armoniosa incrementando así el trabajo cooperativo y contribuyendo a mejorar la calidad de las funciones del equipo.

**SEXTA:** Se recomienda que la Municipalidad Provincial de Yungay celebre el trabajo bien realizado, el reconocimiento de los logros de los trabajadores, recompensarlos por su buen desempeño, ya sea de forma monetaria, un diploma, un cumplido sincero, un día más de descanso o incluso la posibilidad de adquirir una promoción son magnificas maneras de animarlos.

## **10. AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, quisiera brindar agradecimiento a Dios, por iluminarme todos estos años y permitirme llegar hasta acá y no rendirme, por protegerme a mí y a mi familia en estos momentos tan difíciles que estamos atravesando de la pandemia.

A mis abuelos, padres y hermanos por su soporte absoluto, me apoyaron desde siempre ya sea con sus palabras de aliento, con sus acciones o económicamente, mi familia es mi gran soporte y motivación, los amo mucho todo lo que soy se lo debo a ellos, retribuiré todo lo que hicieron por mí, Dios me los bendiga siempre.

A la Universidad San Pedro por acogerme en sus aulas, y a los diferentes profesores que, en algún momento de la carrera, me brindaron sus conocimientos y apoyo.

Agradezco también a mi Asesor Luján Torres, Jorge Alejandro que a pesar de las dificultades por estar llevando el curso virtualmente, tuvo la paciencia y dedicación, observó y corrigió cada mínimo detalle para poder culminar satisfactoriamente el Informe Final para conseguir el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Y para finalizar agradecer a mis grandes amigos que de una u otra manera también me apoyaron y siempre están conmigo, agradezco a la vida por tenerlos y a mis compañeros de la universidad que marcaron vida y siempre tendrán un espacio especial en mi corazón, nunca los olvidaré.

## 11. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS

Alarcón (2019), tesis “*La Motivación y su influencia en el Clima Organizacional de los conductores de la Empresa Pública Metropolitana de Transporte de Pasajeros Quito EPMTP*” para obtener el título de psicóloga industrial, de la Universidad Central Del Ecuador.

<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/18649>

Alva (2018), tesis “*Motivación y satisfacción de los colaboradores del local del Rectorado de la USP, Chimbote-2018*” para obtener el título profesional de licenciada en administración, de la Universidad San Pedro.

<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14341>

Barrientos (2020), tesis “*Motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la Empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020*” para obtener el título de licenciado en administración de empresas, de la Universidad Autónoma del Perú.

<http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/1260>

Bon y Luna, (2019), tesis “*Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del centro de atención telefónica del banco de crédito del Perú agencia Trujillo – 2019*” para obtener el título profesional de licenciado en administración, de la Universidad Privada Antenor Orrego.

<https://hdl.handle.net/20.500.12759/7819>

Cano y López, (2020), tesis “*Relación Laboral y el Clima Organizacional en el Área de Enfermería del Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz-2020*” para obtener el título profesional de: licenciada en administración, de la Universidad Cesar Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64439>

Calahorrano (2019), tesis “*Identificación de los niveles de Estrés Laboral y su relación con el Clima Organizacional del Personal Docente de Educación Básica de una Unidad Educativa Fiscal*” para obtener el título de magister en seguridad y salud laboral, de la Universidad Central Del Ecuador.

<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/19801>

Cárdenas y Castro, (2018), tesis “*Características del clima organizacional de la empresa prestadora de servicios Emapa Huancavelica S.A. - 2018*” para obtener el título profesional de licenciado en administración, de la Universidad Nacional de Huancavelica.

<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2953>

Castro y Durand, (2020), tesis “*Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hotel Príncipe de Piura-2020*” para obtener el título profesional de licenciado en administración, de la Universidad Privada Antenor Orrego.

<https://hdl.handle.net/20.500.12759/7676>



Cubas (2017), tesis “*Motivación laboral y clima organizacional en los colaboradores de la Empresa Agronegocios Omar SRL Jaén 2017*” para obtener el grado de bachiller en contabilidad, de la Universidad Señor de Sipán.

<https://hdl.handle.net/20.500.12802/4828>

Del Rosario y Huamán, (2017), tesis “*Motivación y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes – Región Tumbes, 2017*” para obtener el título de licenciado en administración, de la Universidad Nacional de Tumbes.

<http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/370>

García y Benavides, (2020), seminario “*Administración y clima organizacional*” para obtener el título de licenciados en administración de empresa, de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

<https://repositorio.unan.edu.ni/12869/1/23120.pdf>

Mejía (2018), tesis “*Gestión de calidad en el clima organizacional de las micro y pequeñas empresas del rubro actividades de alojamiento de corta estancia en la ciudad de Huaraz, 2018*” para obtener el título de licenciada en administración, de la Universidad Católica los Ángeles Chimbote.

<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/22388>

Prescott y García, (2019), tesis “*Motivación laboral y la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Provincia de Zarumilla, Región Tumbes, 2019*” para obtener el título de licenciado en administración, de la Universidad Nacional de Tumbes.

<http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/1073>

Pruna (2017), tesis “*Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Unión Sindical de Trabajadores del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito*” para obtener el título de licenciada en asistencia ejecutiva de gerencia, de la Universidad Central Del Ecuador Sede Sur.

<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/11797>

Livias (2019), tesis “*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acochaca, Provincia de Asunción, Departamento de Ancash, 2019*” para obtener el título profesional de licenciada en administración, de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.

<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4220>

Rodríguez y Sánchez, (2019), tesis “*Clima organizacional y la motivación laboral en la empresa Soluciones Ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019*” para obtener el grado académico de bachiller en administración, de la Universidad Cesar Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/55471>

Rodríguez (2018), tesis *“El Clima Organizacional y su influencia en la Satisfacción Laboral del personal de la empresa Flor Encanto Cía. Ltda. Finenflor”* para obtener el título de psicóloga industrial, de la Universidad Central Del Ecuador.

<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/15973>

Sarmiento (2016), tesis *“Relación entre clima organizacional y motivación laboral en Sedalib S.A- Trujillo 2016”* para obtener el título profesional de licenciada en administración, de la Universidad Cesar vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/456/sarmiento\\_pd.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/456/sarmiento_pd.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sena (2019), tesis *“Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2019”* para obtener el grado académico de bachiller en administración, de la Universidad Cesar Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/61009>

Valdivieso (2018), tesis *“El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados de la Fundación Polinal Ecuador”* para obtener el título de psicóloga industrial, de la Universidad Central Del Ecuador.

<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14039>

## 12. ANEXOS Y APÉNDICES



### ANEXO 01

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas**  
**Programa de estudios de Administración**

### ENCUESTA

Me encuentro realizando una investigación científica, concerniente a la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021. Agradecida con usted por su valiosa contribución y apoyo, al brindarme la información indispensable, contestando de manera honesta y clara, la presente encuesta.

### I PARTE

En esta primera parte de la encuesta, le mostramos un conjunto de preguntas sobre usted. Por favor marque con una (X), la alternativa o el número que considere correcta en cada una de ellas.

**Sexo:**

1. Masculino.
2. Femenino.

**Edad:**

1. 18 - 28 años.
2. 29 – 38 años.
3. 39 - 48 años.
4. 49 - 58 años.
5. Más de 58 años.

**Años de Servicios en la empresa**

1. Hasta 5 años.
2. 6 a 10 años.
3. 11 a 15 años.
4. 16 a 20 años.
5. 21 a más.

**Estado Civil:**

1. Soltero
2. Casado
3. Divorciado
4. Conviviente
5. Viudo (a)

## II PARTE

A continuación, se muestra una agrupación de preguntas referidas al clima organizacional; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que coincida con su opinión en cada una de las preguntas.

### Escala de valoración:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>

### EL CLIMA ORGANIZACIONAL:

N°	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que los trabajadores cumplen con todas las reglas establecidas?					
2	¿Usted está de acuerdo con las tareas que realiza en la organización?					
3	¿Considera usted que existe un trato cordial y amigable entre los compañeros de trabajo?					
4	¿Existe una buena comunicación entre los trabajadores y los jefes?					
5	¿Existe oportunidades de progresar en la Municipalidad de Yungay?					
6	¿Existe un trato justo en la Municipalidad de Yungay?					
7	¿La Municipalidad de Yungay ofrece incentivos para incrementar su desempeño?					
8	¿Usted recibe algún tipo de castigo por alguna falta?					

### **III PARTE**

A continuación, se muestra una agrupación de preguntas referidas a la motivación laboral; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que coincida con su opinión en cada una de las preguntas.

#### **Escala de valoración:**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>

#### **MOTIVACION LABORAL:**

<b>Nº</b>	<b>ITEMS</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>9</b>	¿Cree usted que la remuneración que percibe es la justa y adecuada?					
<b>10</b>	¿Usted siente que ha progresado económicamente laborando en la Municipalidad de Yungay?					
<b>11</b>	¿Usted se siente satisfecho, con la labor que realiza en su área de trabajo?					
<b>12</b>	¿Para usted el puesto que ocupa es el que merece?					
<b>13</b>	¿Usted considera que desarrolla correctamente sus actividades y responsabilidades?					
<b>14</b>	¿Usted tiende a construir relaciones cercanas, con los compañeros de trabajo?					
<b>15</b>	¿Usted se siente contento trabajando en equipo?					
<b>16</b>	¿Para usted son importantes sus compañeros de trabajo?					
<b>17</b>	¿Considera usted que sus compañeros son colaborativos y muestran solidaridad?					

**ANEXO 02**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>TÍTULO</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p align="center">“El clima organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021”</p>	<p align="center">¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021?</p>	<p><b>H1:</b> El clima organizacional si se relaciona significativamente con la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.</p> <p><b>H0:</b> El clima organizacional no se relaciona significativamente con la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.</p>	<p><b><u>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</u></b></p> <p><b>1. TIPO</b></p> <p>No experimental, cuantitativo.</p> <p><b>2. DISEÑO</b></p> <p>Descriptivo, correlacional, transversal.</p>
			<p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p> <p>Describir el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.</p> <p>Analizar la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.</p> <p>Detallar la relación que existe entre la estructura y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.</p>	<p><b><u>POBLACIÓN Y MUESTRA</u></b></p> <p><b>1. POBLACIÓN</b></p> <p>43 trabajadores administrativos</p> <p><b>2. MUESTRA</b></p> <p>39 trabajadores administrativos</p>
			<p>Especificar la relación que existe entre el trabajo en equipo y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.</p> <p>Describir la relación que existe entre la recompensa y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.</p>	<p><b><u>TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN</u></b></p> <p><b>1. TÉCNICA</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>2. INSTRUMENTO</b></p> <p>Cuestionario</p>

## APÉNDICES

### APÉNDICE 01

#### Estadísticas de fiabilidad

#### CLIMA ORGANIZACIONAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	9

### APÉNDICE 02

#### Estadísticas de total de elemento

#### CLIMA ORGANIZACIONAL

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	14.80	16.178	.876	.923
2	14.00	15.778	.910	.921
3	14.20	14.844	.925	.920
4	14.30	15.344	.877	.924
5	14.10	14.544	.954	.918
6	14.90	17.211	.913	.924
7	14.80	17.733	.841	.928
8	15.50	21.389	0.000	.952
9	15.40	20.267	.359	.947



### APÉNDICE 03

#### BASE DE DATOS - VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL.

ID	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM9
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
3	1	2	2	2	2	1	1	1	1
4	1	2	2	2	2	1	2	1	1
5	2	3	2	2	3	2	2	1	1
6	2	3	3	2	3	2	2	1	1
7	2	3	3	3	3	2	2	1	1
8	2	3	3	3	3	2	2	1	1
9	2	3	3	3	3	2	2	1	1
10	3	3	3	3	3	2	2	1	2

#### APÉNDICE 04

##### Estadísticas de fiabilidad

#### MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	8

#### APÉNDICE 05

##### Estadísticas del total de elemento

#### MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
10	18.20	27.289	.484	.962
11	17.60	25.822	.840	.951
12	16.80	23.067	.900	.941
13	17.40	22.267	.865	.942
14	16.30	21.789	.862	.942
15	16.90	21.878	.881	.941
16	16.40	20.489	.963	.935
17	16.20	19.956	.930	.939

**APÉNDICE 06**  
**BASE DE DATOS - VARIABLE MOTIVACIÓN**  
**ORGANIZACIONAL**

ENCUESTADOS	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17
1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	2	1	3	1	2	2
3	1	2	2	1	3	2	3	3
4	1	2	3	2	3	3	3	3
5	1	2	3	2	3	3	3	3
6	1	2	3	2	3	3	3	4
7	1	2	3	2	3	3	3	4
8	1	2	3	3	4	3	4	4
9	2	2	3	3	4	3	4	4
10	2	2	3	3	4	3	4	4

**APÉNDICE 07**  
**PLANILLAS DE JUICIOS DE EXPERTOS**



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**  
**PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada: "El clima organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021".

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.

FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACION.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: MARKETING, CULTURA ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRACION GENERAL.

TIEMPO: 33 AÑOS CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO.

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO.

Objetivo de la investigación: Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los items según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los items que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los items no son suficientes para medir la dimensión. -Los items miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos items para poder evaluar la dimensión completamente. -Los items son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El item se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El item no es claro -El item requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del item. -El item es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El item tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El item no tiene relación lógica con la dimensión. -El item tiene una relación tangencial con la dimensión. -El item tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El item se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El item es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El item puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El item tiene alguna relevancia, pero otro item puede estar incluyendo lo que mide éste. -El item es relativamente importante.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

**TÍTULO DE LA TESIS: “El clima organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021”.**

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ITEM</b>	<b>SUFICIENCIA</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>	<b>OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)</b>
<b>Estructura</b>	¿Considera usted que los trabajadores de la Municipalidad de Yungay cumplen con las reglas establecidas?	4	4	4	4	
	¿Usted está de acuerdo con las tareas que realiza en la Municipalidad de Yungay?	4	4	4	4	
<b>Trabajo en equipo</b>	¿Considera usted que existe un trato cordial y amigable entre los compañeros de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Existe una buena comunicación entre los trabajadores y los jefes?	4	4	4	4	
	¿Existe oportunidades de progresar en la Municipalidad de Yungay?	4	4	4	4	
	¿Existe un trato justo en la Municipalidad de Yungay?	4	4	4	4	
<b>Recompensa</b>	¿La Municipalidad de Yungay ofrece incentivos para incrementar su desempeño?	4	4	4	4	
	¿Usted recibe algún tipo de castigo por alguna falta?	4	4	4	4	

<b>Incentivo económico</b>	¿Piensa usted que la remuneración que percibe es la justa y adecuada?	4	4	4	4	
	¿Se siente que ha progresado económicamente laborando en la Municipalidad de Yungay?	4	4	4	4	
<b>Realización personal</b>	¿Usted se siente satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Para usted el puesto que ocupa es el que merece?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que desarrolla correctamente sus actividades y responsabilidades?	4	4	4	4	
<b>Realización interpersonal</b>	¿Tiende a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Se siente contento trabajando en equipo?	4	4	4	4	
	¿Para usted son importantes sus compañeros de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que sus compañeros son colaborativos y muestran solidaridad?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: LIC. ADM. MSC. PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.		Fecha: 18 / 10 / 21.	
 <small>PABLO A. SANTOS DIAZ REGISTRO ÚNICO DE OPERACIÓN CUAP # 0151</small> Firma	Teléfono: 943643426	Email: pablito_165333@hotmail.com	





**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**

**PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada: **“El clima organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021”**.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Mg. Karina Valdiviezo Pérez

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciada en Administración

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: RR.HH., Marketing, Investigación Científica

TIEMPO: 15 años. CARGO ACTUAL: Coordinadora programas de Administración y Contabilidad

– Filial Piura; Universidad San Pedro

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro - Filial Piura

Objetivo de la investigación: Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. - -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.




**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

**TÍTULO DE LA TESIS: “El clima organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021”.**

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
<b>Estructura</b>	¿Considera usted que los trabajadores de la Municipalidad de Yungay cumplen con las reglas establecidas?	4	4	4	4	
	¿Usted está de acuerdo con las tareas que realiza en la Municipalidad de Yungay?	4	4	4	4	
<b>Trabajo en equipo</b>	¿Considera usted que existe un trato cordial y amigable entre los compañeros de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Existe una buena comunicación entre los trabajadores y los jefes?	4	4	4	4	
	¿Existe oportunidades de progresar en la Municipalidad de Yungay?	4	4	4	4	
	¿Existe un trato justo en la Municipalidad de Yungay?	4	4	4	4	
<b>Recompensa</b>	¿La Municipalidad de Yungay ofrece incentivos para incrementar su desempeño?	4	4	4	4	
	¿Usted recibe algún tipo de castigo por alguna falta?	4	4	4	4	

<b>Incentivo económico</b>	¿Cree usted que la remuneración que percibe es la justa y adecuada?	4	4	4	4	
	¿Usted siente que ha progresado económicamente laborando en la Municipalidad de Yungay?	4	4	4	4	
<b>Realización personal</b>	¿Usted se siente satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Para usted el puesto que ocupa es el que merece?	4	4	4	4	
	¿Usted considera que desarrolla correctamente sus actividades y responsabilidades?	4	4	4	4	
<b>Realización interpersonal</b>	¿Usted tiende a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Usted se siente contento trabajando en equipo?	4	4	4	4	
	¿Para usted son importantes sus compañeros de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que sus compañeros son colaborativos y muestran solidaridad?	4	4	4	4	

**Calificar de 1 a 4 puntos.  
ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			SI X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI X NO
Validado por: Mg. Karina Valdiviezo Pérez		Fecha: 19-10-2021	
Firma: 	Teléfono: 950490644	Email: karinavevv@hotmail.com	



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**  
**PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada: **“El clima organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021”**.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.

FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACION.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: MARKETING, CULTURA ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRACION GENERAL

TIEMPO: 33 AÑOS CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO.

Objetivo de la investigación: Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "El clima organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2021".


DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
<b>Estructura</b>	¿Considera usted que los trabajadores de la Municipalidad de Yungay cumplen con las reglas establecidas?	4	4	4	4	
	¿Usted está de acuerdo con las tareas que realiza en la Municipalidad de Yungay?	4	4	4	4	
<b>Trabajo en equipo</b>	¿Considera usted que existe un trato cordial y amigable entre los compañeros de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Existe una buena comunicación entre los trabajadores y los jefes?	4	4	4	4	
	¿Existe oportunidades de progresar en la Municipalidad de Yungay?	4	4	4	4	
	¿Existe un trato justo en la Municipalidad de Yungay?	4	4	4	4	
<b>Recompensa</b>	¿La Municipalidad de Yungay ofrece incentivos para incrementar su desempeño?	4	4	4	4	
	¿Usted recibe algún tipo de castigo por alguna falta?	4	4	4	4	



<b>Incentivo económico</b>	¿Piensa usted que la remuneración que percibe es la justa y adecuada?	4	4	4	4	
	¿Se siente que ha progresado económicamente laborando en la Municipalidad de Yungay?	4	4	4	4	
<b>Realización personal</b>	¿Usted se siente satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Para usted el puesto que ocupa es el que merece?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que desarrolla correctamente sus actividades y responsabilidades?	4	4	4	4	
<b>Realización interpersonal</b>	¿Tiende a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Se siente contento trabajando en equipo?	4	4	4	4	
	¿Para usted son importantes sus compañeros de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que sus compañeros son colaborativos y muestran solidaridad?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: LIC. ADM. MSC. PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.			Fecha: 18 / 10 / 21.
 <small>PABLO A. SANTOS DIAZ REGISTRO DIRECTOR COOPERACION CIAD N° 0185</small> Firma	Teléfono: 943643426		Email: pablito_165333@hotmail.com