

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



**Clima Organizacional y Motivación Laboral en la Municipalidad
Provincial De Cajamarca 2022**

**Tesis para Obtener Título Profesional de Licenciada en
Administración**

Autora:

Bustos Peña, Mileni

Código Orcid: 0000-0003-4832-6109

Asesor:

Daniel Pérez, Jorge

Código Orcid: 0000-0002-8323-3971

Cajamarca- Perú

2023

Índice:

	Pág.
Índice general.....	I
Índice de tablas	II
Palabra clave.....	III
Constancia Turniting.....	IV
Título.....	V
Resumen.....	VI
Abstract.....	VII
Introducción.....	1
Metodología.....	34
Resultados.....	38
Análisis y Discusión.....	50
Conclusiones.....	55
Recomendaciones.....	57
Referencias Bibliográficas.....	59
Anexos.....	64

INDICE DE TABLAS:

	Pág.
Tabla 1: Describir el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Cajamarca, 2022.....	38
Tabla 2: Dimensión estructuras de clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad e Cajamarca, 2022.....	39
Tabla 3: Dimensión trabajo en equipo del clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Cajamarca, 2022.....	40
Tabla 4: Dimensión recompensas del clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Cajamarca, 2022.....	41
Tabla 5: Analizar la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Cajamarca, 2022.....	42
Tabla 6: Dimensión incentivo económico de la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Cajamarca, 2022.....	43
Tabla 7: Dimensión realización personal de la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Cajamarca, 2022.....	44
Tabla 8: Realización interpersonal de la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Cajamarca, 2022.....	45
Tabla 9: Correlación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Cajamarca, 2022.....	46
Tabla 10: La Dimensión incentivo económico de la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Cajamarca, 2022.....	47
La correlación de la estructura y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Cajamarca, 2022.....	
Tabla 11: La correlación de trabajo en equipo y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Cajamarca 2022.....	48
Tabla 12: Correlación entre recompensa y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Cajamarca, 2022.....	49

ESQUEMA PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

PALABRAS CLAVE:

Tema	Clima Organizacional y Motivación laboral
Especialidad	Administración

Líneas de Investigación:

Área	Ciencias Sociales
Sub-área	Economía y negocios
Disciplina	Negocios y Management
Línea de Investigación OCDE	Talento Humano

Keyword Lines of Investigación

Tema	Organizational Climate and Work Motivation
Speciality	Administration

Lines of Investigación

Área	Social Sciences
Sub Área	Economy and business
Discipline	Business and management
Line of Research	Marketing



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Clima organizacional y motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2022**" del (a) estudiante: **BUSTOS PEÑA MILENI**, identificado(a) con Código N° **2817100143**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **26%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 19 de septiembre de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

“Clima Organizacional y Motivación Laboral en la Municipalidad
Provincial de Cajamarca- 2022.

Resumen

La presente investigación tubo como propósito establecer la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de "Cajamarca" - 2022. Los estudios fueron de diseño descriptivo, no experimental, correlacional y transversal. Se utilizo como técnica una encuesta para recopilación de información y como instrumento un cuestionario bien estructurado basado en escalas tipo Likert. La población está constituida por 43 colaboradores y con una muestra de 39. El estudio determino que, si existe relación significativa entre las dos variables clima organizacional y motivación laboral de los empleados en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022. En consecuencia, el coeficiente de correlación de acuerdo con el objetivo general es de 0.510. que demuestra una correlación moderadamente positiva entre las variables de clima organizacional y motivación para el trabajo. Sin embargo, en un nivel de significancia menor a 0.05, se puede inferir que el clima organizacional está relacionado con la motivación laboral en Cajamarca, 2022. En general, los hallazgos rechazan la hipótesis nula y respaldan la hipótesis alternativa; por lo tanto, se encontró una relación positiva moderada entre el clima organizacional y la variable motivación laboral (Pearson = 0,510; $r = 0,05$).

Abstract

English The purpose of this research was to establish the relationship between the organizational climate and work motivation in the Municipality of "Cajamarca" in 2022. The studies were of a descriptive, non-experimental, correlational and transversal design. A survey was used as a technique to collect information and a well-structured questionnaire based on Likert-type scales was used as an instrument. The population is made up of 43 collaborators and with a sample of 39. The study determined that there is a significant relationship between the two variables organizational climate and work motivation of employees in the Provincial Municipality of Cajamarca, 2022. Consequently, the correlation coefficient according to the general objective it is 0.510. which demonstrates a moderately positive correlation between the organizational climate variables and work motivation. However, at a significance level less than 0.05, it can be inferred that the organizational climate is related to work motivation in Cajamarca, 2022. In general, the findings reject the null hypothesis and support the alternative hypothesis; Therefore, a moderate positive relationship was found between the organizational climate and the work motivation variables (Pearson = 0.510; $r = 0$).

1.- Introducción:

En este estudio se han incluido los siguientes antecedentes.

De acuerdo con Cholan (2021), el propósito del presente estudio es determinar si entre las variables clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores del Módulo Básico de Viru existe una relación. La investigación fue un estudio transversal aplicado, de diseño no experimental, relacionado con el nivel; la muestra consistió en 50 empleados y se utilizó una encuesta como técnica de investigación; Los hallazgos mostraron que los empleados del módulo básico de Virú tenían un nivel de motivación del 58 % en un nivel medio y del 42 % en un nivel alto. El clima organizacional fue del 66% en un nivel alto y del 34% en un nivel medio. La motivación laboral de los empleados del módulo Virú Basic y el desempeño de sus superiores tienen una correlación positiva moderada, con un valor de significación de 0,002, que puede considerarse significativa. Se determinó que la primera variable estaba correlacionada positivamente con un valor de significancia de 0,012, mientras que un valor de significancia inferior a 0.05 indicaba una relación significativa, aunque baja.

Según Guevara 2021, Utilizando un método transversal cuantitativo y no experimental, este estudio tiene como objetivo determinar si existe una relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la UGEL Contumazá-Cajamarca. Para cada variable de investigación, se utilizaron hojas de cálculo de Google para completar cuestionarios numéricos. El valor de la prueba alfa de Cronbach para la primera variable fue del 0.75%, mientras que el valor de la segunda variable fue del 0.85%. La primera variable indica un nivel promedio del 71% en los resultados de percepción de los empleados y un nivel superior del 29%. Llegamos a la conclusión de que la hipótesis nula es aceptable.

Salinas (2021), El objetivo general del estudio fue determinar si existe una relación entre la variable clima organizacional y la motivación laboral de los profesores de la escuela secundaria de Chimbote. Se emplearon métodos cuantitativos y el diseño fue

relacional, transversal y no experimental. Se utilizaron un cuestionario validado para evaluar las variables de clima organizacional y un cuestionario modificado para evaluar las variables de motivación laboral. Los datos se analizaron con estadísticas de IBM SPSS. La muestra fue confirmada por 148 docentes de escuelas secundarias. El resultado es que la variable clima organizacional y la motivación laboral tienen una correlación moderadamente positiva, con un grado de correlación de 0,476 según la prueba de Pearson. Además, se llevó a cabo una evaluación del clima organizacional, y se encontró que no había nada malo, el 36 % era normal y el 64 % era bueno. El 0,00% fue poco calificado, el 9,12% regular y el 90,88% bien calificado en cuanto a la motivación laboral.

Los mismos Castro y Durand (2020), en su disertación en Piura, intentaron decretar la relación entre motivación y resultados laborales entre los colaboradores del Hotel Príncipe de Piura-2020. El estudio empleó un tipo de investigación cuantitativa y descriptiva adecuado. El estudio utiliza dos cuestionarios, uno para cada variable, para recopilar información. Se evaluaron 12 trabajadores en total. Los resultados mostraron que el 83,3% de los trabajadores del Hotel Príncipe de Piura tenían una motivación laboral regular excelente, el 8,3 % tenían una motivación baja y el 8,3 % tenían una motivación alta. Concluyendo que existe una correlación significativa entre las dos variables estudiadas en los empleados del Hotel Príncipe de Piura.

Soriano (2020), Su investigación utilizó un marco metodológico para investigar cómo el clima organizacional y la motivación de las enfermeras en unidades de cuidados intermedios neonatales de hospitales públicos se relacionan entre sí. un método de investigación básico cuantitativo que incluye un diseño no experimental más descriptivo. La muestra incluyó a 72 cuidadores cuyos criterios fueron aceptados y rechazados. El coeficiente de correlación de Spearman entre el clima laboral y la motivación fue moderadamente positivo ($RHO=0,358$) según los resultados de la encuesta, que incluyó 34 preguntas. Además, el personal de enfermería encontró una correlación positiva entre

dos variables: el clima organizacional y la motivación para trabajar, con un valor p de 0,002.

De igual forma, Barrientos y Marcelo (2020) investigaron en Lima cómo se relacionan el clima organizacional y la motivación laboral en los empleados de Chilca Corporación Estratégica en 2020. El enfoque emplea un diseño no experimental con niveles correlacionales y transversales. Hay un total de 20 trabajadores, y la muestra utilizada fue censal. Esta investigación utilizó encuesta y cuestionarios. Para evaluar la confiabilidad del instrumento de recolección de datos, se utilizó el estadístico alfa de Cronbach. El resultado fue 0,905 para la variable motivación laboral y 0,882 para la variable clima organizacional. Los resultados fueron positivos porque el coeficiente demostró una fuerte correlación positiva entre las dos variables. El R de Pearson fue de 0,733 y el nivel de significación p fue de 0,000, que es menos de 0,05. Por lo tanto, se puede concluir que existe una alta correlación positiva entre el clima organizacional de una empresa y la motivación laboral de los empleados.

De acuerdo con Cano y López (2020), el objetivo principal de su investigación de tesis en Huaraz fue descubrir cómo las relaciones laborales afectan el clima organizacional en el ámbito de la atención en el Hospital Víctor Ramos Guardia. La muestra fueron 119 enfermeras siendo una población de 170 enfermeras fueron seleccionadas mediante muestreo probabilístico aleatorio simple, su enfoque cuantitativo utilizó un diseño descriptivo no experimental transversal y causal. La encuesta se considera un método y el uso de cuestionarios como una herramienta. Se puede concluir que la relación laboral tiene poca influencia en el clima organizacional, con un valor de 0,486 para las relaciones laborales y un valor de 0,396 para el clima organizacional, según los resultados estadísticos de la prueba Eta. De manera similar, el impacto de la relación laboral es muy evidente, ya que se encuentra en el nivel adecuado con un valor del 70,6%, mientras que la variable independiente se encuentra en el nivel medio con un valor del 87,4%. Se descubrió que la relación laboral tiene poca influencia en el clima organizacional.

Alarcón (2019) En Ecuador, investigó la motivación de los gerentes de las empresas metropolitanas de la EPMTTP por el transporte público de pasajeros en Quito y su impresión en el ambiente laboral organizacional. Metodología Dado que la recolección de datos se realizará en una fracción de segundo, este tipo de investigación sigue un enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo que utiliza un diseño transversal para relacionar dos variables. El método es cuantitativo porque se puede medir utilizando herramientas para recopilar datos y calcular valores. La muestra incluye 650 conductores. La empresa examina 242 conductores. Como resultado, se puede observar que la calificación más alta se encuentra en el nivel incierto, mientras que la calificación más baja se encuentra en el nivel incierto. El factor actitud hacia el cambio recibió una calificación del 39.4 %, lo que indica que tenemos miedo a lo desconocido, lo que nos llevó al nivel de conclusión. Una alta necesidad de semejanza se refiere a la ambición de un colaborador de alcanzar su máximo potencial "para ser todo lo que puede ser".

Según Prescott y García (2019) Adicionalmente, la disertación de realizada en Tumbes tuvo como objetivo identificar la motivación laboral y la toma de decisiones en el 2019 en el municipio regional de Aguas Verdes, provincia de Zarumira, región Tumbes. Su enfoque es descriptivo, no experimental y transversal. Hubo 26 estudios con 57 colaboradores; los cuestionarios fueron diseñados para incluir dimensiones de incentivos monetarios y no monetarios y procesos de toma de decisiones y fueron procesados mediante Excel, se observó que el 48.5% de los empleados consideró que su remuneración era justa; la figura muestra que la remuneración no es muy atractiva y satisfactoria, para el mejor compromiso organizacional, llegando a una conclusión de acuerdo a los resultados es que la situación de motivación laboral es del orden del 52,63% alta, lo que da cuenta de la proporción de 30 empleados, lo que explica la situación monetaria de todos los incentivos y los incentivos no monetarios no incluyen completamente las expectativas de los empleados.

Según Calahorrano (2019) en su tesis en Ecuador encontró una medida significativa de la relación en las percepciones de las variables clima organizacional y niveles de estrés laboral y las variables. En un grupo de cuarenta docentes, se utilizaron métodos cuantitativos, relacionales y laterales. La suposición de investigación es que "la presencia de estrés laboral está relacionada con el clima organizacional de los profesores en el Centro Educativo de la República de Brasil". El estudio utilizó la tercera versión del cuestionario de estrés, que se analizó y procesó con el programa SPSS. Los hallazgos nos llevan a la conclusión de que el estrés laboral está relacionado con el clima organizacional y que los docentes del Centro Educativo República do Brasil utilizan el estrés laboral como indicador para elegir acciones preventivas y correctivas.

Bon y Luna (2019), Su propósito de investigación realizado en Trujillo fue Analizar las variables clima organizacional y el rendimiento laboral su impacto de los empleados del call center de un banco de crédito peruano en la agencia de Trujillo. Los métodos empleados fueron los siguientes: Se realizó una prueba de chi-cuadrado a 55 empleados de centros de llamadas del Banco de Crédito del Perú, con 22 preguntas. El resultado fue un valor de chi-cuadrado de 54.149, superior al valor de la tabla y la importancia es $0.000 < 0.05$. Concluyeron que el ambiente laboral mejora su rendimiento de los empleados en los centros de llamadas del Banco de Crédito del Perú, Agencia Trujillo 2019.

De manera similar, el objetivo de la disertación de Sen en Huaraz en 2019 fue determinar cómo el desempeño de los líderes municipales de la región Independencia se relaciona con el clima organizacional. Un enfoque de investigación cuantitativo relacionado utiliza un diseño de investigación descriptivo no experimental. La muestra de la investigación consistió en 36 funcionarios administrativos de los municipios del condado de Independencia que respondieron en un cuestionario de 20 preguntas. Los resultados obtenidos permitieron determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño independiente de los administradores distritales y municipales; se encontró un

$r = 0.626$ y se determinó la correlación de Pearson utilizando el programa SPSS versión 25, que se interpretó como una correlación moderadamente positiva. Según la investigación, se puede inferir que existe una correlación entre las variables con una probabilidad del 95 %.

También Rosales (2019), el propósito principal del estudio es: conocer si entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores existe relación en la organización INCOMANS Huaraz – 2019, al respecto se puede considerar un estudio aplicado, utilizando fuentes teóricas existentes, utilizando un enfoque cuantitativo, basado en resultados estadísticos, un diseño no experimental - correlación, evita el comportamiento de las variables intervinientes y recolecta datos en un solo punto en el tiempo, por lo que se considera transversal. 145 trabajadores fueron seleccionados al azar y 106 trabajadores fueron seleccionados mediante muestreo probabilístico para el trabajo. Los resultados muestran un desempeño laboral normal (38,68%) utilizando métodos de encuesta y cuestionarios como instrumentos para pasar por el proceso de validez y confiabilidad antes de su uso. La conclusión es que existe una relación directa entre el esfuerzo laboral y los ingresos. empleados y ambiente de trabajo El estudio también pudo probar la hipótesis de investigación y rechazó la nula, lo que indica que el clima organizacional es favorable o afecta el desempeño laboral. $Rho = 0.672$ y $sig. = 0.000$.

Livas (2019) el objetivo de la investigación en Huaraz fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados mencionados anteriormente. La investigación fue descriptivo, cuantitativo y correlacional, el conjunto muestral de 25 empleados del municipio como unidad de análisis. Para evaluar el clima organizacional y el desempeño laboral se utilizó la encuesta como técnica y cuestionario como herramienta. La prueba utilizada fue de Spearman teniendo un margen de error del 5%. La conclusión es que efectivamente entre las dos variables existe una pequeña correlación directa, con valores de coeficiente de correlación de $\rho = 0.616$ y $p = 0.001$.

Rodríguez y Sánchez (2019) investigaron en Juárez cómo el clima organizacional y la motivación laboral en Soluciones Ambientales Seguras S.A.C. estaban relacionados. En la investigación se utilizó un método cuantitativo con niveles relevantes y un diseño de corte transversal no experimental, la muestra se aplicó a 25 colaboradores. Los resultados obtenidos utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman, se encontró un valor $r = 0,488$ entre las variables clima organizacional y motivación laboral; por otro lado, se encontró un valor $r = 0,399$ entre las variables ambiente físico y la motivación laboral, $r =$ organización vs. La relación entre el ambiente social y la motivación laboral es de 0,397, La relación entre el entorno social y la motivación para el trabajo es de 0,440, la relación entre los valores y la motivación para el trabajo es de 0,479 y la relación entre el comportamiento institucional y la motivación para el trabajo es de 0,337. Según los hallazgos, se puede deducir que el clima organizacional de Soluciones Ambientales Seguras S.A.C. y la motivación de los empleados están significativamente relacionados.

Valdivieso (2018), La finalidad de su investigación en Ecuador fue decretar si el clima organizacional y Fundación Polinal se relaciona con la satisfacción laboral de los empleados. Método usado fue no experimental y descriptivo, con una población de 19 trabajadores, el total de personas en la empresa, la técnica de encuesta que utilicé y los resultados obtenidos (68%) se mostró insatisfecho con la satisfacción general con el trabajo, y (18,52%) totalmente satisfecho. La comunicación interpersonal se encuentra en un nivel medio, lo que indica que la relación entre los gerentes en su mayoría no es armoniosa, y la circulación y coherencia de la información afectará la armonía y el logro de las metas.

Según Rodríguez (2018), él como un estudio general del clima de la organización y su impacto en la satisfacción con el trabajo. Esto se debe a los diversos problemas que la compañía tiene lugar en la empresa. Descripción y correlación tal como busca propiedades, importantes de fenómeno con un determinado análisis. Su método es

cuantitativo y no tiene un diseño experimental. Los datos recopilados se basan principalmente en este diseño para verificar los supuestos. También prueba la teoría de las mediciones numéricas y el análisis estadístico. Este estudio se realiza entre 70 personas y representa el 100 % del público. Después de estudiar los dos cuestionarios, los resultados obtenidos pudieron confirmar el contenido de los supuestos del estudio. La conclusión de que el entorno organizacional afecta la satisfacción de los trabajadores en la compañía con el trabajo

Cárdenas, y Castro (2018), su estudio realizado el método específico de los investigadores de Huancavelica son los métodos de análisis inducibles, interpretables y sintéticos. La investigación y el diseño es una descripción simple utilizada para recopilar encuestas y usarla para usar 47 scripts de entrevista estructurados parcialmente para el personal designado y contratado para recopilar y medir variables probadas con 05 gerentes. En los resultados obtenidos en el entorno organizacional, marcamos 3.0 % (1 1 (1 1 (1) (1)) El caso es muy malo, el nivel 91.0 % (43) es normal y 6, 6, 0 % (3) Existe un buen nivel de casos; por supuesto, el nivel habitual se ha explicado en gran medida en otros niveles. El nivel de proveedor de servicios es la atmósfera organizacional habitual.

Mejía (2018) el objetivo principal de la investigación en Huaraz fue identificar en las micro y pequeñas empresas las principales características de gestión de la calidad en el clima organizacional de las micro y pequeñas empresas en actividades urbanas a corto plazo. El estudio de Huaraz se llevó a cabo mediante una encuesta transversal cuantitativa, descriptiva y no experimental en 87 miembros de micro y pequeñas empresas de la industria. El recurso es un cuestionario, la metodología es una encuesta y se emplea SPSS v25. Resultados: el 48,28% de los representantes dijeron tener entre 31 y 50 años; el 85,06% de las micro y pequeñas empresas dijeron que tenían entre 1 y 5 socios; el 33,33% dijeron que casi siempre se pueden identificar problemas o tomar medidas para mejorar los servicios; el 41,38% implementó y aplicó planes de mejora consistentemente; el 47,13% dijeron que les dieron autonomía en su trabajo y el 48,28% dijeron que les dieron

incentivos para reconocimiento. La conclusión fue que la gestión de la calidad en el ambiente organizacional tiene limitaciones porque todos los representantes no dan a los socios la autonomía de identificar constantemente los errores en los servicios prestados.

Por último, Alva (2018) el estudio realizado en Chimbote buscó determinar la motivación y la satisfacción laboral de los empleados de la rectoría USP. El método es descriptivo, cuantitativo y transaccional. Se utiliza una muestra de 50 empleados de la Parroquia Chimbote de la USP para recopilar información, analizarla a través de encuestas y observaciones, y se utilizan cuestionarios como herramientas para describir el diseño del estudio. En la tabla de resultados muestra una correlación de significancia de 0.771, lo que indica que las dos variables mencionadas tienen un efecto positivo. La influencia de la variable motivación es del 79% en porcentaje, lo que demuestra que la variable independiente influye mucho en la variable dependiente. De esta manera, se confirmaron las hipótesis del estudio.

La fundamentación científica, un componente crucial de la investigación, se menciona a continuación.

El presente estudio según (Palma 2019). El clima organizacional, es en su totalidad lo que un empleado percibe sobre su entorno laboral y hace referencia a factores como la probabilidad de realización personal, la implicación, la entrada de información y la supervisión que facilitan las tareas.

Según varios autores de los indicadores de Clima organizacional son factores que afectan el ambiente laboral pueden generar sentimientos negativos o positivos en los empleados, lo que los lleva a sentirse insatisfechos y satisfechos con su trabajo.

Estas son:

Para Palma (2019) la autorrealización o desarrollo personal, nos define 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.

La teoría defendida por Fernández (2019), mencionando un apoyo similar, argumentando que crecimiento tanto personal como profesional es a base de las oportunidades. Como resultado, los trabajadores encontrarán todo el 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.

Según Palma (2019), La implicación laboral es 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, 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”.

Palma (2019), define a la supervisión 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 pieza del desempeño frecuente, Esto se puede ver en el caso de un supervisor que hace su trabajo de ayudar a los empleados cuando tienen problemas, ayudarlos a superar los desafíos que puedan surgir en la organización y, sobre todo, evaluar los procesos que han seguido los empleados para mejorar su satisfacción y producción.

Por otro lado, Robbins (2019) 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.

Afirma Palma (2019), 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 y a la vez fomentando y promoviendo la comunicación interna.

Y por todo esto Andrade (2020), afirman que uno 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”.

Para Palma (2019), las condiciones laborales 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 CHIANG (2020), 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 (2019), 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.

Como importancia del clima organizacional, Toro (2021), 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 (2020), 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.

Brunet (2019), mencionó que hay diferentes clases de climas organizacionales y también que cada empleado los vive en cada fase de crecimiento de la compañía 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: e 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 constitución no se ve forzada.

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.

Salom (2018), 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 en la empresa tiene un factor que puede afectar el desempeño de los colaboradores, esto afecta al cumplimiento del propósito. Por lo tanto, vivir en un ambiente inadecuado dificulta la cooperación y la coordinación de tareas 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 los comportamientos y actitudes 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 (2018), 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 (2020), Define que: Los trabajadores que ofrecen su trabajo 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, 2018), 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).

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 dirigir a los

empleados. Chiavenato (2017): 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.

La Teoría X basado en las creencias falsas sobre el comportamiento humano. Chiavenato (2018) citando a McGregor:

1. Las personas son ociosas y holgazanas por esencia. 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 condición los hace duros a la innovación, prefieren ser recomendados y aparentan no correr desgracias que los sitúen en peligro.
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.

. Chiavenato (2018) cita a McGregor: Teoría Y, Es una forma de gestión más moderna, se centra en motivar para cumplimiento con sus responsabilidades de los trabajadores

1. Teoría Y, es un concepto de gestión contemporáneo que se basa en la teoría del comportamiento sobre la naturaleza humana.
2. Las personas no tienen una resistencia innata hacia el trabajo.
3. Las personas no son pasivas ni están en contra de las necesidades de las empresas por naturaleza.
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 porque la Teoría Y es más alentadora porque sabe que los trabajadores tienen motivación y una captación del ambiente que les permite progresar de forma voluntaria dentro de la organización, generando síntomas positivos para un entorno laboral favorable.

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 (2018) 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 que los colaboradores digan sus inquietudes y desarrollen sus cualidades en beneficio de la organización y su entorno incierto para aquellas expectativas de las personas que forman parte de la empresa.

Entonces Chiavenato (2018) sugirió. Los colaboradores buscan asumir responsabilidades, se esmeran y aceptan desafíos, la motivación que ellos sienten provienen de aspectos distintos a simplemente obtener dinero con su ocupación.

Un modelo de gestión participativo que se basa en valores sociales y humanos se sugiere por la Teoría Y. Según la Teoría X, la gestión se lleva a cabo a través de inspecciones externas a los empleados, y la Teoría Y, la gestión se lleva a cabo a través de metas implementadas por iniciativa individual. Sin embargo, ambas 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 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 compañías japonesas. Su investigación determinó que los líderes de cada área con mejor desempeño serán los 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.

Chiavenato (2018) citado por Likert: Después de investigar y estudiar personas y empresas, Likert reunió algunas de sus investigaciones sobre un sistema propuesto. Citando a

1. Sistema 1: Autoridad coercitiva. Es autoritario, aleatorio y coercitivo, y tiene una observación estricta sobre lo que sucede en la compañía.
2. El segundo sistema es autoritario. Dado que se basa en una variación moderada del sistema 1, es autoritario.
3. El tercer sistema es consultivo. Se inclina más hacia el lado participativo en lugar del autocrático o impositivo.
4. El cuarto sistema es participativo. De todos los nombres administrativos, este es el más abierto.

Hoy, en pleno siglo XXI, apostamos por una estructura de elección global y participativa, ya que 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, y la organización aprovechó esto y logró un clima laboral propicio para empleados y jefes.

Likert distingue dos sistemas de clima autoritario. El clima autoritario: El autoritarismo explorador del sistema I:

La dirección no confía en sus empleados en esta clase de ambiente. La mayoría de objetivos y decisiones se tomaran en el nivel superior del organismo y se llevaran a cabo de arriba

hacia abajo. Los colaboradores deben trabajar en un entorno donde la satisfacción de sus necesidades se mantiene en un nivel psicológico y seguro, además de intimidación, miedo, castigo y ocasionalmente recompensa. Esta clase de entorno es comparable a un entorno estable e incierto en el que la gerencia comunica con sus empleados de manera más allá de directivas e procedimientos específicos.

Clima de tipo autoritario: Sistema II autoritarismo paternal: Esta clase de coyuntura, la gestión tiene mucha más confianza en el respeto que tiene un amo hacia sus empleados. Las decisiones en la mayoría se toman en grado más alto, El personal se motiva mediante castigos y ocasionalmente recompensas. En un clima formal y firme, la dirección es muy sensible a las necesidades "sociales del personal, que piensan que trabajar".

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.

Clima Participativo; sistema III consultivo, la agencia confía en su personal cuando trabaja en un ambiente participativo. Aunque la parte superior generalmente toma decisiones y políticas, los niveles inferiores pueden tomar decisiones mucho más específicas. La comunicación se lleva a cabo de arriba hacia abajo. Los ocasionales castigos, las recompensas; cualquier aporte es utilizada para insentivar a los colaboradores; también satisface su necesidad de estima y prestigio.

Clima participativo; Sistema IV Participación en Grupo: El liderazgo tiene en sus trabajadores la plena confianza. Los procesos de toma de decisiones estarán presentes en todos los niveles del organismo y se incluirán ampliamente. La comunicación no solo se lleva a cabo hacia arriba o hacia abajo, sino que también se lleva a cabo de forma horizontal. El personal se motiva a participar y comprometerse, establecer objetivos de desempeño, mejorar los métodos de trabajo y evaluar el desempeño en relación con estos objetivos. Finalmente, todos los empleados forman un grupo para lograr todo el propósito que la compañía, utilizando un enfoque de planificación.

Este sistema es más participativo que la palabra misma donde los empleados si se sienten parte de la organización porque no son vistos como sirvientes, por lo contrario

Motivación laboral en la actualidad, los gerentes enfrentan una gran dificultad porque son responsables de garantizar que el personal cumpla con su trabajo y complete las tareas de manera eficiente y a tiempo. Es poco probable que ocurra sin la colaboración y el esfuerzo de todos los involucrados. Es aquí donde entra la motivación adicional.

Las corrientes de la motivación 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 et al. (2019), Se afirma que los primeros intentos por comprender la motivación humana se hicieron en los tiempos de los filósofos griegos, quienes se centraron en el hedonismo como la fuerza fundamental que guía el comportamiento. En esa época, se pensaba que los individuos buscaban el placer y evitaban el dolor. Después de los siglos XVII y XVIII, los escritos de algunos pensadores como mil, Helvetius, Bentham y Loke lo hicieron único. A finales del siglo XIX, la cuestión de la motivación comenzó a expandirse de la rama de la filosofía a la nueva ciencia conocida como psicología, que actualmente estudia y desarrolla el tema de 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 la teoría de la motivación, que establece que las necesidades humanas están organizadas y ordenadas en niveles de acuerdo con una jerarquía de influencia y relevancia. Esta jerarquía de necesidades puede ser representada como una pirámide. Las necesidades más altas están en la parte superior de la pirámide, mientras que las necesidades básicas (necesidades fisiológicas) están en la raíz. (p. 283).

Evoluciones, el tema de la motivación ha sido objeto de investigación durante las últimas décadas. Una variedad de teorías, de las cuales las más relevantes han sido objeto de numerosas investigaciones. Antes de que la psicología se convirtiera en una ciencia, teólogos y filósofos desarrollaron teorías sobre por qué las personas se comportan de una manera en una situación dada.

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.

La 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.

Dentro de las teorías de la motivación tenemos, las s expectativas de Vroom, Para examinar la motivación, debe saber qué buscan en la organización y cómo creen que podrán obtenerlo. Víctor Vroom (1964) afirma que el nivel de productividad se basará en tres fuerzas fundamentales en cada individuo: expectativas, recompensas y la relación entre expectativas y recompensas.

Según esta teoría, aquellos que no aportan con su valencia y no establecen buenas expectativas para el resultado final no tendrán un motor fuerte.

Según Adams (citado por Robbins, 2019), la Teoría de la equidad de Stacey Adams

Define que los empleados valoran su posición laboral en función de lo que contribuyen a ella. Luego realizan una comparación entre sus vínculos de entrada y salida y los de los demás empleados. (página 403).

Es fundamentalmente una evaluación de semejanza comunitario en el que se considera el sacrificio y los resultados o retribuciones que ha obtenido y se confrontan con los resultados y esfuerzos de otros. estable y estructurado.

Según este modelo, la teoría de la pirámide medida que las personas satisfacen sus necesidades, surgen otras que modifican su comportamiento, ya que solo cuando una necesidad está satisfecha de manera razonable, surge una nueva necesidad.

Maslow (citado por Yépez, 2017) describen una jerarquía de cosas que impulsan a las personas. Identifica cinco tipos de necesidades y ordena las mismas en orden ascendente en función de la motivación y la capacidad de supervivencia. (p. 22).

Solo cuando se satisfacen las necesidades del orden primario, surge la motivación para satisfacer las necesidades del orden secundario.

Maslow (citado por Chiavenato, 2019, p. 283-285) afirma que las necesidades se pueden clasificar o jerarquizar en función de su impacto en el comportamiento humano.

Herzberg (citado por Chiavenato, 2019), Teoría de los dos Factores, Viene a ser el entorno de los individuos, cómo realizan sus tareas. La gente no tiene control sobre estas cosas. "La motivación de la gente para trabajar dependerá de dos factores estrechamente vinculados".

De la misma manera que Herzberg propuso, los factores de higiene tienen un impacto en la satisfacción de las necesidades primarias, mientras que los factores motivadores tienen un impacto en la satisfacción de las necesidades secundarias. Se ha argumentado que una cantidad adecuada de factores higiénicos simplemente evita la insatisfacción, mientras que una cantidad adecuada de motivadores produce altos niveles de satisfacción y desempeño.
p. 286

La teoría de las necesidades de McClelland Según McClelland (citados por Robbins, 2019), Los motivos fundamentales para trabajar son tres necesidades adquiridas (no innatas) según la teoría de las tres necesidades. La necesidad de pertenencia (NPer) es el deseo de tener relaciones cercanas y amistosas con los demás; la necesidad de logro (NLog), que es la motivación para sobresalir, lograr logros en relación a una serie de normas y luchar por tener éxito; y la necesidad de poder (NPod). De estas tres necesidades, la más buscada es la necesidad de logro.

Según McClelland (citado por Montalvo, 2018), La búsqueda de satisfacción de estas tres necesidades principales es la fuente de la motivación del ser:

La necesidad de logro, La necesidad de poder y la necesidad de afiliación

Según Robbins (citado McClelland 2019), "Las tres necesidades generalmente se miden mediante pruebas proyectivas. Posteriormente, los niveles de NLog, NPod y NPer de una persona se diagnostican a partir de las historias escritas por intérpretes capacitados. (p. 397).

Personalidad del individuo: Hay varios rasgos de una persona que pueden indicar que progresara en el trabajo con la motivación adecuada, independientemente del incentivo que perciba; ya sea una reprimenda o un elogio, "para reinventarte es necesario asumir el papel de estudiante, salir del círculo de las preocupaciones y dedicarle tu tiempo tu tiempo", lo que sugiere que la persona que quiere tener éxito siempre trabajará para realizar las cosas mejor. (p. 4).

Deseos y necesidades: Las necesidades humanas se pueden dividir en dos categorías: básicas y personales. Las categorías principales incluyen alimentos, vivienda, agua, ropa, salud y educación. Las necesidades personales no son básicas (llamadas así porque son necesarias para vivir una vida digna), como un coche, un televisor o un ordenador portátil. Se entiende por necesidades personales los deseos a través de los cuales la personalidad

de una persona se expresa libremente; dependiendo del tipo de necesidad que se quiera satisfacer, la necesidad primaria se asigna a la personalidad de la persona y su disposición a aceptarla. (página 5).

Motivación obtenida: Sabiendo que el tipo de motivación que recibes para alcanzar una meta depende en gran medida de la personalidad de la persona y de la importancia de satisfacer una necesidad, obtendrás la motivación necesaria para sobresalir ante las adversidades y las pruebas laborales impuestas por los empleadores para brindar servicios. Dado que el estudio depende de muchos factores que varían de una persona a persona, solo queda imaginar cómo afecta necesidad al tipo de que se pueda lograr. (página 5).

Objetivos y metas: Cuando surge una necesidad, se fija una meta y se establece un camino para alcanzar la meta, creando una fuerza (motivación) que ayuda a avanzar hasta lograr alcanzar la meta. Este es el caso ideal donde se puede lograr una meta con mucho compromiso y esfuerzo, pero en los negocios suele haber una gran diferencia entre estos esfuerzos.

El presente estudio proporciona una mejor comprensión de la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los empleados en la Municipalidad Provincial de Cajamarca en 2022.

Justificación Teórica: EL objetivo del estudio fue brindar información sobre la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral, así como brindar resultados para determinar si es necesario mejorar el clima organizacional ya que se brindó información confiable y las autoridades locales fueron las primeras en beneficiarse.

Justificación Práctica, El objetivo de este estudio fue evaluar las dimensiones del clima organizacional relacionadas con la motivación laboral; el objetivo fue brindar fin fue brindar recomendaciones a la comunidad para que pueda tomar decisiones correctas y de valor agregado.

Justificación Metodológica:

Para realizar esta investigación y alcanzar las metas de la variable clima organizacional y la variable motivación laboral, son necesario tres factores. Por lo tanto, los resultados de la investigación estuvieron respaldados por las técnicas de investigación objetivo, se utilizaron métodos de investigación como cuestionarios o encuestas y se procesaron con el software estadístico SPSS para calibrar la relación entre las técnicas de investigación y la investigación aplicable.

El problema planteado por el trabajo de investigación es el siguiente:

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022?

Respecto a la conceptualización y operacionalización de las variables señalaremos en primer lugar la definición conceptualmente y operacionalmente tal como se señala a continuación.

Según Chiavenato (2020), el clima organizacional se puede conceptualizar como aquellas cualidades del ámbito de trabajo, que son apreciadas por cada uno de los integrantes de la compañía, que originan un poder directo en el comportamiento de los empleados. (p. 663).

De igual manera García y Zapata (2018), el clima organizacional se define como un conjunto de atributos, habilidades o características relativamente estables de un ambiente de trabajo particular, que son experimentados, percibidos o sentidos por los miembros de la organización e influye en su comportamiento.

El clima organizacional es una característica del ambiente interno de una organización que es percibida por sus miembros y que influye en su comportamiento. Puede describirse en términos de los valores de un conjunto específicos de características.

Brunet (2019) por tanto, define el clima organizacional como la percepción que tienen los empleados del entorno organizacional, que se basa en los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, así como en variables derivadas como la productividad y la satisfacción, que están influenciadas por ambos factores externos e internos.

Las siguientes son las dimensiones de las variables:

Litwin & Stringer (2017), mencionaron que la dimensión estructura podemos entender hasta qué punto los trabajadores siguen las reglas de la organización

Según Gilmore y Moraes (2002), trabajo en equipo en la actualidad los equipos están en el centro de la atención cuando se trata de eficiencia empresarial y mejora de la productividad, y la práctica se está extendiendo por todas partes. Un equipo es un grupo de personas que trabajan juntas para lograr sus objetivos.

Según Litwin & Stringer (2017), la dimensión recompensa, veremos el nivel de satisfacción del personal a través del reconocimiento organizacional.

Para Robbins (2019), 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 (2020), la motivación laboral es la aspiración de dedicar un alto grado de esfuerzo a ciertas metas de la compañía, estado por la capacidad de resolver 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.

Ancona, Camacho & García (2012). Define a la dimensión incentivo económico, Nos dice que está complacido con las remuneraciones que obtiene el colaborador.

Ancona, Camacho & García (2012). La realización personal es cómo sobresale el trabajador frecuentemente con sus labores.

Ancona, Camacho y García (2012). La dimensión interpersonal es cómo se desenvuelve con los demás trabajadores cuando lleva a cabo sus tareas laborales.

Referente a lo que es operacionalización de las variables tenemos que son dos:
estrategias genéricas y comportamiento del consumidor

Variable 1: El clima organizacional es un conjunto de características del lugar donde trabaja una persona y depende de cómo se siente y se comporta el empleado.

Variable 2: 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.

Para efectos de la presente investigación se ha planteado las siguientes hipótesis:

Hipótesis alternativa

H1: El Clima organizacional si se relaciona significativamente con la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022.

Hipótesis nula

H0: El Clima organizacional no se relaciona significativamente con la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022.

Se ha formulado el siguiente objetivo general: Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022.

Como objetivos específicos tenemos:

- Describir el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022.
- Analizar la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022.
- Detallar la relación que existe entre la estructura y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022.
- Especificar la relación que existe entre el trabajo en equipo y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022.
- Describir la relación que existe entre la recompensa y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022.

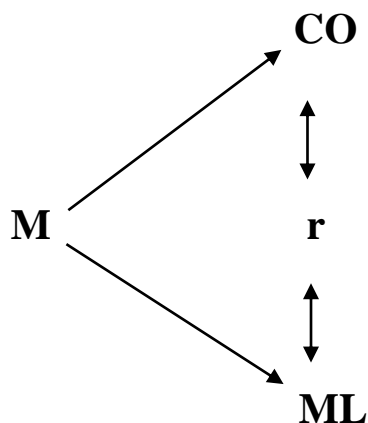
2. Metodología.

2.1. Tipo y diseño de investigación

Será no experimental, ya que se observará y detallará el comportamiento de las variables sin afectarlas, según la problemática propuesta y los objetivos enunciados.

Este estudio utilizará un diseño de corte transversal descriptivo correlacional. Se establecerá una relación o asociación entre dichas variables porque los datos se recopilarán en un instante en el tiempo sin alterar sus condiciones actuales.

El diagrama de este tipo de estudio será:



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.

2.2 Población – Muestra:

a) Población:

Estaba conformada por un total 43 trabajadores total de trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

b) Muestra:

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

$$n = \frac{NZ^2 * p * q}{E^2(N-1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

N= Número de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca

Z= 1.96= nivel de confianza del 95%

E= 5% error estándar

p= 50% probabilidad

q= 50% probabilidad de que no ocurra

Como se muestra a continuación, el tamaño óptimo de la muestra se determinó para la operación del informe de investigación.

Tamaño inicial o sin ajuste:

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

$$n = 39$$

2.3. Técnicas e instrumentos de investigación

a) Técnicas:

Este estudio utilizará una encuesta a 39 funcionarios administrativos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca en 2022

b) Instrumentos:

El estudio utilizará un cuestionario con preguntas bien estructuradas y relacionadas con las variables de estudio.

Se utilizará el "Juicio de expertos" para validarlo y el Alfa de Cronbach para evaluar su confiabilidad.

2.4. Procesamiento y análisis de la información.

Se utilizará la versión 25 del programa SPSS para procesar los datos. Los resultados del proceso mencionado serán tabulados, analizados e interpretados a través de tablas y figuras estadísticas convenientemente estructuradas, que serán respaldados por el programa de Microsoft Excel para su presentación. Las figuras y tablas ayudarán a llegar a conclusiones y hacer recomendaciones pertinentes.

1. Resultados

3.1.1. Descripción De Resultados

Tabla 01:

Describir El Clima Organizacional En Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Cajamarca, 2022.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Malo	17	43,6	74,4
Regular	12	30,8	30,8
Bueno	10	25,6	100
Total	39	100	

Fuente: base de datos de la variable de estudio, en los trabajadores de la municipalidad de Cajamarca, 2022.

Interpretación:

El gráfico muestra que, en esta dimensión, el 43.6% de los empleados encuestados dice que el nivel es malo, el 30.8% dice que es regular y el 25.6% dice que el nivel es bueno. Esto demuestra que son pocos los empleados que tienen una percepción adecuada de la claridad de las metas y objetivos de la organización y apoyan el logro de esos objetivos.

Tabla 02:

Dimensión Estructuras del Clima Organizacional En Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Cajamarca, 2022.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Malo	17	43,6	79,5
Regular	14	35,9	35,9
Bueno	8	20,5	100
Total	39	100	

Fuente: base de datos de la variable de estudio, en los trabajadores de la municipalidad de Cajamarca, 2022.

Interpretación: En este grafico se puede observar que el nivel de esta dimensión es desagradable ya que un 43.6% indican un nivel malo; el 35.9% un nivel regular; mientras un 20.5% restante opinaron que tiene un nivel bueno. Determinándose así el nivel de estructuras del clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, no todo es fluido.

Tabla 03:

Dimensión Trabajo En Equipo del Clima Organizacional En Los Trabajadores De La Municipalidad De Cajamarca, 2022.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Malo	14	35,9	71,8
Regular	14	35,9	35,9
Bueno	11	28,2	100,0
Total	39	100	

Fuente: base de datos de la variable de estudio, en los trabajadores de la municipalidad de Cajamarca, 2022.

Interpretación:

El gráfico 3 muestra que esta medida de valoración de la participación de los empleados en las decisiones que se toman durante la realización del trabajo presenta niveles adecuados, ya que un 35.9% indicaron que es desfavorable, un 35.9% dijeron que tiene un nivel regular y el 28.2% restante dijeron que tiene un nivel favorable.

Tabla 04:

Dimensión Recompensas del Clima Organizacional En Los Trabajadores De La
Municipalidad Provincial De Cajamarca, 2022

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Malo	11	28,2	71,8
Regular	17	43,6	43,6
Bueno	11	28,2	100,0
Total	39	100	

Interpretación: De acuerdo a los resultados alcanzados en el grafio 4, La percepción de equidad en las recompensas económicas que se reciben por realizar un trabajo bien hecho y de acuerdo con las leyes es satisfactoria, ya que el 43.6% de los encuestados dijeron que es regular, el 28.2% dijeron que es malo y el 28.2% restante dijeron que es favorable.

Tabla 05:

Analizar La Motivación Laboral En Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Cajamarca, 2022.

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Malo	15	38,5	71,8
Regular	13	33,3	33,3
Bueno	11	28,2	100
Total	39	100	

Fuente: base de datos de la variable de estudio, en los trabajadores de la municipalidad de Cajamarca, 2022.

Interpretación:

El 38.5% de los trabajadores encuestados en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022; opinaron que el trabajo en equipo tiene un nivel malo; el 33.3% opinaron que tiene un nivel regular; y el 28.2% restante opinaron que tiene un nivel bueno. Determinándose así que no existe una buena motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022.

Tabla 06:

Dimensión Incentivo Económico de la Motivación Laboral En Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Cajamarca, 2022.

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Malo	17	43,6	79,5
Regular	14	35,9	35,9
Bueno	8	20,5	100
Total	39	100	

Fuente: base de datos de la variable de estudio, en los trabajadores de la municipalidad de Cajamarca, 2022.

Interpretación:

El 43.6% de los trabajadores encuestados en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022; opinaron que el trabajo en equipo tiene un nivel malo; el 35.9% opinaron que tiene un nivel regular; y el 20.5% restante opinaron que tiene un nivel bueno. Determinándose así el nivel de dimensión incentivo económico de la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022 es de nivel malo.

Tabla 07:

Dimensión Realización Personal de la La Motivación Laboral En Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Cajamarca, 2022.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Malo	15	38,5	38,5
Regular	15	38,5	76,9
Bueno	9	23,1	100
Total	39	100	

Fuente: base de datos de la variable de estudio, en los trabajadores de la municipalidad de Cajamarca, 2022.

Interpretación:

Siendo esta dimensión la apreciación de la participación de los trabajadores en las decisiones que se toman durante la realización del trabajo el 38.5% de los trabajadores encuestados en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022, dijeron que el trabajo en equipo era regular, el 38.5% dijeron que era malo y el 23.1% restante dijeron que era bueno.

Tabla 08:

Dimensión Realización Interpersonal de la La Motivación Laboral En Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Cajamarca, 2022.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Malo	17	43,6	74,4
Regular	12	30,8	30,8
Bueno	10	25,6	100,0
Total	39	100	

Fuente: base de datos de la variable de estudio, en los trabajadores de la municipalidad de Cajamarca, 2022.

Interpretación: El 43.6% de los trabajadores encuestados en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022; opinaron que el trabajo en equipo tiene un nivel malo; el 30.8% opinaron que tiene un nivel regular; y el 25.6% restante opinaron que tiene un nivel bueno. Determinándose así el nivel de dimensión realización interpersonal de la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022 es de nivel malo.

CONSTRATACION DE HIPOTESIS

Tabla 09:

Determinar Qué Relación Existe Entre El Clima Organizacional Y La Motivación Laboral En Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial “De Cajamarca, 2022.

		CLIMA ORGANIZACIONAL	MOTIVACIÓN LABORAL
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,510**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	38	38
MOTIVACIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,510**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	39	39

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

Interpretación:

La Tabla 9 muestra un coeficiente de correlación de 0.510, lo que indica una correlación positiva moderada entre las variables Clima organizacional y Motivación laboral. Sin embargo, según el nivel de significancia menor a 0.05, se puede inferir que el clima organizacional está relacionado con la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca en 2022. por lo tanto, la hipótesis de la investigación está confirmada.

Tabla 10:

Detallar La Relación Que “Existe Entre La Estructura Y La Motivación Laboral En Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Cajamarca, 2022.

		ESTRUCTURA	MOTIVACIÓN LABORAL
ESTRUCTURA	Correlación de Pearson	1	,493**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	39	39
MOTIVACIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,493**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	39	39

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

Interpretación:

Además, como se puede ver en la Tabla 10, existe una correlación positiva moderada entre la dimensión estructura y la motivación laboral, con un coeficiente de correlación de 0,493. Sin embargo, con un nivel de significancia menor al 0.05 ($0.013 < 0.05$), se puede inferir que la estructura se relaciona con la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022. por lo tanto, la hipótesis de la investigación está confirmada.

Tabla 11:

Especificar La Relación Que Existe Entre El Trabajo En Equipo Y La Motivación Laboral En Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Cajamarca, 2022.

		TRABAJO EN EQUIPO	MOTIVACIÓN LABORAL
TRABAJO EN EQUIPO	Correlación de Pearson	1	,435**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	38	38
MOTIVACIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,435**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	39	39

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

Interpretación:

Por lo tanto, la Tabla 11 muestra un coeficiente de correlación de 0.435, lo que indica una correlación positiva moderada entre la dimensión del trabajo en equipo y la motivación laboral. Sin embargo, de acuerdo con un nivel de significancia menor a 0.05 ($0.00 < 0.05$), se puede concluir que el trabajo en equipo se relaciona con la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca en 2022, por lo que se afirma la hipótesis de la investidura y el trabajo en equipo.

Tabla 12:

Describir La Relación Que Existe Entre La “Recompensa Y La Motivación Laboral En Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Cajamarca, 2022.

		RECOMPENSAS	MOTIVACIÓN LABORAL
RECOMPENSAS	Correlación De Pearson	1	,374*
	Sig. (Bilateral)		,019
	N	39	39
MOTIVACIÓN LABORAL	Correlación De Pearson	,374*	1
	Sig. (Bilateral)	,019	
	N	39	39

*. La Correlación Es Significativa En El Nivel 0,05 (Bilateral).

Interpretación:

Por lo tanto, como se puede ver en la Tabla 12, existe una correlación positiva baja entre la dimensión de recompensa y la motivación laboral, con un coeficiente de correlación de 0.374. Sin embargo, con un nivel de significancia menor al 0.05 ($0.042 < 0.05$), se puede inferir que la recompensa se relaciona con la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca en 2022. por lo tanto, la hipótesis de la investigación está confirmada.

4.- Análisis y Discusión

Objetivo Específico 01: Describir el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022.

El gráfico muestra que, en esta dimensión, el 43.6% de los empleados encuestados dice que el nivel es malo, el 30.8% dice que es regular y el 25.6% dice que el nivel es bueno. Esto demuestra que son pocos los empleados que tienen una percepción adecuada de la claridad de las metas y objetivos de la organización y apoyan el logro de esos objetivos. Estos descubrimientos encajan con los de Barrientos (2020), en su tesis confirma que sus 11 empleados encuestados, que representan el 55%, consideran el clima organizacional en un nivel regular, cinco empleados encuestados, que representan el 25%, lo consideran bueno y cuatro empleados encuestados, que representan el 20%, lo consideran malo. Esto demuestra un problema porque los trabajadores no desarrollan adecuadamente los factores organizacionales como la estructura, la recompensa, la cooperación, la competencia, la identidad y las relaciones personales. Valentín (2020) llegó a una conclusión en su tesis de que el 41.7% describió los métodos de liderazgo del clima organizacional como "bajo" y "regular". Esta situación demuestra una discrepancia con el enfoque de liderazgo utilizado en el lugar de trabajo, lo que tiene un contacto directo con el motivo profesional de los empleados. Además, según Hodgetts y Altman (2010), los empleados que brindan servicios a organizaciones son conscientes de su entorno laboral y ese es el principal factor 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 2: Analizar la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022.

Según la tabla 5 El 38.5% de los trabajadores encuestados en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022; opinaron que el trabajo en equipo tiene un nivel malo; el 33.3% opinaron que tiene un nivel regular; y el 28.2% restante opinaron que tiene un nivel bueno. Estos hallazgos corroboran los de Barrientos (2020). En su tesis, la Figura 1 muestra que nueve empleados, representando el 45%, aprecian la motivación laboral en un nivel medio, seis el 30% estiman la motivación laboral en un nivel bajo y cinco trabajadores encuestados, representando el 25%, estiman la motivación laboral en un nivel alto. Es evidente que existe un problema porque los empleados no reciben la motivación adecuada de la empresa para satisfacer sus necesidades fisiológicas, de seguridad, afiliación, estima y autorrealización en el trabajo., Como Valentín (2020) en su tesis, llegó a la conclusión de que el 41.7% de las personas calificaron la motivación laboral actual como "baja". Esta situación también muestra una gran debilidad en el comportamiento de los empleados mientras desarrollan sus tareas. igual que Prescott y García (2019). Además, Maslow (1970), también nos enseñó una hipótesis de la motivación en la que las exigencias humanas están estructuradas en niveles, en un grado de influencia y relevancia. Se puede representar esta jerarquía de necesidades como una pirámide. Las necesidades básicas, también conocidas como necesidades fisiológicas, se encuentran en la base de la pirámide, mientras que las necesidades más altas, también conocidas como necesidades de autorrealización, se encuentran en la parte superior. (Necesidades de Autorrealización) (p. 283). Según mi experiencia profesional estar motivados contribuye a crear un mejor clima de trabajo por ende a una buena productividad.

Objetivo Especifico 3: Detallar la relación que existe entre la estructura y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022.

Así mismo, en la tabla 10 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.493, lo que significa que entre la dimensión estructura y la motivación laboral, existe una correlación positiva moderada. 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 Cajamarca, 2022. Estos resultados no coinciden con su tesis de 2018, Sarmiento encontró que la estructura tiene una conexión directa con la motivación laboral en Sedalib S.A, con un coeficiente positivo de correlación de 0,870 y que en promedio el 55 % de los administradores están de acuerdo con la estructura implementada en la organización. Esta investigación se realizó en la Universidad Cesar Vallejo. Además, Litwin & Stringer (2019), 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 Cajamarca, 2022.

Por lo tanto, la Tabla 11 muestra un coeficiente de correlación de 0.435, lo que indica una correlación positiva moderada entre la dimensión del trabajo en equipo y la motivación laboral. Sin embargo, de acuerdo con un nivel de significancia menor a 0.05 ($0.00 < 0.05$), se puede concluir que el trabajo en equipo se relaciona con la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca en 2022, por lo que se afirma la hipótesis de la investidura y el trabajo en equipo. Los resultados se ajustan con su investigación de Cubas

(2017), encontró en los empleados de Agronegocios Omar SRL Jaén una relación significativa entre las dimensiones del clima organizacional y el trabajo en equipo. Esta indagación se realizó en la Universidad Señor de Sipán. Además, Gilmore, C. & Morales (2020), afirma que los equipos actualmente se enfocan en renovar la eficacia y la realidad de las compañías, un método que se está extendiendo por todas las partes. Un grupo de colaboradores que laboran juntas para lograr las metas. 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 5: Describir la relación que existe entre la recompensa y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022.

Por lo tanto, como se puede ver en la Tabla 12, existe una correlación positiva baja entre la dimensión de recompensa y la motivación laboral, con un coeficiente de correlación de 0.374. Sin embargo, con un nivel de significancia menor al 0.05 ($0.042 < 0.05$), se puede inferir que la recompensa se relaciona con la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca en 2022. por lo tanto, la hipótesis de la investigación está confirmada., 2022. Estos hallazgos están en línea con los de Alarcón (2019). En su análisis realizada en la Universidad Central Del Ecuador, descubrió que los estímulos y sistemas de recompensa, así como las actitudes hacia el cambio, están en un nivel de desacuerdo. Y los hallazgos no se ajustan a los de Sarmiento (2016). Su tesis concluyó que la motivación laboral de Sedalib S.A. está directamente relacionada con las recompensas. Según un coeficiente positivo de correlación de 0,856, se puede notar que el 67,5% de los empleados administrativos están satisfechos con las recompensas introducidas en la empresa, según un estudio de la Universidad Cesar Vallejo. Además, "el nivel de productividad dependerá de tres fuerzas básicas en cada ser: expectativas, recompensas y relación entre expectativas y recompensas", según Víctor Vroom (2018). De la misma manera, según Litwin y Stringer (2015), el nivel de satisfacción del personal en esta

dimensión se puede medir a través del reconocimiento organizacional. Según mi opinión la recompensa si tiene relación con la motivación laboral porque ofrecer recompensas adicionales motiva a los colaboradores a superar sus límites.

Objetivo General: Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022.

De acuerdo a la tabla 9 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.510, lo que significa que entre las variables Clima organizacional y Motivación laboral, existe una correlación positiva moderada. 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 Cajamarca, 2022. Estos hallazgos corroboran los de Barrientos (2020), En su tesis en la Universidad Autónoma del Perú de Lima, el autor llegó a la conclusión de que existe una fuerte conexión positiva entre la motivación laboral y el ambiente laboral. En su tesis, Cubas (2017) Un estudio realizado en la Universidad Señor de Sipán de Jaén encontró una conexión significativa entre la motivación laboral y el clima organizacional de los trabajadores de Agronegocios Omar SRL Jaén. y En su investigación de 2019, Rodríguez y Sánchez encontraron una conexión significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral en la Universidad Cesar Vallejo de Huaraz. Además, Chiavenato (2015 explica que el entorno organizacional influye en el comportamiento de los empleados porque son conscientes del entorno en el que trabajan (p. 75). De acuerdo con mi experiencia profesional, estos hallazgos sugieren que el clima organizacional tiene una gran relación con la motivación laboral porque el entorno que percibe el trabajador es fundamental para lograr las metas y objetivos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca en 2022.

9. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

PRIMERA: Según las dimensiones, el 43.6% de los empleados encuestados en la Municipalidad Provincial de Cajamarca de 2022 dijeron que el clima organizacional era malo, el 30.8% dijeron que era regular y el 25.6% restante dijeron que era bueno.

SEGUNDA: Los trabajadores encuestados en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022, dijeron que el trabajo en equipo estaba mal; el 33.3% dijeron que estaba bien; y el 28.2% restante dijeron que estaba bien.

TERCERA: Como se muestra en la Tabla 10, existe una correlación positiva moderada entre la dimensión estructura y la motivación laboral, como lo demuestra el coeficiente de correlación de 0,493. Sin embargo, con un nivel de significancia menor al 0.05 ($0.013 < 0.05$), se puede inferir que la estructura se relaciona con la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022.

CUARTA: Como resultado, muestra un coeficiente de correlación de 0.435, lo que indica una correlación moderadamente positiva entre la dimensión del trabajo en equipo y la motivación laboral. Sin embargo, con un nivel de significancia menor a 0.05 ($0.00 < 0.05$), se puede concluir que el trabajo en equipo está relacionado con la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca en 2022. Por otro lado, se centró en mejorar las relaciones y la cooperación entre compañeros de trabajo, así como subordinados con sus jefes y viceversa.

QUINTA: El coeficiente de correlación es de 0.374, lo que indica una correlación negativa baja entre la dimensión de recompensa y la motivación a trabajar. Sin embargo, con un nivel de significancia menor al 0.05 ($0.042 < 0.05$), se puede inferir que la recompensa está relacionada con la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca en 2022.

SEXTA: En la municipalidad provincial de Cajamarca en 2022, se encontró una correlación positiva moderada entre las variables clima organizacional y motivación laboral, con un coeficiente de correlación de 0.510. pero con un nivel de significancia inferior a 0.05. Se llega a la conclusión de que el clima organizacional de los empleados no es adecuado porque las necesidades laborales de los empleados no se satisfacen adecuadamente, asociándose desfavorablemente en la motivación para el trabajo.

Recomendaciones

PRIMERA: Se recomienda que la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022, tiene que mejorar el ambiente laboral para sus empleados para tener mejores resultados y puedan cumplir sus metas con seguridad.

SEGUNDA: Se recomienda que la Municipalidad Provincial de Cajamarca implemente programas o capacitaciones sobre motivación en cada una de las áreas en 2022.

TERCERA Se recomienda establecer con claridad cuáles son las tareas que hay que desarrollar en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022, así mismo como se divide y se distribuye el trabajo entre los trabajadores y que relaciones existirán entre ellos, así como sus responsabilidades.

CUARTA: Se recomienda que la Municipalidad Provincial de Cajamarca, en 2022, promueva relaciones saludables y amistades entre compañeros de trabajo, con una interacción armoniosa, lo que aumentará el trabajo colaborativo y ayudará a mejorar las funciones del equipo.

QUINTA: Se sugiere que la Municipalidad Provincial de Cajamarca en 2021 reconozca los logros de los trabajadores y los recompense por su buen desempeño, ya sea con un diploma, un sincero cumplido, un día más de descanso o incluso la posibilidad de una promoción.

SEXTA: Ya que el clima organizacional tiene un buen porcentaje se recomienda que la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022 siga fortaleciendo ese ambiente laboral positivo para sus trabajadores.

Referencias bibliográficas

Alarcón M. (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, T. (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>

ANDRADE, H. (2020). Comunicación Organizacional Interna, Proceso, Disciplina, Técnica.

Madrid, España: Gesbiblo S.L.

Barrientos, O. Marcelo, L. y (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.

<https://hdl.handle.net/20.500.13067/1260>

Bon, H. y Luna, M. (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>

Brunet, P. (2019). Trabajar en Equipo. Buenos Aires, Argentina: XXI Editores.

Cano, B. y López, E. (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, C. (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, J. y Castro, A. (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, M. y Durand, J. (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>

CHIANG, M. (2010). Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.

Madrid, España: R.B. Servicios Editoriales.

Cholan, G. (2021), tesis “*Clima organizacional Y motivación laboral en los trabajadores de un Módulo Básico en Viru, 2021*” para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración. la Universidad CesarVallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/104038>

García, F. y Benavides, E. (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>

Guevara, G. (2021), Tesis “*clima organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la UGEL Contumazá, Cajamarca*” para obtener el Gradode Maestra en Gestión Pública.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/73914>

Marshak, R. (2020). Cambio Organizacional, Trabas, Contratiempos y Dificultades más Habituales. San Francisco, Estados Unidos: Duesto.

Mejía, H. (2018), tesis “*Gestión de calidad en el clima organizacional de las microy 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.

<https://hdl.handle.net/20.500.13032/22393>

Prescott, N. y García, C (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>

Livias, A. (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>

GOMEZ, M. (2017). *La comunicación en las organizaciones para la mejora de la productividad: El uso de los medios como fuente informativa en empresas e instituciones andaluzas*. Málaga.

Robbins y GOMEZ, M. (2019). *La comunicación en las organizaciones para la mejora de la productividad: El uso de los medios como fuente informativa en empresas e instituciones*

Rodríguez, Y. y Sánchez, F. (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 S, (2018), tesis “*El Clima Organizacional y su influencia en la Satisfacción Laboral de la empresa INCOMANS Huaraz - 2019*”

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>

Rosales, R. (2018), tesis “*Relación entre el Clima Organizacional y desempeño Laboral de la empresa INCOMANS Huaraz - 2019*” para obtener el título de Licenciado en Administración en la Universidad Cesar Vallejo-Huaraz.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/44280>

Salinas, M. (2021), tesis “*Relación entre el Clima Organizacional y Motivación Laboral en los docentes de las Instituciones educativas Publicas de Chimbote - 2021*” para obtener el grado de Maestra en Administración de Negocios- MBA.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/93969>

Salom D. (2018). *Desarrollo Organizacional, Enfoque Integral*. México, México: Limusa.

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.

Sena, L. (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>

Soriano (2020), tesis “*Clima organizacional y Motivación Laboral del Personal de enfermería Servicios de Cuidados Intermedios Neonatal del Hospital Público Callao, 2020*” para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los servicios de salud.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/99749>

Pezo, A. y Hamilton, M. et. al. (2019). *Instrumentos de Gestión de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación*. Bogotá, Colombia: Edición del Convenio Andrés Bello.

Fernández, J. (2021). *Fundamento de la Organización de Empresas*, Breve historia del Managment. Madrid, España: Narcea.

Valdivieso D. (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>

Vásquez J. (2020). *La Comunicación Interna*. Madrid, España: Díaz de Sant

Anexos

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

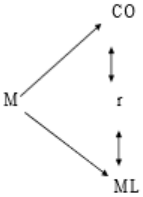
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
CLIMA ORGANIZACIONAL	Nos dice que el clima organizacional es como las percepciones del ámbito organizacional denominado por los valores, actitudes u opiniones personales de los colaboradores, y las variables resultantes como la productividad y la satisfacción que están influenciadas por las variables personales y las variables del medio. Brunet (2019).	El clima organizacional se denomina como aquel conjunto de cualidades o características que se perciben del lugar donde se labora y de ello dependerá de cómo se siente o se desenvuelva el trabajador.	Estructura	Reglas de la organización	1	Ordinal
				Tareas organizadas	2	Ordinal
			Trabajo en equipo	Buenas relaciones sociales	3	Ordinal
				Comunicación	4,5	Ordinal
				Objetivos personales	6	Ordinal
				Armonía	7,8	Ordinal
			Recompensa	Estímulos	9,10	Ordinal
				Sanción	11,12	Ordinal

MOTIVACION LABORAL	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 (2019).	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.	Incentivo económico	Remuneraciones	13	Ordinal
				Prosperar Económicamente	14	Ordinal
			Realización personal	Satisfacción	15	Ordinal
				Importancia del Puesto	16	Ordinal
				Bienestar personal	17	Ordinal
			Realización interpersonal	Amistad laboral	18	Ordinal
				Convivencia laboral	19,20	Ordinal
				Relaciones cordiales	21	Ordinal
				Compañerismo	22,23	Ordinal

Anexo 2: Matriz de Consistencia

CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL EN LA PROVINCIA DE CAJAMARCA, 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
<p>PROBLEMA PRINCIPAL</p> <p>¿El clima organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022?</p>	<p>OBJETIVO PRINCIPAL</p> <p>Establecer qué relación existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2022. • Analizar la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022. • Detallar la relación que existe entre la estructura y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022. • Especificar la relación que existe entre el trabajo en equipo y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022. • Describir la relación que existe entre la recompensa y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>H1: El clima organizacional si se relaciona significativamente con la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022.</p> <p>H0: El clima organizacional no se relaciona significativamente con la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022.</p>

<p><u>POBLACIÓN</u> La población estuvo constituida por 43 trabajadores administrativos de la Municipalidad de Cajamarca.</p> <p><u>LA MUESTRA.</u> Para obtener el tamaño de la muestra, aplicamos la fórmula de Cocharns.</p> $n = \frac{NZ^2 * p * q}{E^2(N-1) + Z^2 * p * q}$ <p>Dónde:</p> <p>N opera con el tamaño óptimo de la muestra determinada como sigue.</p> <p>Tamaño inicial o sin ajuste: = Número de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca</p> <p>Z= 1.96= nivel de confianza del 95%</p> <p>E= 5% error estándar</p> <p>p= 50% probabilidad</p> <p>q= 50% probabilidad de que no ocurra</p> <p>El informe de investigación</p> $n = \frac{(43) (1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (43-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$ <p>n = 39</p>	<p><u>TIPO DE INVESTIGACION.</u> El tipo de investigación es aplicada</p> <p><u>NIVEL DE INVESTIGACION</u> El nivel o alcance de la investigación es correlacional</p> <p><u>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</u> será no experimental, ya que se observará y se detallará el comportamiento de las variables sin influir sobre ellas.</p> <p><u>DISEÑO</u> El diseño de la investigación es el descriptivo, correlacional, transversal.</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Dónde:</p> <p>M = Muestra <u>representada</u> por 39 trabajadores administrativos de la MPY</p> <p>CO = Variable 1 (Clima Organizacional)</p> <p>ML = Variable 2 (Motivación Laboral)</p> <p>r = Es la relación entre la variable 1 y 2.</p>	<p><u>TÉCNICAS</u></p> <p>Encuesta:</p> <p>la cual se aplicará al total de 39 Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2021.</p> <p><u>INSTRUMENTOS</u></p> <p>Cuestionario</p> <p>cuestionario, con preguntas debidamente estructuradas y relacionadas a las variables de estudio.</p>	<p>1. <u>Para el cálculo de la confiabilidad:</u> Se aplicó el Alfa de Cronbach.</p> $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$ <p>2. <u>Para el análisis de datos:</u> Se utilizó el análisis descriptivo.</p> <p>3. <u>Para la prueba de Hipótesis:</u> Se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman.</p> $r_s = 1 - \frac{\sum_{i=1}^{n-1} d_i^2}{n^3 - n}$ <p>n = nº de pares de datos</p> <p>d_i = diferencia de rangos en las variables del par i</p>
--	---	--	---

Instrumento de recolección de datos.



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 Cajamarca, 2022. Agradecida con usted por su valiosa contribución y apoyo al brindarme la información indispensable, contestando de manera clara y honesta, la presente encuesta.

Instrucciones: A continuación, tiene un conjunto de preguntas, marque con una (x) la alternativa que mejor considere.

Sexo:

1. Masculino
2. Femenino

Edad:

1. 20 - 25 años
2. 25 - 30 años
3. 30 - 35 años
4. 35 - 40 años
5. Más de 40 años

Años de Servicios en la empresa

1. 1 a 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)

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

ÍTEMS		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Nº O	PRIMERA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIÓN	ALTERNATIVAS				
01	¿Considera usted que los trabajadores cumplen con todas las reglas establecidas?					
02	¿Usted está de acuerdo con las tareas que realiza en la organización?					
03	¿Considera usted que existe un trato cordial y amigable entre los compañeros de trabajo?					
04	¿Cree usted que existe respeto entre compañeros y hacia los superiores?					
05	¿Cree usted que siempre haya predisposición entre compañeros para dialogar sobre cualquier tema?					
06	¿Existe oportunidades de progresar en la Municipalidad de Cajamarca?					
07	¿Existe un trato justo en la Municipalidad de Cajamarca?					
08	¿Considera usted que en la Municipalidad de Cajamarca existe un estado de ánimo positivo y agradable?					
09	¿La Municipalidad de Cajamarca ofrece incentivos para incrementar su desempeño?					
10	¿Recibe usted un reconocimiento cuando realiza un trabajo sobresaliente en beneficio a la institución?					

11	¿Considera usted que las opiniones ocríticas se reciben sin mostrar molestia o disgusto?					
12	¿Usted recibe algún tipo de castigo por alguna falta?					
SEGUNDA VARIABLE: MOTIVACION LABORAL		ALTERNATIVAS				
13	¿Cree usted que la remuneración que percibe es la justa y adecuada?					
14	¿Cree usted que los recursos que usa para la realización de sus actividades son adecuados??					
15	¿Usted se siente satisfecho, con la labor que realiza en su área de trabajo?					
16	¿Para usted el puesto que ocupa es el que merece?					
17	¿Usted considera que desarrolla correctamente sus actividades y responsabilidades?					
18	¿Usted tiende a construir relaciones cercanas, con los compañeros de trabajo?					
19	¿Usted se siente contento trabajando en equipo?					
20	¿Considera que el comportamiento de los compañeros genera confianza?					
21	¿Para usted son importantes sus compañeros de trabajo?					
22	¿Considera usted que sus compañeros son colaborativos y muestran solidaridad?					
23	¿Considera usted que el personal participa activamente de las reuniones y actividades de la institución?					

Gracias por su apoyo

Ficha de evaluación de juicio de expertos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y

ADMINISTRATIVAS VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO

DE EXPERTOS

I.-Información General:

Nombre y apellidos del validador: Yesenia Ávila Alcalde

Fecha: 25 de noviembre del 2022 Especialidad: Licenciada en
Administración

Nombre del instrumento evaluado: Encuesta sobre clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022.

Autor del instrumento: Mileni Bustos Peña

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada.

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CAJAMARCA, 2022”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión con respecto a cada criterio formulado.

II.-Aspectos a Evaluar

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					20
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					20
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					20
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					20
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					20
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					20
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					20
Sumatoria parcial					54	140
Sumatoria total						194
Valoración cuantitativa (Sumatoria total x0.005)						0.97

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

Ninguna

III.-Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez Buena
0,90-1,00	Validez muy Buena

Coeficiente de Validez

200	≡	1
-----	---	---

Firma del Experto
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
DNI. 32974960

Ficha de evaluación de juicio de expertos
UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO
DE EXPERTOS

I.-Información General:

Nombre y apellidos del validador: Carlos Manuel Gonzales Chávez

Fecha: 25 de noviembre del 2022

Especialidad: Docente

Universitario Teléfono: 943656464

Email:

cgonzalez@unc.edsanpedro.edu.pe

Nombre del instrumento evaluado: Encuesta sobre clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2021.

Autor del instrumento: Mileni Bustos Peña

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión con respecto a cada criterio formulado

II.-Aspectos a Evaluar

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					20
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					20
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					144	40
Sumatoria total						184
Valoración cuantitativa (Sumatoria total x0.005)						0,92

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

Ninguna

III.-Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez Buena
0,90-1,00	Validez muy Buena

Coeficiente de Validez

$$184 \quad \equiv \quad 0,92$$



Carlos Gonzalez Chavez
DOCENTE UNIVERSITARIO

Ficha de evaluación de juicio de expertos
UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO
DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombre y apellidos del validador: MG. Pablo Arnulfo Santos Diaz

Fecha: 25 de Noviembre del 2022
Universitario

Especialidad: Docente

Teléfono: 943643426

Email: Pablito_1653@hotmail.com

Nombre del instrumento evaluado: Encuesta sobre clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022.

Autor del instrumento: Mileni Bustos Peña

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión con respecto a cada criterio formulado.

II.-Aspectos a Evaluar

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos		Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					20
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					125	58
Sumatoria total						183
Valoración cuantitativa (Sumatoria total x0.005)						0,915

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

Ninguna

III.-Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el

intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez Buena
0,90-1,00	Validez muy Buena

Coeficiente de Validez

183	≡	0,915
-----	---	-------

Firma del Experto

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

DNI. 32974960

Anexo 5: Base de datos de la variable comportamiento organizacional

Co 1	Co 2	Co 3	Co 4	Co 5	Co 6	Co 7	Co 8	Co 9	Co 10	Co 11	Co 12
5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	1
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1
4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	4
2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3
4	5	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3
3	4	4	4	4	4	4	3	1	2	3	2
4	4	4	5	3	2	2	2	2	1	3	3
4	5	3	4	4	5	3	3	4	3	5	1
4	4	3	5	5	1	1	2	4	5	4	4
4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	5
3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	1
2	4	1	5	4	4	3	4	3	4	2	4
3	4	3	4	4	4	2	5	3	4	2	3
4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3
3	4	4	2	3	4	2	3	2	5	3	5
3	2	4	2	2	3	4	3	4	3	4	4
3	4	3	2	4	4	2	5	2	3	3	4
4	2	3	3	5	4	2	2	2	4	4	3
4	3	2	2	3	2	4	5	3	2	2	3
2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2
3	3	3	4	3	1	2	3	3	3	3	1
3	3	3	4	3	1	2	3	3	3	3	1
3	2	2	2	4	2	3	4	5	2	4	5
3	3	4	2	2	3	3	5	3	2	4	3
4	3	4	4	3	3	4	2	5	2	5	3
1	3	3	4	3	2	2	4	4	2	2	3
3	4	2	2	4	5	3	4	4	3	3	3
3	4	2	3	5	4	2	3	3	2	3	3
5	1	3	2	3	4	2	2	2	3	2	3
4	5	4	1	3	3	3	1	2	5	4	4
3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3
2	5	3	3	2	4	3	3	2	3	4	4
3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	11	12

Base de datos de la variable motivación laboral

MI 13	MI 14	MI 15	MI 16	MI 17	MI 18	MI 19	MI 20	MI 21	MI 22	MI 23
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	3	2	3	4	4	4	3	5	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	3	5	1	5	4	5	4	3
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	2	3	2	4	4	3	3	3	3	4
1	2	2	2	5	5	4	3	4	4	3
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3
1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
1	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4
4	4	3	4	5	3	4	5	4	3	3
5	4	2	3	5	3	2	2	3	5	5
3	3	3	5	5	3	3	5	5	4	3
3	4	3	5	5	3	3	4	5	4	3
4	3	4	5	4	5	3	5	4	2	5
4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	2
4	5	5	4	4	5	4	3	2	2	3
3	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4
5	4	5	5	4	2	5	3	4	3	2
4	3	3	2	4	3	4	3	4	2	5
1	3	4	2	5	4	4	4	3	3	5
1	3	4	2	5	4	4	4	3	3	5
2	4	5	5	2	5	2	5	3	3	3
4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5
3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	5
4	3	4	3	5	4	4	2	2	2	2
5	3	5	3	4	3	5	1	4	3	2
2	4	3	5	3	4	5	3	4	4	5
4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4
5	3	5	4	5	3	3	3	5	4	1
2	5	4	4	5	5	4	3	4	3	2
3	5	4	5	4	4	4	3	5	3	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5

Clima Organizacional y Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
5	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%
6	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	

		<1 %
10	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
11	1library.co Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	www.lareferencia.info Fuente de Internet	<1 %
14	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.autonmadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to American Public University System Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	46.210.197.104.bc.googleusercontent.com Fuente de Internet	

		<1 %
21	medium.com Fuente de Internet	<1 %
22	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
23	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
24	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
25	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	<1 %
29	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
30	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %

31	repositorio.uaustral.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
33	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	repository.ub.ac.id Fuente de Internet	<1 %
35	www.youtube.com Fuente de Internet	<1 %
36	ciencialatina.org Fuente de Internet	<1 %
37	repositori.uji.es Fuente de Internet	<1 %
38	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
39	moam.info Fuente de Internet	<1 %
40	pepsic.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
42	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

43	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
44	www.genwords.com Fuente de Internet	<1 %
45	www.sentimientobursatil.com Fuente de Internet	<1 %
46	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
47	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
48	filadd.com Fuente de Internet	<1 %
49	informatica.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	redi.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
51	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
52	repositoriousco.co Fuente de Internet	<1 %
53	Tamara Rocío Ruiz Calleja. "Funcionalización de textiles mediante la aplicación de grafeno", Universitat Politècnica de Valencia, 2021 Publicación	<1 %

54	de.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
55	dokumen.pub Fuente de Internet	<1 %
56	franciscojaviermosquera.jimdo.com Fuente de Internet	<1 %
57	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
58	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
59	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
60	revistas.uees.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
61	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
62	www.seqt.org Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Bustos Peña, Mileni		46908896	milenibustosp.0192@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
"Clima Organizacional y Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2022"			
5. Programa Académico			
Administración			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público ³ (Info:eu-repo/semantics/openAccess)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido ⁴ (Info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Huella Digital



Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Cajamarca	06	11	2023

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamenta del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, Inciso 8.2.
 - Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
 - Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
 - En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
 - Las licencias Creative Commons (CC) es una organización Internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de Información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
 - Según el Inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales- RENATI: "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación para optar grados académicos y títulos profesionales, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales prestando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".
- Nota.* - En caso de falsedad en las datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).