

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



INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHARI - CUSCO, 2024

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

AUTOR:

Rosas Contreras, Diana del Rocío

Código ORCID: 0009-0005-4108-2094

ASESOR:

Acosta Zárate, Carlos Alberto

Código ORCID: 0000-0003-1299-819X

CHIMBOTE – PERU

2024

Índice general

Índice de tablas	i
Palabras clave	ii
Constancia de turnitin.....	iii
Título.....	vi
Abstract.....	vii
1.Introduccion.....	1
2.Metodologia.....	21
3.Resultados.....	22
4.Analisis y Discusión	59
5.Conclusiones	62
6.Recomendaciones.....	64
Agradecimiento	65
Referencias bilbiograficas	66
Anexo.....	71

Índice de tablas

Tabla 1.....	33
Tabla 2.....	34
Tabla 3.....	35
Tabla 4.....	36
Tabla 5.....	37
Tabla 6.....	38
Tabla 7.....	39
Tabla 8.....	40
Tabla 9.....	41
Tabla 10.....	42
Tabla 11.....	43
Tabla 12.....	44
Tabla 13.....	45
Tabla 14.....	43
Tabla 15.....	44
Tabla 16.....	45
Tabla 17.....	43
Tabla 18.....	44

Palabras clave: Clima Organizacional, Motivación Laboral

Keywords: Organizational Climate, Work Motivation

Línea de investigación.

Línea de Investigación	Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
Subárea	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Management

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

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

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **“INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHARI - CUSCO, 2024.”** del (a) estudiante: **Diana del Rocío Rosas Contreras**, identificado(a) con **Código N° 1111101189**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 30%, 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, 4 de Febrero de 2025



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:

Influencia del clima organizacional en la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2024.

TITLE

Influence of the organizational climate on the work motivation of the workers of the District Municipality of Pichari - Cusco, 2024.

Resumen

La presente investigación tuvo por propósito determinar la influencia del clima organizacional en la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2024. La investigación fue tipo básica, nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal; la población estuvo conformada por los 1 769 trabajadores de la institución, mientras que la muestra se compuso por 268 trabajadores permanentes seleccionados aleatoriamente. Se empleó la técnica de encuestas y se utilizó un cuestionario como instrumento de recopilación de datos. Los instrumentos fueron sometidos a pruebas de fiabilidad utilizando el estadístico “Alfa de Cronbach” para asegurar su consistencia.

Los resultados del estudio demostraron una influencia significativa del clima organizacional en la motivación laboral de los trabajadores municipales del distrito Pichari - Cusco, 2024, con un coeficiente correlacional de $r = 0,912$, indicando una correlación positiva elevada. Se encontró que existe relación positiva alta entre el comportamiento organizacional y la motivación laboral, con un coeficiente $r = 0,939$; existe relación positiva elevada entre la estructura organizacional y la motivación laboral, con $r = 0,879$; existe relación positiva moderada entre el estilo de dirección y la motivación laboral, con $r = 0,464$.

Abstract

The purpose of this research was to determine the influence of organizational climate on the work motivation of employees at the district municipality of Pichari - Cusco, 2024. The study is basic in nature, with a descriptive correlational level, quantitative approach, non-experimental design, and cross-sectional method. The population consisted of 1,769 employees of the institution, while the sample comprised 268 randomly selected permanent employees. The survey technique was used, and a questionnaire served as the data collection instrument. The instruments underwent reliability testing using the Cronbach's Alpha statistic to ensure consistency.

The study results demonstrated a significant influence of organizational climate on the work motivation of municipal employees in the Pichari district - Cusco, 2024, with a correlation coefficient of $r = 0.912$, indicating a strong positive correlation. A high positive relationship was found between organizational behavior and work motivation, with a coefficient of $r = 0.939$; there is a strong positive relationship between organizational structure and work motivation, with $r = 0.879$; and a moderate positive relationship exists between leadership style and work motivation, with $r = 0.464$.

1. INTRODUCCIÓN

Para la presente investigación se han considerado los siguientes antecedentes relacionados con las variables de estudio:

Guerrero (2024), El objetivo de su tesis fue identificar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en las enfermeras de un hospital en Lima en 2023. La investigación fue de naturaleza básica, con un enfoque correlacional, diseño no experimental, transversal y descriptivo-correlacional. La población del estudio consistió en 277 enfermeras, de las cuales se seleccionó una muestra de 162 de un hospital en Lima Metropolitana. Se utilizó una encuesta como técnica y un cuestionario como herramienta para la recolección de datos. Los resultados indicaron que el 32.1% de las enfermeras percibe un clima organizacional adecuado, mientras que el 67.9% reporta un clima inadecuado. En cuanto a la motivación laboral, el 28.4% presenta un nivel alto, el 22.8% un nivel medio y el 48.8% un nivel bajo. La prueba de hipótesis mostró una correlación positiva moderada entre el clima organizacional y la motivación laboral, con un coeficiente de $Rho = 0.477$ y un valor $p = 0.000$, menor a 0.05. Por lo tanto, se concluye que hay una relación significativa entre ambas variables en el contexto de las enfermeras de dicho hospital en 2023.

Chanca (2024), en su investigación se planteó examinar si existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los empleados de un instituto privado de turismo y gastronomía en Lima, Perú, en 2024. La metodología, tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal, descriptivo correlacional; la población y muestra estuvo conformado por 53 colaboradores; se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. El resultado indica un 88,7% de participantes que percibe al clima laboral como neutral, en tanto que 54,7% expresó un nivel medio de motivación laboral. Conclusiones: existe una correlación significativa entre las variables, con significancia de $0,000 < 0,05$ y coeficiente Rho de Spearman 0,740; existe una relación positiva moderada entre la estructura y la motivación laboral con una significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,636 por lo que una estructura organizacional más sólida está vinculada positivamente con la motivación laboral de los trabajadores; no existe una relación significativa entre la responsabilidad y la motivación laboral con una

significancia de 0,114 y un coeficiente de 0,219; existe relación positiva moderada entre la recompensa y la motivación laboral con una significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,633; existe relación positiva moderada entre los desafíos y motivación laboral con una significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,651; no existe relación significativa entre las relaciones y la motivación laboral con una significancia de 0,101 y un coeficiente de correlación de 0,472.

Colfer y Pinchi (2024), tuvieron por objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los empleados de una organización pública en la región de Ucayali. Se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, transversal y correlacional, abarcando a una población de 98 trabajadores. Los hallazgos principales indicaron que todas las hipótesis fueron rechazadas, excepto una que evidenció una relación positiva baja y significativa entre la estructura del puesto y la motivación laboral en la organización pública de Ucayali. En conclusión, se encontró que el clima organizacional es percibido como bajo, lo que afecta negativamente la motivación de los trabajadores, influenciada por factores como las bajas remuneraciones, la falta de sentido de pertenencia hacia el trabajo y la sensación de no ser tomados en cuenta en las decisiones relacionadas con sus tareas. Esta situación podría tener repercusiones adversas en el desarrollo a largo plazo de la organización pública. Por lo tanto, es crucial fomentar el trabajo en equipo para mejorar las condiciones actuales y crear un ambiente más propicio.

Parrales, Castro y Herrera (2023), en su estudio tuvieron como finalidad analizar el clima organizacional y la motivación laboral de las asociaciones de la Comuna Sancan de la ciudad de Jipijapa. La investigación fue descriptiva, de enfoque cualitativo mediante el uso inductivo, deductivo y bibliográfico; los asociados objeto de estudio fueron 128 socios entre las dos asociaciones; se utilizó la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento, respectivamente. De los resultados obtenidos, se concluyó que el buen clima organizacional es fundamental ya que este permite que los socios tengan un buen vínculo entre ellos incluso esto hace que se sientan satisfechos y sus servicios se mejoren progresivamente. La motivación es otro punto importante ya que, si los socios se sienten motivados por algún tipo de

incentivos, su capacidad mejora a la hora de tomar algún tipo de decisiones implementando propuestas nuevas y permitiendo que las mismas organizaciones crezcan.

Bringas y Feria (2023), tuvieron por finalidad establecer la asociación entre el clima organizacional y la motivación de los colaboradores municipales de la Gerencia de Desarrollo Económico en la Provincial de Utcubamba, Amazonas, en 2023. La investigación fue de tipo básica, con un nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. Tanto la población como la muestra censal estuvieron conformadas por 44 colaboradores. Se empleó la técnica de la encuesta y se utilizó un cuestionario como instrumento de recolección de data. Los resultados indican una relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas, en 2023, evidenciando una correlación moderada de 0.538 y un nivel de significancia de 0.000, que es menor a 0.05. En consecuencia, se concluye que un clima organizacional favorable favorece una mayor motivación laboral.

Cumpa (2023), tuvo como finalidad determinar la existencia de una relación entre clima organizacional y motivación laboral del personal de salud de un centro médico especializado en Lima. Se trató de una investigación básica, de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y correlacional no causal. Se aplicó una encuesta y se utilizó un cuestionario como herramienta de recolección de datos, abarcando una población y muestra de 74 participantes. Los resultados revelaron que solo el 32% del personal percibe el clima organizacional como adecuado, y de manera similar, un 32% presentó un nivel adecuado de motivación. Se concluye que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral, además de una relación con las dimensiones motivacionales en el personal de salud del centro médico especializado en Lima.

Acosta y Fuertes (2023), en su investigación tuvieron como finalidad determinar si el clima organizacional se relaciona con la motivación laboral en una empresa agrícola de la provincia de Picota, 2023. El estudio fue de tipo básico, naturaleza cuantitativa, nivel correlacional, diseño no experimental, corte

transeccional; la población y muestra estuvo constituida por 50 colaboradores; se utilizó como técnica a la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados muestran que el clima organizacional se relaciona de manera directa, alta y significativa con la motivación laboral con un coeficiente de 0,969 y una significancia estadística de 0,000; el comportamiento organizacional se relaciona de modo positivo, moderado y significativo con la motivación laboral, con un parámetro correlativo de 0,735, y una significancia de 0,000; la estructura organizacional se relaciona de modo positivo, alto y significativo con la motivación laboral, con un parámetro correlativo de 0,837, y significancia de 0,000; el estilo de dirección se relaciona de modo positivo, moderado y significativo con la motivación laboral, con un parámetro correlativo de 0,736, y una significancia de 0,000. Se concluyó, que al emplear medidas que mejoren el comportamiento organizacional, la estructura organizacional y el estilo de dirección, se lograría que los colaboradores se hallen más motivados a cumplir con sus labores y conseguir las metas institucionales.

Acha y Barrantes (2023), tuvieron por propósito comprobar la influencia del clima organizacional en la motivación laboral de los colaboradores de una empresa de atención al cliente en Ate, en 2023. Se trató de una investigación básica con un diseño correlacional causal, con una población de 1,000 colaboradores y una muestra de 300 seleccionados por conveniencia. Se utilizó la técnica de encuesta y un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Los resultados mostraron que el 91% de los colaboradores se encontraban en un nivel moderado de clima organizacional, mientras que el 76% presentaban un nivel bajo de motivación laboral, revelando una correlación positiva débil ($r=0.371$ y $p\text{-valor}=0.000$) entre ambas variables, lo que indica que el clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral. Además, se encontró que las relaciones interpersonales no tienen un impacto significativo en la motivación laboral (correlación positiva muy débil: $r=0.227$ y $p\text{-valor}=0.076$), mientras que los estilos de dirección, el sentido de pertenencia y la retribución sí influyen significativamente, con correlaciones positivas muy débiles ($r=0.186$, $p\text{-valor}=0.000$; $r=0.275$, $p\text{-valor}=0.000$; $r=0.263$, $p\text{-valor}=0.000$, respectivamente). En contraste, la disponibilidad de recursos no mostró influencia significativa en la motivación laboral, ya que no se encontró correlación

($r=0.002$ y $p\text{-valor}=0.132$). En conclusión, el clima organizacional tiene un impacto significativo en la motivación laboral de los colaboradores.

Garcés (2023), en su investigación se planteó como finalidad identificar la relación entre clima organizacional y motivación laboral de los profesionales de enfermería en un hospital de Lima en 2023. Se trató de un estudio básico, con enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, transversal y correlacional no causal. La población estuvo formada por 410 enfermeros, de los cuales se seleccionó una muestra de 113. Se utilizó la técnica de encuesta y un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Los resultados indican que 66.2% de los enfermeros percibe un clima organizacional de nivel alto, y 75.2% presenta un nivel alto de motivación laboral. Sin embargo, se concluye que no existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral ($r=0.160$), dado que el valor de significancia es 0.065, superior a 0.05. Además, se encontró una relación directa baja ($r=0.215$) entre el comportamiento organizacional y la motivación laboral, con un valor de significancia de 0.013, que es menor a 0.05. No se halló relación significativa entre la estructura organizacional y la motivación laboral ($r=0.082$, $p=0.347$), ni entre el estilo de dirección y la motivación laboral ($r=0.118$, $p=0.176$), ya que ambos valores de significancia son mayores a 0.05.

Ulloa (2023), tuvo por finalidad determinar la relación entre clima organizacional y motivación laboral en la comisaría de Aguas Verdes. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y de corte transversal. La población y la muestra consistieron en 67 efectivos policiales de la comisaría, empleando encuestas como técnica y un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Los resultados mostraron una relación directa alta y significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral del personal, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.738 y un $p\text{-valor}$ de 0.0012, indicando una significancia menor que 0.05. Además, se identificó una relación directa positiva moderada entre la estructura organizacional y la motivación laboral, con un coeficiente de 0.600 ($p=0.000$). También se halló una relación directa moderada entre la responsabilidad y la motivación laboral (coeficiente de 0.605, $p=0.000$) y entre la recompensa y la motivación laboral (coeficiente de 0.522, $p=0.000$). Finalmente, se

observó una relación directa moderada entre la identidad y la motivación laboral, con un coeficiente de 0.545 y un p-valor de 0.000, todos los cuales son estadísticamente significativos ($p < 0.05$).

Rivera (2023) buscó determinar cómo se relaciona el clima organizacional con la motivación laboral en la UE 407 (unidad ejecutora) – Red de Salud Puerto Inca en 2022. El estudio empleó un enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. Se aplicó una encuesta mediante un cuestionario a una muestra de 40 trabajadores. Los resultados mostraron que el 52.5% de los empleados coincidieron en la importancia de coordinar, planificar y comunicar sus actividades laborales a su jefe inmediato, mientras que el 57.5% prefirió trabajar en equipo y aceptar grandes retos en su área. Se llegó a la conclusión de que el clima organizacional tiene una relación significativa con la motivación laboral, respaldada por un p-valor de < 0.000 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.639, lo que indica una correlación positiva moderada. Por otro lado, la estructura organizacional no mostró una relación significativa con la motivación laboral, presentando un p-valor de 0.121 (> 0.05) y un coeficiente de 0.249, lo que sugiere una correlación positiva baja. Sin embargo, se encontró que los procesos organizacionales están significativamente relacionados con la motivación laboral, evidenciado por un p-valor de 0.000 (< 0.05) y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.596, lo que también indica una correlación positiva moderada.

Portilla (2023), en su investigación tuvo por finalidad conocer la influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores de una empresa que brinda servicios funerarios en la ciudad de Quito, entre los meses entre octubre y noviembre del 2022. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, corte transversal; la población y muestra la conformaron 14 trabajadores entre personal administrativo, de ventas y de apoyo; se aplicó la técnica de la encuesta a través del cuestionario como instrumento. Como principal resultado se obtuvo la identificación del estado de clima laboral en el que estaba la empresa, así mismo como aquellos factores que les permite a los trabajadores sentirse motivados al trabajar de forma directa con las personas en medio de su sentimiento de pérdida. Conclusiones: el clima

organizacional y la motivación laboral deben ser los principales factores a ser considerados dentro de las empresas, considerando las implicaciones que estas tienen sobre la percepción de cada trabajador; para quienes trabajan en el sector funerario es indispensable que exista un buen clima dentro de las oficinas, ya que en este se aprecian aspectos como el tipo de relación que se mantiene con el equipo de trabajo, la dirección de la empresa, los recursos que la empresa facilita para la realización del trabajo.

Cerquera (2023), tuvo por objetivo determinar la relación entre clima organizacional y motivación laboral del personal de la Compañía Fuerza de Reacción Rápida “Chavín de Huántar” en Lima en 2022. Se trató de un estudio básico con un alcance descriptivo correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. La muestra, seleccionada por conveniencia, estuvo conformada por 120 personas de la compañía. Se utilizaron un cuestionario y encuestas como instrumentos de recolección de datos. Los resultados revelaron que no hay una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral, como lo demuestra una significancia bilateral de 0.519, que es superior a 0.05, junto con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.057. Sin embargo, se identificó una relación significativa y positiva entre el clima organizacional y las dimensiones de motivación y regulación externa, con significancias de 0.002 y 0.049, respectivamente. En cambio, no se halló relación entre el clima organizacional y las dimensiones de regulación introyectada, regulación identificada y motivación extrínseca, que presentaron significancias de 0.440, 0.714 y 0.107, respectivamente.

Valencia (2023), tuvo por finalidad establecer la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral para lograr un mayor desempeño de los trabajadores del centro comercial Don Ramón. La investigación es básica, no experimental, cuantitativa y transversal; la población estuvo integrada por 600 comerciantes entre propietarios y trabajadores del centro comercial Don Ramón y se obtuvo una muestra de 235 comerciantes; se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. De los resultados obtenidos se concluyó que: existe una relación entre clima organizacional y motivación laboral con R de Pearson 0,870 que establece una correlación adecuada existente entre las variables del centro

comercial Don Ramón; existe una relación entre clima organizacional y incentivo económico con un $r= 0,718$, mostrando una correlación positiva alta; existe una relación entre el clima organizacional y la realización personal con un $r= 0,826$, mostrando una correlación positiva alta; existe una relación entre el clima organizacional y la realización interpersonal con un $r= 0,801$, mostrando una correlación positiva alta; existe una relación entre clima organizacional y estabilidad de vida con un $r= 0,845$, mostrando una correlación positiva alta.

Rojas y Salvador (2023), tuvieron por finalidad determinar el grado de relación entre clima organizacional y motivación laboral de los colaboradores municipales del distrito Combapata, en la provincia de Canchis, Cusco, durante 2022. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo-correlacional, utilizando un diseño no experimental de corte transversal. La población y muestra estuvo compuesta por 52 colaboradores administrativos de la municipalidad, y se utilizó la técnica de la encuesta junto con un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Los resultados indicaron que el 71.2% de los encuestados percibe el clima organizacional como regular, mientras que el 42.3% considera que su motivación laboral es alta. Se concluyó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores, con un nivel de significancia de 0.000, lo que sugiere una correlación notable entre ambas variables. Además, el coeficiente de correlación de 0.667 indica una relación positiva moderada.

Feria (2023), en su trabajo de investigación tuvo como finalidad establecer la asociación entre clima organizacional y motivación de los funcionarios municipales en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Provincia Utcubamba, Amazonas, en 2023. Se trató de un estudio básico de nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental. Se utilizó la técnica de encuesta y un cuestionario como instrumento de recolección de datos, aplicándose a una población y muestra censal de 44 colaboradores. Los resultados indicaron que existe una asociación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral, con un coeficiente de correlación de 0.538, lo que refleja un nivel moderado de relación, y un nivel de significancia de

0.000, que es menor que 0.05. Se concluyó que un clima organizacional adecuado contribuye a una mejor motivación laboral entre los colaboradores.

Díaz y Gastulo (2023), en su tesis tuvieron como propósito determinar la relación que existe entre el clima y la motivación laboral en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2022. La metodología usada fue básica, nivel correlacional, diseño no experimental; la población y muestra fueron los 30 trabajadores; se aplicó la encuesta y cuestionario para la recolección de datos. El estudio demuestra que existe una relación media entre las variables, en base a los resultados, se puede deducir que la realidad problemática en estudio se caracteriza por ser una organización pequeña, donde los colaboradores tienen lazos cercanos de coordinación y camaradería entre los diversos peldaños organizacionales, por lo cual los factores ambientales del clima organizacional son muy cercanos y pueden impactar de manera negativa o positiva la predisposición de la motivación en los colaboradores. El 66,7% de los encuestados indica encontrar un nivel considerado como bueno en la variable uno, por lo tanto, se puede deducir que más de la mitad de los colaboradores percibe una sensación adecuada de interacción con los elementos de la organización. El 53,3% de los encuestados encuentra un nivel considerado como bueno en la variable motivación laboral. Se puede evidenciar que los colaboradores encuentran un adecuado nivel de motivación, corporativamente hablar de motivación es un concepto que abarca tareas que tienen que ver con la gestión de personas, lograr que el personal este motivado es parte del liderazgo de las jefaturas y también es producto de elementos como son las políticas y las estrategias de motivación que emprende la organización.

Valdivieso (2022), en su estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre clima organizacional y motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022. La metodología utilizada tuvo un nivel cuantitativo, diseño observacional, correlacional y corte transversal; la población y muestra estuvo integrada por 100 profesionales de enfermería; se usó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario. Resultados: la edad promedio de la muestra fue de 40,34 años y el tiempo promedio de trabajo fue de 12,75 años de servicio; el 71,0% de personal de enfermería es de sexo femenino; la muestra percibió un buen clima

laboral (73,0%) y una alta motivación (46,0%). Se evidenció que existe relación ($p=0,000$) entre las variables de estudio con cada una de sus dimensiones. Se concluye que existe relación entre clima organizacional y motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022; existe relación entre el clima organizacional y la motivación en su dimensión de logro del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022; existe relación entre el clima organizacional y la motivación en su dimensión de poder del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022; existe entre el clima organizacional y la motivación en su dimensión de afiliación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022.

Núñez (2022), en su investigación tuvo como propósito analizar la relación entre clima organizacional y motivación laboral del personal en una cadena de minimarkets del distrito de Los Olivos en 2021. Se realizó un estudio básico, de tipo correlacional, con un diseño descriptivo no experimental y un enfoque cuantitativo, abarcando una muestra de 110 colaboradores seleccionados de forma conveniente. Se utilizó la encuesta por técnica de recolección de datos, aplicando cuestionarios virtuales. Los hallazgos revelaron una correlación positiva moderada entre las dos variables, con un coeficiente de Pearson de 0.596 y una significancia de 0.000, lo que indica una relación directa entre el clima organizacional y la motivación laboral. Asimismo, se encontraron correlaciones positivas moderadas entre las relaciones sociales ($R = 0.468$), el trabajo en equipo ($R = 0.453$), la comunicación ($R = 0.440$) y la identidad ($R = 0.498$) con la motivación laboral, todas con significancias inferiores a 0.05. Por otro lado, la estructura mostró una correlación positiva baja ($R = 0.323$). En conclusión, se establece que a medida que mejora el clima organizacional, también se incrementa la motivación laboral de los colaboradores.

Andrade y Bedoya. (2022), en su artículo científico tuvieron como propósito analizar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral, como componentes esenciales de la productividad de las Empresas de Colombia. La metodología utilizada fue una revisión bibliográfica exhaustiva de documentos de orden nacional e internacional. Los resultados evidenciaron que estas variables están estrechamente ligadas, puesto que, del clima organizacional dependerá la motivación

laboral de los trabajadores y, por ende, el cumplimiento de sus tareas y actividades. Se concluyó que, las organizaciones deben extremar medidas en la mejora de las condiciones laborales que favorezcan el desarrollo profesional, personal y crecimiento económica de la empresa; cuando se implementan estrategias de mejora de las percepciones de los trabajadores de su ambiente laboral, bien llamado clima organizacional, la motivación laboral va en aumento, pues su comportamiento es directamente proporcional, lo que se traduce en mayor cumplimiento de actividades, rendimiento y desempeño por parte de los empleados y por ende, beneficio en el alcance de los objetivos empresariales.

Prado (2022), en su investigación tuvo por propósito determinar la incidencia del clima organizacional en la motivación laboral de los trabajadores de las panificadoras de la ciudad de Jipijapa. En la investigación se utilizó una metodología de enfoque cualitativo y cuantitativo, tipo descriptiva y de campo, usando los métodos deductivo, inductivo, estadístico y bibliográfico; las técnicas utilizadas fueron la entrevista y la encuesta mediante el instrumento del cuestionario; la población estuvo conformada por 22 panificadoras de Jipijapa. Con base en los resultados obtenidos, se concluye que el ambiente laboral en las panificadoras presenta deficiencias que lo hacen poco agradable para los trabajadores. En este contexto, la motivación predominante es la intrínseca. Además, las condiciones ambientales de trabajo y la falta de incentivos son factores clave que afectan el rendimiento y la implicación de los empleados en sus tareas diarias. Se evidenció que estas condiciones, junto con la ausencia de incentivos, han generado malestar y frustración en el desempeño laboral, resultando en una baja motivación que limita su impulso para mejorar cada día. Estos factores, en conjunto, impactan negativamente en el rendimiento diario de los trabajadores.

Ferreira (2021), en su estudio tuvo como finalidad determinar la existencia y el grado de influencia entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores en la sede administrativa de la Empresa de Generación Eléctrica del Sur en Tacna, durante el año 2019. La investigación fue de tipo básica, con un diseño no experimental y un enfoque explicativo, abarcando una población y muestra de 34 trabajadores. Se aplicaron encuestas y cuestionarios como técnica e instrumento de

recolección de datos. Los resultados revelaron una influencia significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral, con un p-valor de 0,04, que al ser menor que 0,05, permitió aceptar la hipótesis del investigador y rechazar la hipótesis nula. El análisis reveló que el clima organizacional influye en un 29,3% sobre la motivación laboral, con dimensiones como la estructura, responsabilidad, riesgo, calor, apoyo y estándares de desempeño impactando directamente en la motivación de los colaboradores de Egesur. Por lo tanto, es crucial fortalecer estas dimensiones, ya que mejorar la percepción de los trabajadores en estas áreas contribuirá a incrementar la motivación laboral y ayudará a reducir la brecha existente entre el clima organizacional y la motivación de los miembros de la institución.

Respecto a la fundamentación científica, en relación a la variable clima organizacional, según Chiavenato (2019), el clima organizacional son las características percibidas por el colaborador a través de las interacciones a nivel social, además de la influencia de la estructura organizacional que está conformada por la motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, entre otros, que influyen en la eficiencia del desarrollo de los trabajadores.

Por otra parte, Álvarez et al. (2019) definen al clima organizacional como “un factor elemental en el desarrollo y rendimiento de las organizaciones, es el ambiente de trabajo que perciben los empleados y es también el escenario en que desarrollan su actividad laboral y que influye en su conducta” (p. 98). Es decir, que cuando existe un clima laboral armonioso, se garantiza el cumplimiento de todas las dinámicas relacionadas con las actividades laborales, productivas y administrativas.

Como lo indica Echevarría (2024), clima organizacional se define como la percepción personal de los trabajadores sobre el ambiente de trabajo dentro de una organización. Este clima refleja la interacción interna entre los miembros y está estrechamente vinculado con el nivel de motivación de los integrantes. En particular, se enfoca en las características motivacionales del entorno organizacional, es decir, en aquellos elementos que fomentan o desencadenan diversos tipos de motivaciones entre los empleados.

Segredo (2013, citado por Toctaguano, 2024), menciona que “el clima organizacional se forma a partir de las percepciones de los miembros de la

organización, influenciadas por factores internos y externos, sobre su desempeño en el sistema organizado y su capacidad para alcanzar los objetivos institucionales. Los elementos y estructuras del sistema organizacional crean un clima específico, que se basa en los conocimientos de los integrantes. Este clima, a su vez, fomenta ciertos comportamientos en cada individuo, impactando el funcionamiento general de la organización y, en consecuencia, el clima mismo, actuando así de manera sistémica”.

Teniendo en cuenta al blog *First workplaces* (2023), el clima organizacional se define como el conjunto de sensaciones e impresiones de los colaboradores de una empresa sobre el ambiente laboral. Se trata de una noción que recoge una serie de percepciones subjetivas, pudiendo variar mucho de un individuo a otro. En cuanto a la importancia del clima organizacional, éste refleja cómo se sienten los trabajadores de la organización: si están tensos, estresados, satisfechos, frustrados, enfadados, etc. Asimismo, permite identificar las causas de aquello que sienten, de modo que se pueden identificar áreas de mejora que permiten crear un ambiente laboral positivo. En consecuencia, un buen clima organizacional, en el que los trabajadores se sientan satisfechos y realizados, tendrá como resultado una plana más cohesionada, motivada y productiva, así como una mayor retención del talento.

Respecto a la medición del clima organizacional, el blog *First workplaces* (2023), considera que dicha medición es fundamental para comprender y mejorar la experiencia laboral de los trabajadores en una organización. Existen diversas estrategias para evaluar el clima organizacional, como: a) Encuestas de clima laboral: su implementación periódica permite recopilar opiniones y percepciones de los trabajadores sobre diversos aspectos del ambiente laboral; b) Entrevistas individuales: su realización brinda la ocasión de profundizar en las percepciones de los trabajadores, lo que puede proporcionar información valiosa sobre aspectos que no quedan reflejados en encuestas más generales; c) Observación directa: realizada dentro de la empresa puede complementar los datos recopilados a través de encuestas y entrevistas, lo que puede ofrecer una visión más completa del clima organizacional; d) Grupos focales: su realización con trabajadores de distintos niveles jerárquicos y departamentos permite explorar a fondo temas específicos, facilitando el intercambio

de ideas y puntos de vista entre los participantes, revelando aspectos claves del clima organizacional.

Respecto a las dimensiones de la variable clima organizacional, se han considerado tres: comportamiento organizacional, estructura organizacional además del estilo de dirección.

Comportamiento organizacional: Chiavenato (2009, citado por Acosta y Fuertes, 2023), indica que el comportamiento organizacional es el análisis de los sujetos y equipos que realizan actuaciones en la empresa. Es decir, determina como todos ellos influyen en las compañías y como las compañías influyen en ellos. Asimismo, es considerado como campos interdisciplinarios que emplea terminologías y conocimientos que se aplican en los colaboradores y en las empresas. Se han considerado como indicadores: motivación, definida como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados; comunicación, concebida como la transferencia de información de una persona, un grupo o un lugar a otro a través de la escritura, el habla o un medio que permita el entendimiento; relaciones interpersonales, que es el vínculo existente entre trabajadores dentro de la empresa, la comunicación y el trato que disponen a las distintas jerarquías de la organización; relaciones de trabajo, aquellas que se establecen entre una empresa y un trabajador, que permiten determinar aspectos como el salario o el tipo de jornada de los trabajadores.

Estructura organizacional: Coromoto y Villón (2018) señalan que la estructura organizacional son percepciones de las obligaciones, de la normativa y política interna que representan la imagen de una organización. Asimismo, se trata de las percepciones de las personas respecto a la tipología del nivel jerárquico, además de los vínculos que existen entre las diferentes áreas de la empresa. Se han considerado como indicadores: funcionamiento, que supone la ejecución de los procesos y actividades de la empresa de una manera sistemática, es decir, siguiendo ciertos patrones que conlleven al logro de sus objetivos; condiciones de trabajo, son las particularidades del área laboral aplicadas al grupo: establecimientos, organización del ambiente de trabajo, equipamiento necesario, lugar iluminado y cómodo, las mismas que ayudan a favorecer u obstaculizar el trabajo y la relación entre grupos;

estímulo al desarrollo organizacional, que es el empeño a futuro con soporte de la alta dirección que ayuda con la mejora en la solución de los puntos de vistas diferentes que puedan tener los colaboradores y renovación de la empresa, es decir, es la mejor forma de realizar cambios organizacionales evitando problemas.

Estilo de dirección: De la Cruz (2018), lo considera como el vínculo interactivo de un grupo de personas y alguien, al cual, de forma administrativa por jerarquía de la empresa, se le asignaron las funciones de dirección. No solo se centra en la acción simbólica de liderar, y dirigir, sino también de la motivación sobre la conducta de otros individuos, más que todo si el efecto motivacional de una dirección buena indica un resultado importante en la conducta. Se han considerado como indicadores: liderazgo, conjunto de principios que un individuo tiene para influir en la forma de ser y actuar de las personas o en un grupo de trabajo; participación, proceso democrático que implica el compromiso individual y colectivo para conseguir la transformación del entorno, en busca del interés general en la organización o en la sociedad; solución de conflictos, capacidad de enfrentar los problemas que se presentan a nivel de jerarquías en las distintas dependencias de la organización, como también la capacidad para afrontar retos en relación con las funciones laborales; trabajo en equipo, concebida como la capacidad para laborar con un grupo determinado de personas, y se caracteriza por la habilidad para comunicarse de forma fluida entre un grupo determinado de individuos, en el que existe confianza y apoyo mutuo.

Respecto a la variable motivación laboral, según McClelland y Fararo (2016), la motivación laboral es el proceso por el cual se estimula a los colaboradores para asegurar el logro de sus funciones dentro de una compañía, fundamentándose principalmente en la satisfacción de tres tipos de necesidades, las cuales son la necesidad de logro, necesidad de afiliación y necesidad de poder.

Teniendo en cuenta a Coromoto y Villón (2018), la motivación laboral se puede entender como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través

del esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades.

Teniendo en cuenta a Chiavenato (2011, citado por Echevarría, 2024), se puede definir que la motivación es ese impulso, el motivo que impulsa a una persona a actuar de cierta manera o que origina una tendencia concreta hacia un comportamiento específico puede surgir de un estímulo externo proveniente del entorno o generarse internamente a través de los procesos mentales del individuo.

Según Robbins (2008, citado por Echevarría, 2024), la motivación “es la disposición para hacer algo, en donde la habilidad de la persona para satisfacer alguna necesidad está condicionada de ese algo” (p. 100). En este sentido, infiere que la motivación está ligada con la voluntad de las personas para efectuar una determinada actividad, en función también de sus expectativas que la benefician o les son favorables y que les interesa para de cumplir con los objetivos de forma individual o grupal. Las relaciones que existen entre las personas en una organización, son elementales de conocer para así poder determinar la motivación de su comportamiento. En consecuencia, la motivación es lo que determina la manera como una persona actúa y se comporta.

Respecto a las teorías de la motivación, que nos ayudan a entender qué es lo que hace que una persona se implique y dedique más esfuerzos a lograr un objetivo, la Escuela de Postgrado de Psicología y Psiquiatría (2023), considera que son 4 las teorías de la motivación más destacadas:

Teoría de la motivación de Abraham Maslow: Conocida mayormente como “La pirámide de Maslow” y que sostiene que existe una jerarquía de necesidades humanas, de modo que conforme se satisfacen las más básicas, las personas desarrollan deseos más elevados hasta alcanzar la autorrealización. A continuación, se indican los 5 niveles de la pirámide de Maslow: Fisiología, que incluye las necesidades básicas como la comida, la bebida, el descanso, la respiración; Seguridad, que abarca la seguridad física, el empleo, la seguridad moral, la seguridad familiar, etc.; Afiliación, considerando que el ser humano necesita relacionarse y sentirse aceptado por otros, por lo que busca relaciones de amistad, afecto, pareja; Reconocimiento, concebido como la necesidad de autorreconocimiento, confianza,

éxito y respeto; Autorrealización, en el que se encuentran necesidades como la creatividad, la espontaneidad, la resolución de problemas o la aceptación de hechos.

Teoría de la motivación de Frederick Herzberg: También se denomina “teoría de la motivación dual” o “de motivación-higiene”. Herzberg plantea que existen dos elementos que influyen en las personas: Factores de motivación, que ayudan a aumentar la satisfacción de una persona y contribuyen a su motivación, entre ellos la posibilidad de desarrollarse plenamente, la sensación de contribuir a algo de valor, el reconocimiento del trabajo o la capacidad de realizar tareas interesantes, entre otros; Factores de higiene, que influyen en la insatisfacción, pero contribuyen poco a la satisfacción a largo plazo, entre ellos el sueldo, las prestaciones, un entorno laboral seguro, reglas de trabajo justas, oportunidades para interactuar con otros trabajadores, etc. Según Herzberg, una empresa debe ser capaz de garantizar a los empleados los factores de higiene, por un lado, y de ofrecerles elementos de motivación para incentivar su compromiso, por el otro.

La teoría X y la teoría Y de McGregor: McGregor plantea dos teorías entorno a la motivación en el ámbito laboral. Por un lado, la teoría X que sostiene que los empleados detestan el trabajo y siempre intentarán evitarlo. Por este motivo, hay que coaccionarles, controlarles o amenazarles con sanciones para que alcancen las metas. Esta teoría defiende que los empleados evitarán asumir responsabilidades y buscarán la seguridad por encima de todo, demostrando tener poca ambición. Por el contrario, la teoría Y afirma que los empleados pueden considerar el trabajo tan natural como el descanso o el juego. Considera que el empleado comprometido con los objetivos ejercerá el autocontrol y buscará aceptar y asumir responsabilidades. Esta teoría sostiene que la capacidad de tomar decisiones innovadoras está en todos, no solamente en aquellos que ocupan cargos administrativos.

La teoría motivacional de McClelland: Según McClelland, existen tres tipos de motivación: el logro: McClelland lo define como el impulso de ser mejor, desmarcarse del resto y buscar el éxito. Los individuos se imponen a sí mismos objetivos muy elevados y suelen tener deseo de excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado y aceptan responsabilidades; el poder: Esta es la necesidad de influir y controlar a otros, además de la necesidad de ser reconocidos por estos.

Habitualmente, las personas motivadas por el poder luchan para que predominen y se respeten sus ideas; Afiliación: Consiste en el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas. Se basa en mantenerse en contacto con los demás, algo que se detecta puesto que estas personas prefieren el trabajo en grupo al individual.

Respecto a las dimensiones de la variable motivación laboral, se han considerado tres: necesidad de poder, necesidad de logro y necesidad de afiliación.

Necesidad de poder: McClelland y Fararo (2016) la comprenden como la necesidad de influir en el resto y la correspondencia de direccionarlos en la forma propia de quien está cargo, por lo que, para satisfacer esta necesidad, los colaboradores requieren tener poder en la jerarquía establecida en la organización, o algún instrumento que les proporcione la distinción de poder gestionar, regular o incluso, optimizar el comportamiento de los demás. Se han considerado como indicadores: mejora del desempeño laboral, relacionada con la supervisión constante del trabajo de los empleados durante un periodo determinado, elegido por la directiva y el departamento de recursos humanos; realización de trabajos complejos, que es el proceso de ejecución de trabajo que requiere preparación especial, mediante obreros calificados; fijación y alcance de metas reales, vista como el establecimiento de acciones o hitos específicos que deben alcanzarse para progresar hacia la consecución de un objetivo.

Necesidad de logro: McClelland y Fararo (2016) la consideran como la importancia de resaltar a la persona en la práctica de las actividades encargadas, así como ser equivalente a las expectativas en el mantenimiento de un estándar, englobando, además, el salir de la franja de comodidad, ser parte de un proyecto, resolver las dificultades que se presenten, etc. Es el deseo de obtener resultados excelentes estableciendo estándares altos y esforzándose en alcanzarlos. Se han considerado como indicadores: competencia y logro, implica contar con el dinamismo que requiere el hacer que las cosas resulten, destreza para tener éxito, fe en sus propias ideas, voluntad para tomar una posición independiente frente a la oposición y una justificada certeza sobre la facultad personal para hacer el trabajo; influencia en otros trabajadores, capacidad de guiar a las personas hacia su forma de

pensar sobre un tema específico sin forzarlas ni coaccionarlas, reconociendo y valorando sus opiniones; control sobre acontecimiento o hechos, proceso que consiste en supervisar las actividades en la empresa para garantizar que se realicen según lo planeado y corregir cualquier desviación significativa.

Necesidad de afiliación: Padovan (2020) menciona esta dimensión como el deseo natural de relación social, implicando el desarrollo de esos lazos con diversas personas y sentir valoración de parte suya, participando para ello en las reuniones fuera del trabajo, o las actividades colaborativas en base a la fabricación de resultados recíprocos, por lo que una prevalencia de esta necesidad hará que el colaborador guste más del trabajo en equipos. Se han considerado como indicadores: comunicación permanente, entendida como la constante interacción entre personas o grupos de personas mediante distintos medios de comunicación, donde las personas están en contacto constante y pueden intercambiar información de manera rápida y eficiente; compañerismo, vínculo que se establece a partir de las relaciones afectivas entre personas, valor imprescindible para el desarrollo personal de grandes y pequeños; pertenencia a grupos de trabajo, entendida como la sensación de estar conectado e incluido en un equipo en el que las personas comprenden y se comprometen con valores y visiones compartidos.

En relación con la justificación metodológica, la investigación es importante porque realiza aportes metodológicos a través de la construcción de cuestionarios validados y confiables con la finalidad de medir las variables clima organizacional y motivación laboral; por ello, se diseñó un cuestionario sobre el clima organizacional (22 ítems) y un cuestionario sobre motivación laboral (18 ítems), los mismos que podrán ser utilizados para otros estudios asociados al tema. Desde el punto de vista práctico, la presente investigación tiene justificación práctica pues pretende otorgar conocimiento respecto del clima organizacional y su relación con la motivación laboral; al mismo tiempo busca proporcionar resultados que contribuyan a la necesidad de tomar medidas correctivas en la Municipalidad Distrital de Pichari-Cusco, puesto que se estaría brindando información real y auténtica. En cuanto a la justificación social, esta investigación beneficiará tanto a las personas internas como externas que laboran en la Municipalidad Distrital de Pichari-Cusco, así como en

otras entidades públicas similares; pero sobre todo a los funcionarios y directivos que quieran saber cómo funciona su organización empresarial en cuanto al clima organizacional y cómo afecta a la motivación laboral.

Respecto al problema de investigación, a nivel internacional, Daza et. al (2021) explican que la medición de los componentes del clima organizacional es una de las premisas que mayor cobra importancia, debido que contar con climas positivos dentro de la organización permite garantizar una adecuada predisposición de mayores esfuerzos. Actualmente las empresas que son muy competitivas en este sector destinan gran cantidad de sus presupuestos en medir periódicamente las percepciones de los colaboradores con respecto al clima organizacional.

Tal como se menciona en Acosta y Fuertes (2023), la Organización Panamericana de la Salud (OPS) de manera conjunta con la Organización Mundial de la Salud (OMS), mencionan que América Latina contribuye con un 60% de fuerza laboral; por lo que, se nota su participación en los sectores económicos. De este modo, se establece que promover un clima organizacional apropiado, logra el máximo rendimiento y producción de un empleado se les debe mantener satisfecho. Se tiene en conocimientos por diferentes estudios que gestionar personas no es tan sencillo, pues cada individuo tiene una forma de ver la vida y pensar, así mismo, su estilo para invertir su potencial, en la actualidad es un gran reto para los líderes en las empresas.

A nivel nacional, se ha identificado que el modelo de gerencia tradicional impacta de manera negativa en la elaboración de sus tareas y obligaciones, debido a la poca interacción con el colaborador en relación a su motivación, autorrealización, innovación entre otros; por lo que, ante la problemática mencionada se considera como recomendación efectuar y desarrollar planes motivacionales para lograr el incremento de productividad en el desarrollo empresarial y mejorar la economía nacional, según lo señalan Macías y Vabga (2021, citado por Acosta y Fuertes, 2023).

En el Perú, Fernández et. al (2019) explican que dentro de los factores que afectan la percepción del clima organizacional se encuentra la identidad o el compromiso de los colaboradores; este concepto se conforma cuando los

colaboradores perciben que la organización es justa en sus políticas del manejo de personas y se orienta al cuidado de los colaboradores. El clima de protección y aseguramiento de la calidad de vida de las personas del interior de la organización, aseguran sentimientos positivos que generan comportamientos deseables en cuanto al logro de las tareas encomendadas.

Con respecto a los problemas que se suscitan en la motivación, se evidencia que los colaboradores no presentan comportamientos positivos con respecto a los factores motivacionales, los cuales se sustentan en falta de interés por aprender por sí mismo, lo que ocasiona una baja automotivación, además también se verifica que debido a los empirismo emergentes en el manejo de personas lo factores higiénicos no son llevados de manera correcta, por lo cual las tarea del trabajo en sí mismo no generan una motivación importante en los colaboradores. Añadido a esta problemática no existe una política de reconocimiento del trabajo bien hecho dentro de la organización.

Bajo este contexto, en la presente investigación se plantea el problema de investigación, con la siguiente interrogante: ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2024?

En cuanto a la conceptualización y operacionalización de variables, la definición conceptual de la variable clima organizacional, según Chiavenato (2019), el clima organizacional son las características percibidas por el colaborador a través de las interacciones a nivel social, además de la influencia de la estructura organizacional que está conformada por la motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, entre otros, que influyen en la eficiencia del desarrollo de los trabajadores; en cuanto a la definición operacional de la variable clima organizacional, la variable clima organizacional será medida por el cuestionario de clima organizacional considerando a las dimensiones: comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilo de dirección. En cuanto a la definición conceptual de la variable motivación laboral, según McClelland y Fararo (2016), la motivación laboral es el proceso por el cual se estimula a los colaboradores

para asegurar el logro de sus funciones dentro de una compañía, fundamentándose principalmente en la satisfacción de tres tipos de necesidades, las cuales son la necesidad de logro, necesidad de afiliación y necesidad de poder; y respecto a la definición operacional de la variable motivación laboral, la variable motivación laboral será medida por el cuestionario de motivación laboral considerando a las dimensiones: necesidad de poder, necesidad de logro y necesidad de afiliación.

En la presente investigación, se planteó la siguiente hipótesis: El clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral de los trabajadores municipales del distrito Pichari - Cusco, 2024. Asimismo, en concordancia con la hipótesis de investigación, el objetivo general de este estudio consistió en determinar la relación existente entre el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores municipales del distrito Pichari - Cusco, 2024. A partir de este objetivo general, se desglosaron los siguientes objetivos específicos: determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la motivación laboral en los trabajadores municipales del distrito Pichari - Cusco, 2024; establecer la relación entre la estructura organizacional y la motivación laboral en los trabajadores municipales del distrito Pichari - Cusco, 2024; precisar la relación entre el estilo de dirección y la motivación laboral en los trabajadores municipales del distrito Pichari - Cusco, 2024.

2. METODOLOGÍA

Es de tipo básica, nivel descriptivo correlacional y un enfoque cuantitativo. ya que se trabaja con una escala de Likert para la medición de las variables, debido a que permite brindar valores numéricos a variables cualitativas. El diseño fue no experimental, dado que se efectuó un análisis de la vinculación que tienen las variables y no se realizó manipulación deliberada de las variables, Es transversal, debido a que la recolección de datos se realizará en un solo momento.

Una población se refiere al total de casos que comparten ciertas características en relación con su contenido, ubicación y período. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014). En nuestro caso, como población se ha considerado a

los 1 769 trabajadores municipales permanentes del distrito Pichari-Cusco, 2024, excluyendo a los 669 prestadores de servicios, por su carácter de temporalidad.

La muestra, es una parte representativa de la población cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos de estas, puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población. Es una subdivisión de la población, que posee datos y elementos significativos de los sujetos de estudios, según Hernández, Fernández y Baptista (2014). Para la obtención de la muestra, se trabajó con un nivel de confianza del 95%, con un margen de error del 5%. Esta muestra se obtuvo de una población conformada por los 1 769 trabajadores permanentes de la Municipalidad Distrital de Pichari-Cusco, 2024, excluyendo a los 669 prestadores de servicios, dando como resultado una muestra conformada por 268 trabajadores, elegidos de manera aleatoria.

Respecto a las técnicas e instrumentos de investigación, se procedió a utilizar la técnica de la encuesta para ambas variables, que nos permitió recoger los datos de la población objetivo para luego convertirla en la información requerida para la ejecución de la investigación. Se utilizó el cuestionario, instrumento que se aplicó a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari-Cusco, 2024, con el propósito de conocer los aspectos relacionados con las variables clima organizacional y motivación laboral, el mismo que estuvo compuesto por (22) ítems para la variable clima organizacional y (18) ítems para la variable motivación laboral, y se empleó como escala de medición, la escala de Likert.

Respecto al procesamiento de los datos obtenidos mediante la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, y que corresponden a la Municipalidad Distrital de Pichari-Cusco, 2024, durante la realización del trabajo de campo, se utilizaron: SPSS versión 22 y Excel 2013. En esta investigación, se ejecutó primero el análisis descriptivo de las variables, a través de tablas o gráficos de frecuencias absolutas y/o relativas, posteriormente se ejecutó el análisis inferencial o prueba de hipótesis con la finalidad de identificar la correlación entre las variables en estudio (clima organizacional y motivación laboral), para ello se empleó el coeficiente de Correlación de Pearson (r), por ser una prueba estadística paramétrica.

3. RESULTADOS

Análisis descriptivo: Variable Clima Organizacional

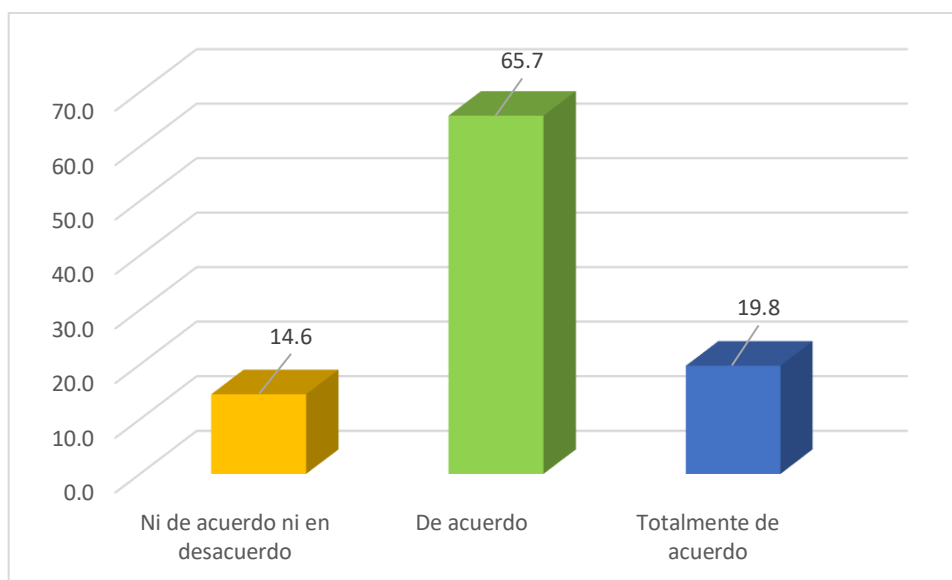


Figura 1. Nivel de la variable - Clima organizacional

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores municipales del distrito Pichari - Cusco, 2024.

Interpretación: En la figura 1, se muestran los resultados sobre la variable clima organizacional en la Municipalidad del distrito Pichari - Cusco, 2024. Del 100,0% de los trabajadores encuestados el 65,7% se muestra de acuerdo con el clima organizacional percibido en el entorno laboral de la institución, mientras que el 19,8% se muestra totalmente de acuerdo, y un 14,6% de los servidores encuestados se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo con el clima organizacional percibido en la institución pública.

Análisis descriptivo: Dimensión Comportamiento organizacional

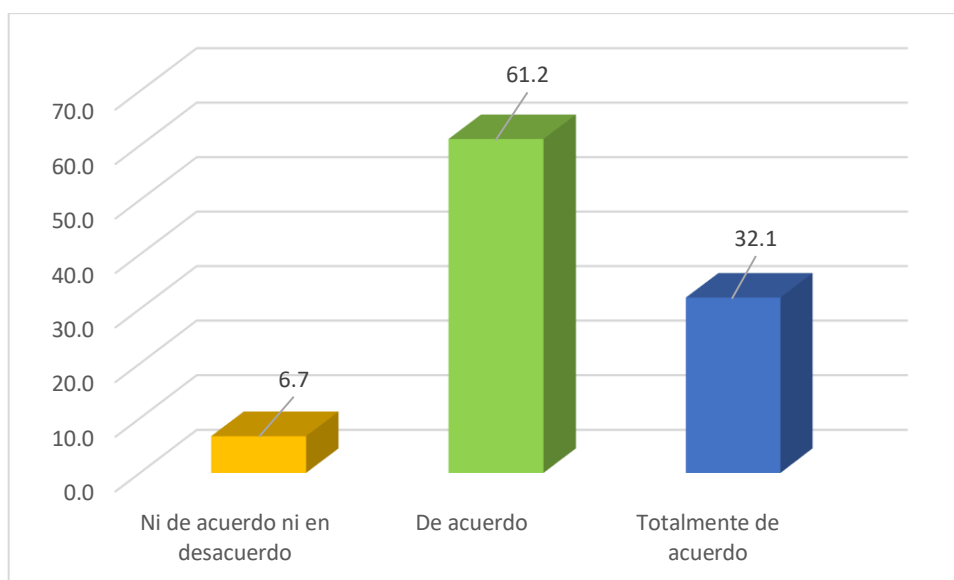


Figura 2. Nivel de la dimensión Comportamiento organizacional

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2024.

Interpretación: En la figura 2, se muestran los resultados sobre la dimensión comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2024. Del 100,0% de los trabajadores encuestados el 61,2% se muestra de acuerdo con el comportamiento organizacional percibido en el entorno laboral de la institución, mientras que el 32,1% se muestra totalmente de acuerdo, y un 6,7% de los servidores encuestados se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo con el comportamiento organizacional percibido en la institución pública.

Análisis descriptivo: Dimensión Estructura organizacional

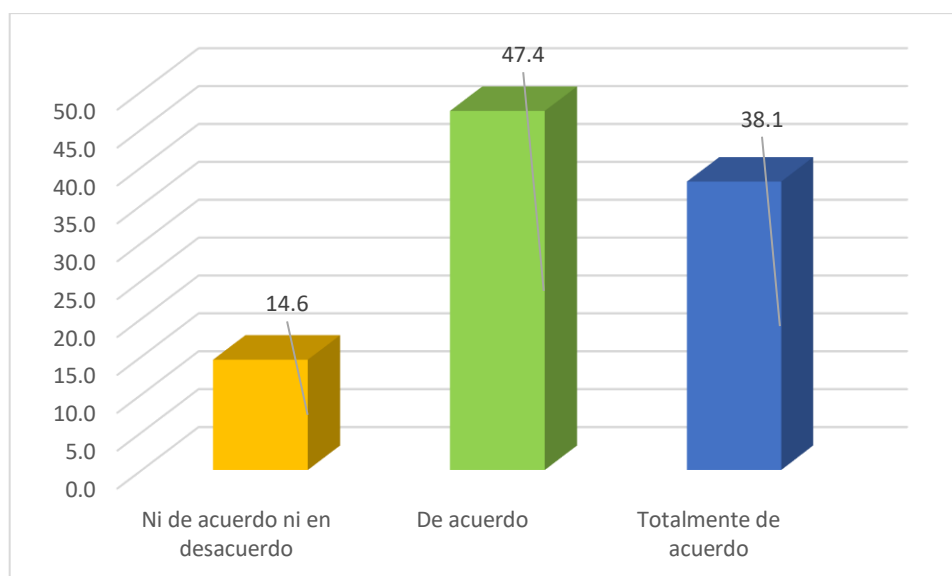


Figura 3. Nivel de la dimensión Estructura organizacional

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2024.

Interpretación: En la figura 3, se muestran los resultados sobre la dimensión estructura organizacional en la Municipalidad del distrito Pichari - Cusco, 2024. Del 100,0% de los trabajadores encuestados el 47,4% se muestra de acuerdo con la estructura organizacional implementada en la institución, mientras que el 38,1% se muestra totalmente de acuerdo, y un 14,6% de los servidores encuestados se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo con la estructura organizacional implementada en la institución pública.

Análisis descriptivo: Dimensión Estilo de dirección

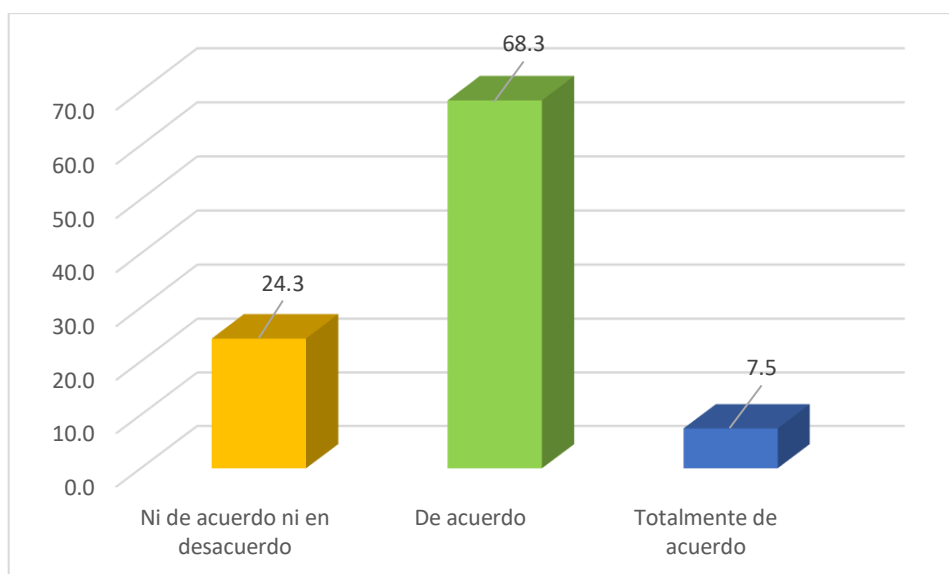


Figura 4. Nivel de la dimensión Estilo de dirección

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2024.

Interpretación: En la figura 4, se muestran los resultados sobre la dimensión estilo de dirección en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2024. Del 100,0% de los trabajadores encuestados el 68,3% se muestra de acuerdo con el estilo de dirección desarrollado por los directivos de la institución, mientras que el 24,3% se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo, y un 7,5% de los servidores encuestados se muestra totalmente de acuerdo con el estilo de dirección desarrollado por los directivos de la institución pública.

Análisis descriptivo: Variable Motivación laboral

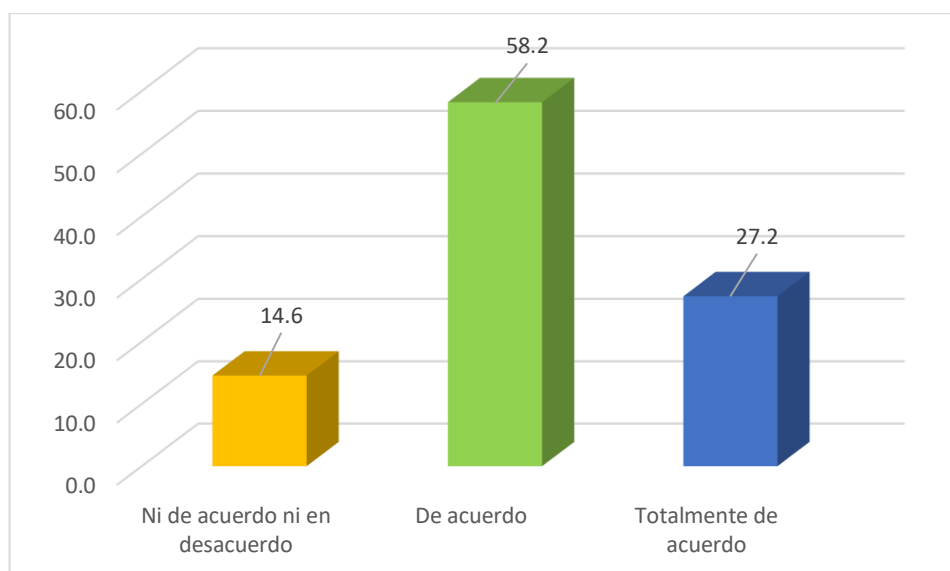


Figura 5. Nivel de la variable Motivación laboral

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2024.

Interpretación: En la figura 5, se muestran los resultados sobre la variable motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2024. Del 100,0% de los trabajadores encuestados el 58,2% se muestra de acuerdo con la motivación laboral percibida en la institución, mientras que el 27,2% se muestra totalmente de acuerdo, y un 14,6% de los servidores encuestados se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo con la motivación laboral percibida en la institución pública.

Análisis descriptivo: Dimensión Necesidad de poder

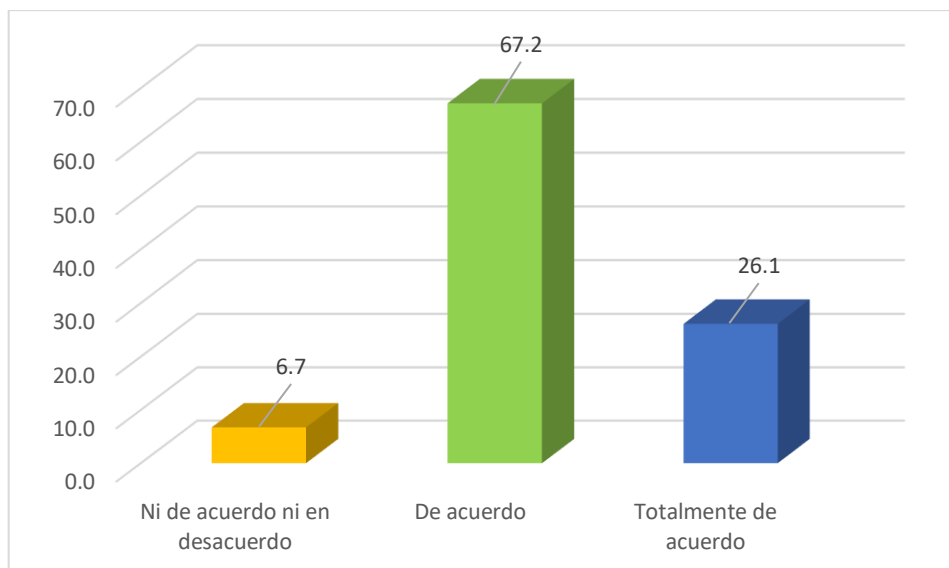


Figura 6. Nivel de la dimensión Necesidad de poder

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2024.

Interpretación: En la figura 6, se muestran los resultados sobre la dimensión necesidad de poder en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2024. Del 100,0% de los trabajadores encuestados el 67,2% se muestra de acuerdo con la necesidad de poder observada en la institución, mientras que el 26,1% se muestra totalmente de acuerdo, y un 6,7% de los servidores encuestados se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo con la necesidad de poder observada en la institución pública.

Análisis descriptivo: Dimensión Necesidad de logro

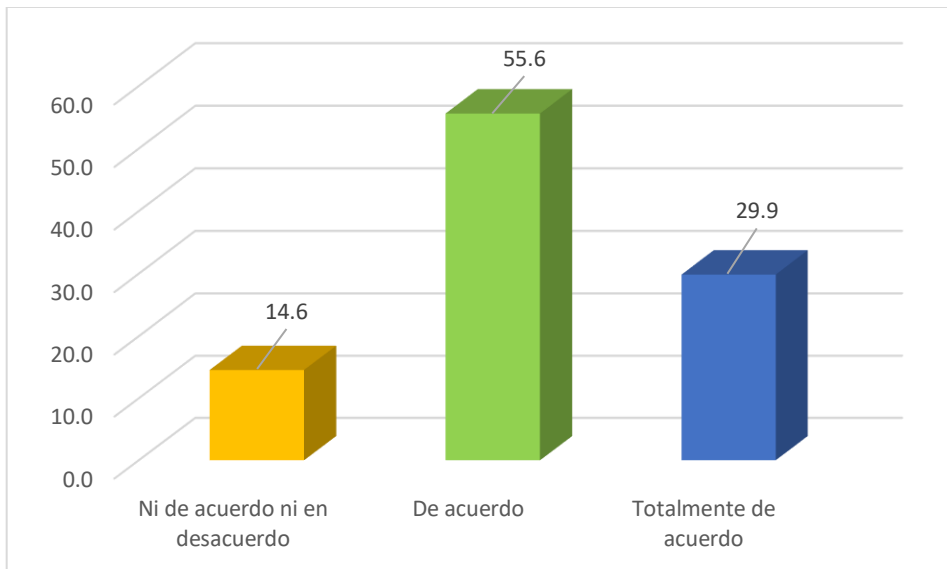


Figura 7. Nivel de la dimensión Necesidad de logro

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2024.

Interpretación: En la figura 7, se muestran los resultados sobre la dimensión necesidad de logro en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2024. Del 100,0% de los trabajadores encuestados el 55,6% se muestra de acuerdo con la necesidad de logro observada en la institución, mientras que el 29,9% se muestra totalmente de acuerdo, y un 14,6% de los servidores encuestados se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo con la necesidad de logro observada en la institución pública.

Análisis descriptivo: Dimensión Necesidad de afiliación

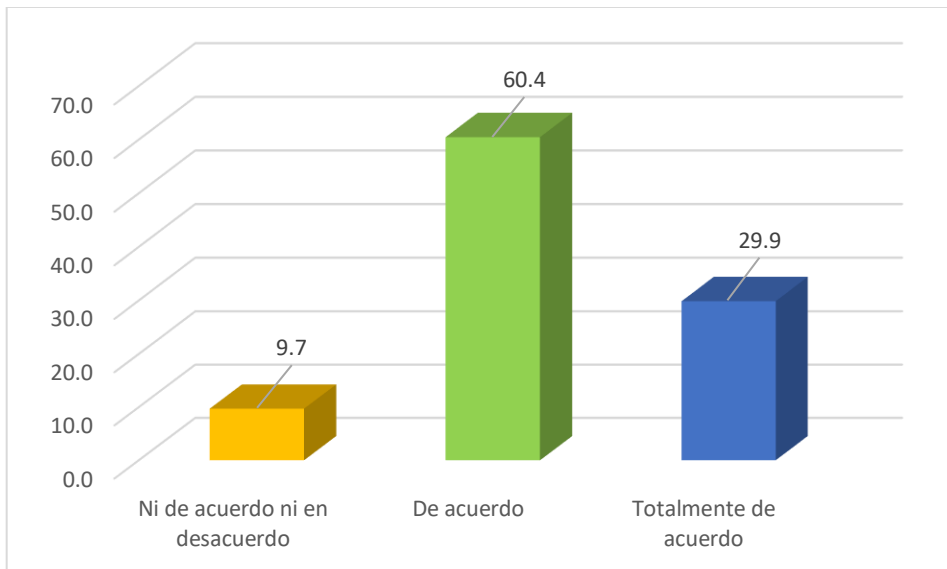


Figura 8. Nivel de la dimensión Necesidad de afiliación

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2024.

Interpretación: En la figura 8, se muestran los resultados sobre la dimensión necesidad de afiliación en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2024. Del 100,0% de los trabajadores encuestados el 60,4% se muestra de acuerdo con la necesidad de afiliación observada en la institución, mientras que el 29,9% se muestra totalmente de acuerdo, y un 9,7% de los servidores encuestados se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo con la necesidad de afiliación observada en la institución pública.

Contrastación de hipótesis

Resultados del objetivo general

Tabla 1

Correlación entre el clima organizacional y la motivación laboral de la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2024.

			Clima organizacional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación*	1,000	,912**
		Sig. (bilateral)		,000
		N*	268	268
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación*	,912**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N*	268	268

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

Interpretación: En la Tabla 1, se observa que el coeficiente de correlación Rho es 0,912** con una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$ lo que significa que existe correlación positiva alta entre las variables clima organizacional y motivación laboral de la comuna Distrital de Pichari - Cusco, 2024, es decir, que la existencia de un mejor clima organizacional se refleja en un mejor nivel de motivación laboral para la realización de las actividades en la institución. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de investigación siendo que su significancia bilateral de $0,000 < 0,05$.

Resultados del objetivo específico N° 1

Tabla 2

Correlación entre el clima organizacional y la motivación laboral de la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2024, en la dimensión Comportamiento organizacional.

			Comportamiento organizacional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación*	1,000	,939**
		Sig. (bilateral)		,000
		N*	268	268
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación*	,939**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N*	268	268

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

Interpretación: En la Tabla 2, se observa que el coeficiente de correlación Rho es 0,939** con una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$ lo que significa que existe una correlación positiva alta entre las variables clima organizacional y motivación laboral, en la dimensión comportamiento organizacional de la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2024, es decir, que la puesta en práctica de un mejor comportamiento organizacional de los trabajadores se refleja en un mejor nivel de motivación laboral para la realización de las actividades en la institución. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de investigación siendo que su significancia bilateral de $0,000 < 0,05$.

Resultados del objetivo específico N° 2

Tabla 3

Correlación entre el clima organizacional y la motivación laboral de la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2024, en la dimensión Estructura organizacional.

			Estructura organizacional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Estructura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,879**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	268	268
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,879**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	268	268

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

Interpretación: En la Tabla 3, se observa que el coeficiente de correlación Rho es 0,879** con una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$ lo que significa que existe una correlación positiva alta entre las variables clima organizacional y motivación laboral, en la dimensión estructura organizacional de la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2024, es decir, que la existencia de una adecuada estructura organizacional de la institución se refleja en un mejor nivel de motivación laboral para la realización de las actividades en la organización pública. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de investigación siendo que su significancia bilateral de $0,000 < 0,05$.

Resultados del objetivo específico N° 3

Tabla 4

Correlación entre el clima organizacional y la motivación laboral de la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2024, en la dimensión Estilo de dirección.

			Estilo de dirección	Motivación laboral
Rho de Spearman	Estilo de dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,464**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	268	268
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,464**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	268	268

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

Interpretación: En la Tabla 4, se observa que el coeficiente Rho es 0,464** con una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$ lo que significa que existe una correlación positiva media entre las variables clima organizacional y motivación laboral, en la dimensión estilo de dirección de la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2024, es decir, que la existencia de un adecuada estilo de dirección por parte de los directivos de la institución se refleja en un mejor nivel de motivación laboral para la realización de las actividades en la organización pública. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de investigación siendo que su significancia bilateral de $0,000 < 0,05$.

4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Bringas y Feria (2023) llevaron a cabo un estudio con el objetivo de analizar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas, durante el año 2023. Los resultados revelaron una correlación moderada de 0.538 entre estas variables, con un nivel de significancia de 0.000, lo cual sugiere que un clima organizacional positivo favorece una mayor motivación laboral. Estos hallazgos concuerdan con un estudio similar en la Municipalidad Distrital de Pichari, Cusco, en 2024, donde se reportó un coeficiente de correlación de Spearman de 0.912 y una significancia bilateral de 0.000, confirmando que un ambiente organizacional adecuado incrementa la motivación laboral, validando la hipótesis con un nivel de significancia inferior a 0.05.

Garcés (2023) tuvo como finalidad en su investigación identificar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral entre los profesionales de enfermería de un hospital en Lima, en el año 2023. Se encontró que el 66.2% de los enfermeros perciben un clima organizacional alto y el 75.2% reporta un alto nivel de motivación laboral. Sin embargo, el estudio concluyó que no existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral ($r = 0.160$; Sig. = 0.065, mayor a 0.05). Se observó, no obstante, una relación directa baja entre el comportamiento organizacional y la motivación laboral ($r = 0.215$; Sig. = 0.013, menor a 0.05), mientras que no se encontraron relaciones significativas entre la estructura organizacional o el estilo de dirección y la motivación laboral. Estos resultados coinciden con otros estudios que muestran una alta correlación positiva entre el clima organizacional y la motivación laboral en la dimensión de comportamiento organizacional en Pichari, Cusco, en 2024 (Rho de Spearman = 0.939; Sig. bilateral = 0.000), lo que confirma la hipótesis de investigación.

Núñez (2022) investigó la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en una cadena de minimarkets en Los Olivos, en 2021. Los

resultados mostraron una correlación positiva moderada (R de Pearson = 0.596; Sig. = 0.000) entre el clima organizacional y la motivación laboral. Además, se evidenció una correlación positiva moderada en las dimensiones de relaciones sociales, trabajo en equipo y comunicación con la motivación laboral, y una correlación baja con la estructura organizacional. Los hallazgos reflejan una relación positiva moderada entre el clima organizacional y la motivación laboral, respaldados por un estudio en Pichari, Cusco, en 2024 (Rho de Spearman = 0.879; Sig. bilateral = 0.000), lo que sugiere que una estructura organizacional adecuada puede elevar la motivación en entornos públicos.

Acosta y Fuertes (2023) se enfocaron en determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en una empresa agrícola de Picota en 2023. El estudio reveló una relación alta y significativa (coeficiente = 0.969; Sig. = 0.000) entre ambas variables. También se encontraron correlaciones positivas y significativas entre el comportamiento organizacional, la estructura organizacional y el estilo de dirección con la motivación laboral. La investigación concluyó que la mejora en estos aspectos puede incrementar la motivación de los empleados para alcanzar los objetivos organizacionales. Estos resultados son consistentes con los de un estudio en Pichari, Cusco, en 2024, que mostró una correlación positiva media entre el clima organizacional y la motivación en la dimensión de estilo de dirección (Rho de Spearman = 0.464; Sig. bilateral = 0.000), confirmando la hipótesis de que un estilo de dirección adecuado mejora la motivación laboral.

5. CONCLUSIONES

Respecto al objetivo general, se identificó un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,912**, con una significancia de $0,000 < 0,05$, lo que indica una fuerte correlación positiva entre el clima organizacional y la motivación laboral en la comuna distrital de Pichari - Cusco, 2024. Esto sugiere que un clima

organizacional más favorable se asocia con un mayor nivel de motivación laboral en la ejecución de actividades institucionales.

En relación con el objetivo específico 1, el coeficiente Rho de Spearman de 0,939** y una significancia de $0,000 < 0,05$ evidencian una alta correlación positiva entre el clima organizacional y la motivación laboral en la dimensión del comportamiento organizacional de la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2024. Esto implica que la mejora en el comportamiento organizacional de los empleados se refleja en un incremento en la motivación laboral para el desempeño de sus tareas.

En cuanto al objetivo específico 2, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,879**, con una significancia de $0,000 < 0,05$, lo que confirma una alta correlación positiva entre el clima organizacional y la motivación laboral en la dimensión de estructura organizacional en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2024. Esto indica que una estructura organizacional adecuada se asocia con un mayor nivel de motivación laboral para realizar actividades en la institución.

Respecto al objetivo específico 3, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,464**, con una significancia de $0,000 < 0,05$, lo que demuestra una correlación positiva moderada entre el clima organizacional y la motivación laboral en la dimensión del estilo de dirección en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2024. Esto sugiere que un estilo de dirección adecuado por parte de los líderes de la institución se relaciona con una mayor motivación laboral para llevar a cabo las actividades en la organización pública.

6. RECOMENDACIONES

Se recomienda a las autoridades municipales del distrito de Pichari – Cusco, implementar estrategias que mejoren de manera permanente el clima organizacional de la institución, como fomentar la comunicación efectiva entre los trabajadores, fortalecer el liderazgo institucional, promover la participación de los servidores, así como realizar evaluaciones periódicas del clima organizacional.

Se recomienda a las autoridades municipales del distrito de Pichari – Cusco, que formulen planes de integración de los trabajadores mediante actividades grupales y de recreación, que fortalezcan los vínculos entre los trabajadores de la organización, que promueva una mayor sensación de pertenencia de los trabajadores y las personas con las cuales desarrollan sus labores en conjunto, promoviendo la sensación de familiaridad y unión entre estos.

Se recomienda a las autoridades municipales del distrito de Pichari – Cusco, fortalecer y optimizar la estructura organizacional, debiendo clarificar roles y responsabilidades, mejorar la comunicación interna, implementar y/o mejorar los procedimientos y las políticas organizacionales, ofrecer oportunidades de formación y desarrollo, así como establecer sistemas de monitoreo y retroalimentación.

Se recomienda a las autoridades municipales del distrito de Pichari – Cusco, integrar a los colaboradores al proceso de toma de decisiones en la institución, de modo que se sientan escuchados y valorados, satisfaciendo la necesidad de poder en el personal, considerando los puntos de vista de cada uno y optando por las mejores ideas brindadas con respecto al funcionamiento y mejora de las actividades de la institución.

Agradecimiento

En primer lugar, quiero agradecer a mis padres, por haberme inculcado los valores necesarios para no rendirme en ningún momento de mi vida y al realizar esta investigación, para ustedes este trabajo con mucho aprecio e infinito agradecimiento. En segundo lugar, quiero agradecer a mis profesores y mi asesor, por brindarme los conocimientos necesarios para culminar exitosamente mi tesis. Y por último a la Universidad San Pedro por darme la oportunidad de estudiar y así poder obtener mi título profesional.

Referencias bibliográficas

- Acosta, T. y Fuertes, O. (2023). Clima organizacional y motivación laboral en una empresa agrícola en la provincia de Picota, 2023. Universidad Tecnológica del Perú, Lima. Perú. Recuperado de:
https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/9283/T.Acosta_O.Fuertes_Tesis_Titulo_Profesional_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Acha, J. y Barrantes, J. (2023). Clima organizacional en la motivación laboral de colaboradores de una empresa de atención al cliente del distrito de Ate, 2023. Universidad César Vallejo, Lima. Perú. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/131257/Acha_TJAM-Barrantes_CJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvarez, B., Becerra, J., Castañeda, L., Colmenares, R., Corredor, A., Echeverri, C., Gallo, C, Gallego., D., Gallego, L., Gonzales, E., Guzmán, W., Miranda, M., Méndez, F., Muñoz, G., Restrepo, D., Ricardo, L., Rico, J., Sánchez, L. y Suarez, M. (2016). PYMES: Gestión y Clima Organizacional. Sello editorial Coruniamericana. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/profile/John-Rico3/publication/32714004_Importancia_del_Clima_Organizacional_para_la_Competitividad_de_las_Pymes/links/5b7c37bc4585151fd124e9fe/Importancia-del-ClimaOrganizacional-para-la-Competitividad-de-las-Pymes.pdf
- Andrade, V. y Bedoya, J. (2022). El clima organizacional y la motivación laboral, componentes esenciales en la productividad de las empresas de Colombia. Areandina, Fundación Universitaria del Area Andina. Colombia. Recuperado de:
<https://digitk.areandina.edu.co/server/api/core/bitstreams/17ba2b2e-4e14-412f-a0bc-62c04506547d/content>
- Bringas, J. y Feria, V. (2023). Clima organizacional y motivación laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Utcubamba, Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas – 2023. Universidad Alas Peruanas, Amazonas. Perú. Recuperado de:

https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/13223/1/Tesis_clima_organizacional_motivaci%c3%b3n_laboral_colaboradores_municipalidad_provincial_Utcubamba_Bagua%20Grande_Amazonas.pdf

Cerquera, L. (2023). Clima organizacional y motivación laboral del personal de la fuerza de reacción rápida “Chavín de Huántar” - Lima 2022. Universidad Señor de Sipán, Pimentel. Perú. Recuperado de:

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11978/Cerquera%20Vasquez%20Luis%20Miguel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Colfer, G. y Pinchi, R. (2024). Clima organizacional y motivación laboral de una organización pública de la Región Ucayali. Universidad de Lima, Lima. Perú. Recuperado de:

https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/20444/T018_75195686_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Coromoto, H. y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Universidad Estatal Península de Santa Elena. Ecuador. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A. Recuperado de:

https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159

Cumpa, G. (2023). Clima organizacional y la motivación laboral en el personal de salud de un centro médico especializado. Lima, 2023. Universidad César Vallejo, Lima. Perú. Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121041/Cumpa_MGDC-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Chanca, J. (2024). Clima organizacional y su relación con la motivación laboral de los empleados de un instituto privado de turismo y gastronomía, de Lima Perú 2024. Universidad Tecnológica del Perú, Lima. Perú. Recuperado de:

https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/9214/J.Chanca_Tesis_Titulo_Profesional_2024.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Daza, A., Beltrán, L. y Silva W. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana Rev.fac.cienc.econ. vol.29 no.1. Recuperado de:

<https://doi.org/10.18359/rfce.4233>

Díaz, C. y Gastulo, N. (2023). El clima organizacional y la motivación laboral en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2022. Universidad Tecnológica del Perú, Chiclayo. Perú. Recuperado de:

https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/8051/C.Diaz_N.Gastulo_Tesis_Titulo_Profesional_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Echevarría, A. (2024). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de multiservicios, Junín, 2024. Universidad Privada del Norte, Lima. Perú. Recuperado de:

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/37569/Echevarria%20Human%20Anthony%20Francys.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Escuela de Postgrado de Psicología y Psiquiatría (2023). ¿Cuáles son las teorías de la motivación? Madrid. España. Recuperado de:

<https://eepsicologia.com/teorias-motivacion-tipos-ejemplos/>

Feria, V. (2023). Clima organizacional y motivación laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Utcubamba, Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas – 2023. Universidad Alas Peruanas, Amazonas. Perú. Recuperado de:

https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/13223/Tesis_clima_organizacion_motivacion_laboral_colaboradores_municipalidad_provincial_Utcubamba_Bagua%20Grande_Amazonas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández, D., Revilla, M., Kolevic, L., Cabrejos, I., Muchaypiña, I., Sayas, I., Chavez, L. y Mamani, V. (2019). Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017. An. Fac. med.vol.80 no.2. Recuperado de:

<http://dx.doi.org/10.15381/anales.802.15745>

Ferreira, A. (2021). El clima organizacional y la motivación laboral en la sede administrativa de la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A.- Región Tacna, año 2019. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna. Perú. Recuperado de:

<https://repositorio.unjbg.edu.pe/server/api/core/bitstreams/58e4f324-9cff-4795-95cb-0a24d7032779/content>

First workplaces (2023). ¿Qué es el clima organizacional y por qué es importante? España. Recuperado de:

<https://www.firstworkplaces.com/blog-de-first/que-es-el-clima-organizacional-y-por-que-es-importante/#:~:text=La%20importancia%20del%20clima%20organizacional&text=Un%20buen%20clima%20organizacional%2C%20en,una%20mayor%20retenci%C3%B3n%20del%20talento%20.>

Garcés, J. (2023). Clima organizacional y motivación laboral en el profesional de enfermería de un hospital en Lima, 2023. Universidad César Vallejo, Lima. Perú. Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122392/Garces_CJG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guerrero, P. (2024). Clima organizacional y motivación laboral en las enfermeras de un hospital de Lima 2023. Universidad César Vallejo, Lima. Perú. Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/145376/Guerrero_MPM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Núñez, E. (2022). Clima organizacional y motivación laboral de los colaboradores de una cadena de minimarket, Los Olivos – 2021. Universidad Autónoma del Perú, Lima. Perú. Recuperado de:

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2422/Nu%c3%b1ez%20Reyes%2c%20Elizabeth%20Mirian.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Padovan, I. (2020). Teorías de la motivación. Aplicación a la práctica. Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza. Argentina. Recuperado de:

https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf

Parrales, J., Castro, J. y Herrera, M. (2023). Clima organizacional y motivación laboral: caso de estudio organizaciones de la comuna Sancan. Polo del Conocimiento Revista Científico-Académica Multidisciplinaria. ISSN: 2550-682X. Casa Editora del Polo. Manta – Ecuador. Recuperado de:

<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/5231/12778>

Portilla, G. (2023). Influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores de una empresa de servicios funerarios en la ciudad de Quito en el periodo entre octubre y noviembre 2022. Universidad Politécnica Salesiana Sede El Girón, Quito. Ecuador. Recuperado de:

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/24212/1/TTQ972.pdf>

Prado, J. (2022). Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de las panificadoras de la ciudad de Jipijapa, período 2020-2021. Universidad Estatal del Sur de Manabí “UNESUM”, Manabí. Ecuador. Recuperado de:

<https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3852/1/TESIS%20FINAL%20-%20JOSTIN%20JAIR%20PRADO%20FIGUEROA.pdf>

Rivera, J. (2023). El clima organizacional y la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 – Red de Salud Puerto Inca, 2022. Universidad de Huánuco, Huánuco. Perú. Recuperado de:

<https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14257/4471/Rivera%20Lino%20c%20Jeniffer%20Mayumi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rojas, A. y Salvador, J. (2023). Clima organizacional y motivación laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Combapata, provincia de Canchis, Cusco – 2022. Universidad Andina del Cusco, Cusco. Perú. Recuperado de:

https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/5884/Axel_Joseph_Tesis_bachiller_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Toctaguano, P (2024). El Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Indígena ‘SAC’ Ltda., de la ciudad de Riobamba en tiempos Post Covid. Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba. Ecuador. Recuperado de:

<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/12540/1/Toctaguano%20Alarc%3%b3n%2c%20P%282024%29%20El%20Clima%20Organizacional%20y%20el%20desempe%3%b1o%20laboral%20de%20los%20trabajadores%20de%20la%20Cooperativa%20Ind%3%adgena%20%e2%80%98SAC%e2%80%99%20Ltda.%2c%20de%20la%20ciudad%20de%20Riobamba%20en%20tiempos%20P>

ost%20Covid.%20%28Tesis%20de%20Pregrado%29%20Universidad%20Nacional.pdf

Ulloa, M. (2023). El Clima organizacional y su relación con la motivación laboral en la comisaría de Aguas Verdes, Tumbes. 2023. Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes. Perú. Recuperado de:

<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64690/TESIS%20-%20ULLOA%20OLANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Valdivieso, A. (2022). Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022. Universidad Norbert Wiener, Lima. Perú. Recuperado de:

https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7731/T061_70568217_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valencia, E. (2023). Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores del centro comercial Don Ramón, Arequipa - Perú 2023. Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa. Perú. Recuperado de:

https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/8668/E.Valencia_Tesis_Titulo_Profesional_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos y apéndice.

ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL	Según Chiavenato (2019), son las características percibidas por el colaborador a través de las interacciones a nivel social, además de la influencia de la estructura organizacional que está conformada por la motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, entre otros, que influyen en la eficiencia del desarrollo de los trabajadores.	Será medida por el cuestionario de clima organizacional considerando a las dimensiones: comportamiento Organizacional, estructura Organizacional y estilo de dirección.	Comportamiento organizacional	Motivación	1, 2	Likert
				Comunicación	3, 4	Likert
				Relaciones interpersonales	5, 6	Likert
				Relaciones de trabajo	7, 8	Likert
			Estructura organizacional	Funcionamiento	9, 10	Likert
				Condiciones de trabajo	11, 12	Likert
				Estímulo al desarrollo organizacional	13, 14	Likert
			Estilo de dirección	Liderazgo	15, 16	Likert
				Participación	17, 18	Likert
				Solución de conflictos	19, 20	Likert
Trabajo en equipo	21, 22	Likert				
MOTIVACIÓN LABORAL	Según McClelland y Fararo (2016), es el proceso por el cual se estimula a los colaboradores para asegurar el logro de sus funciones dentro de una compañía, fundamentándose principalmente en la satisfacción de tres tipos de necesidades, las cuales son la necesidad de logro, necesidad de afiliación y necesidad de poder.	Será medida por el cuestionario de motivación laboral considerando a las dimensiones: necesidad de poder, necesidad de logro y necesidad de afiliación.	Necesidad de poder	Mejora del desempeño laboral	1, 2	Likert
				Realización de trabajos complejos	3, 4	Likert
				Fijación y alcance de metas reales	5, 6	Likert
			Necesidad de logro	Competencia y logro	7, 8	Likert
				Influencia en otros trabajadores	9, 10	Likert
				Control sobre acontecimiento o hechos	11, 12	Likert
			Necesidad de afiliación	Comunicación permanente	13,14	Likert
				Compañerismo	15,16	Likert
				Pertenencia a grupos de trabajo	17, 18	Likert

ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	VARIABLES	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2024?</p>	<p>Clima Organizacional</p> <p>Motivación Laboral</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2024.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>a) Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2024.</p> <p>b) Establecer la relación entre la estructura organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2024.</p> <p>c) Precisar la relación entre el estilo de dirección y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2024.</p>	<p>El clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2024.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Es de tipo básica, nivel descriptivo correlacional y un enfoque cuantitativo.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN El diseño será no experimental, ya que no se manipulará deliberadamente las variables, Es transversal, debido a que la recolección de datos se realizará en un solo momento.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA La población estará conformada por 1 los 1 769 trabajadores permanentes de la Municipalidad Distrital de Pichari-Cusco, 2024, excluyendo a los 669 prestadores de servicios, por su carácter de temporalidad. La muestra probabilística estará conformada por 268 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari-Cusco, 2024.</p> <p>TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS Se utilizará la técnica de la encuesta para ambas variables. El instrumento lo constituirá el cuestionario compuesto por (22) ítems para la variable calidad de servicio clima organizacional y (18) ítems para la variable motivación laboral, y se empleará como escala de medición, la escala de Likert.</p>

ANEXO 03: CUESTIONARIO

Encuesta para proyecto de Tesis en Ciencias Económicas y Administrativas en la Universidad San Pedro.

EDAD:

SEXO:

La presente investigación presenta el siguiente cuestionario, con el objetivo de recopilar información con respecto al tema “Influencia del clima organizacional en la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2024”. Por lo cual requerimos de su apoyo en la participación de brindar información para el desarrollo de la relación de preguntas de manera objetiva, indicando si se encuentra de acuerdo en dicha participación. El tratamiento del cuestionario será absolutamente confidencial, se pretende que respondas con absoluta libertad y con la mayor veracidad posible al mismo.

Indique Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo y Totalmente de acuerdo, según su percepción sobre diversos aspectos de la organización marcando con una X en la respuesta que considere más acertada. Asegúrese de responder todas las preguntas. No hay respuestas correctas o incorrectas ni preguntas con trampa.

Escala valorativa				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Comportamiento organizacional						
1	¿Considera usted que el ambiente laboral de la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco donde desempeña sus actividades es agradable?					
2	¿Considera usted, que el trato que le brinda la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco es de acuerdo con su trabajo y es tratado en referencia a su nivel académico?					
3	¿Considera usted que la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco realiza reconocimientos y premios al desempeñar sus labores con éxito?					
4	¿Considera usted que la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco en los diferentes niveles de la organización tiene un diálogo fluido?					
5	¿Considera usted que recibe mutua ayuda de los compañeros de labores cuando tiene incertidumbre en el desarrollo de las actividades en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco?					
6	Desde su perspectiva ¿siente que en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco lo respetan y le tienen consideración?					
7	¿Considera usted que la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco se preocupa por el desarrollo de las actitudes, valores y relaciones con sus compañeros de trabajo?					
8	¿Considera usted que los compañeros de labores cumplen con los diferentes horarios determinados para la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco en forma regular?					
Dimensión 2: Estructura organizacional						
9	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo se encuentran informados sobre la misión de la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco?					
10	¿Considera usted que la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco realiza de manera detallada la delimitación y conocimiento sobre las actividades necesarias para cumplimiento de su deber?					
11	¿Considera usted que la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco tiene equipamientos y herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades?					
12	¿Considera usted que la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco brinda tiempo para poder capacitar y mejorar el desempeño de sus labores?					

13	¿Considera usted que los cambios de la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco se encuentran direccionados de acuerdo con las necesidades, demandas o exigencia que tienen los trabajadores?					
14	¿Considera usted que la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco brinda soluciones a los conflictos y problemas en la organización de manera creativa para el desarrollo de los trabajadores?					
Dimensión 3: Estilo de dirección						
15	¿Considera usted que su jefe inmediato influye en la descripción de las actividades planificadas para que los trabajadores realicen sus labores en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco?					
16	¿Considera usted que el jefe inmediato realiza un reconocimiento de los esfuerzos que realiza en cumplimiento de sus labores en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco?					
17	¿Considera usted que su jefe inmediato promueve sugerencias para el desarrollo de las actividades en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco?					
18	¿Considera usted que su jefe inmediato promueve el desarrollo de capacidades durante las actividades laborales en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco?					
19	¿Considera usted que su jefe inmediato delibera de manera constructiva para la solución de problemas laborales en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco?					
20	¿Considera usted que los jefes realizan soluciones de manera creativa a los problemas que se presentan en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco?					
21	¿Considera usted que los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco se apoyan mutuamente en el desarrollo de las actividades para lograr el objetivo propuesto?					
22	¿Considera usted que sus compañeros se encuentran vinculados con las metas mensuales que la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco tiene?					

VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Necesidad de logro						
1	¿Considera usted que de manera constante mejora su desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco?					
2	¿Considera usted que se capacita para ser eficaz y eficiente en el desarrollo de sus labores en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco?					
3	¿Considera usted que realiza mejor su trabajo en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco cuando se encuentra en situaciones difíciles?					
4	¿Considera usted que las situaciones desafiantes le permiten aumentar su desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco?					
5	¿Considera usted que tiene metas reales establecidas en el desarrollo de sus actividades en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco?					
6	¿Considera usted que en su equipo de trabajo se fijan metas de manera mensual para su crecimiento en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco?					
Dimensión 2: Necesidad de poder						
7	¿Considera usted que trabaja cómodo en un ambiente de competición constante durante el desarrollo de actividades en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco?					
8	¿Considera usted que se siente reconocido y satisfecho en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco cuando cumple con la meta antes del plazo establecido?					
9	¿Considera usted que su jefe inmediato influye de manera positiva en el desarrollo de las actividades en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco?					
10	¿Considera usted que sus compañeros laborales de la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco influyen de manera positiva para su crecimiento laboral?					
11	¿Considera usted que tiene el control de diferentes situaciones en el desarrollo de sus actividades en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco?					
12	¿Considera usted que en el desarrollo de las actividades en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco tiene el control de la mayoría de acontecimientos?					
Dimensión 3: Necesidad de afiliación						
13	¿Considera usted que la comunicación que tiene con su jefe directo influye en el desarrollo de sus actividades en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco?					
14	¿Considera usted que se mantiene en constante comunicación con sus compañeros durante el desarrollo de las actividades en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco?					

15	¿Considera usted que ha construido de manera adecuada la relación cercana con sus compañeros de trabajo en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco?						
16	¿Considera usted que le gusta realizar las labores de manera conjunta con sus compañeros de trabajo en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco?						
17	¿Considera usted que le gusta participar en los eventos realizados para socializar fuera del horario laboral de la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco?						
18	¿Considera usted que se encuentra alineado con el sentido de crecimiento de sus compañeros de trabajo en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco?						



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

ANEXO 04: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Carlos Manuel Gonzales Chávez

Fecha: 20/09/2024

Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Rosas Contreras, Diana del Rocío

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

**“INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHARI - CUSCO, 2024”**

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

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

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?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
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?			16		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				32	90	57
Sumatoria Total		179				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0,90				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

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

Coefficiente de Validez

$$\boxed{179} \quad \equiv \quad \boxed{0.90}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



CARLOS MANUEL GONZALES CHÁVEZ
Doctor en Administración
DNI 10588687



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

ANEXO 05: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Roberto Carlos Torres Carrillo

Fecha: 20/09/2024

Especialidad: Estadística

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Rosas Contreras, Diana del Rocío

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

**“INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHARI - CUSCO, 2024”**

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

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

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?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria parcial				32	86	57
Sumatoria Total		175				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0,88				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

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

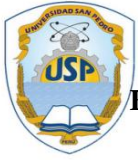
Coefficiente de Validez

$$\boxed{175} \quad \equiv \quad \boxed{0.88}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



ROBERTO CARLOS TORRES CARRILLO
Doctor en Estadística
DNI 32954472



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

ANEXO 06: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Luis Alberto Vigo Bardales

Fecha: 20/09/2024

Especialidad: Contador Público

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Rosas Contreras, Diana del Rocío

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

**“INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHARI - CUSCO, 2024”**

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

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

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?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria parcial				48	69	57
Sumatoria Total		174				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0,87				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

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

$$\boxed{174} \quad \equiv \quad \boxed{0.87}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Mag. LUIS ALBERTO VIGO BARDALES
Contador Público Colegiado
DNI 32949499

ANEXO 07: BASE DE DATOS DE LA PRIMERA VARIABLE (CLIMA ORGANIZACIONAL)

Sujetos	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	3	3	3
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	2
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	3	3	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	4	5	2	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5
8	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	5	5	5
9	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	3	3	3	3
10	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	3	3	3	2
11	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5
12	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3
13	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	2
14	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	5	2	4	5
15	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	3	3	3	3
16	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	3	3	3	2
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	2
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	3	5
20	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3
21	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	3	3	3	3
22	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	2
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	3	3	3

24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	2
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	2	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	2	4	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3
30	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	3	3	3	2
31	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5
32	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	3	3	3	3
33	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	3	3	3	2
34	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	5	2	4	5
35	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3
36	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	3	3	3	2
37	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	3	3	3	3
38	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	3	3	3	2
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3
42	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	2
43	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	3	3	3	3
44	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	2
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	2	4
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	2	4	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	3	3	3	3

50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	2
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	5	5
52	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	3	3	3	3
53	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	3	3	3	2
54	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5
55	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	3	3	3	3
56	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	3	3	3	2
57	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3
58	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	3	3	3	2
59	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	5	3	5
60	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	3	3	3	3
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	2
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3
64	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	2
65	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	2	4
66	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	2	4	5
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	3	3	3
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	3	2
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	2	4	5	5
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	2
74	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5
75	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	3	3	3	3

76	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	3	3	3	2
77	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	3	3	3	3
78	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	3	3	3	2
79	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5
80	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	3	3	3	3
81	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	4	5	2	4
82	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	5	5	3	5
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5
84	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	5	5	5
85	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	4	5	5	4
86	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4	3	4
87	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	2	4	5	5
88	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	4	5	2	4
89	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	5	3	5
90	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	5	2	4	5
91	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	2	4	5	5
92	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	2	4	5
93	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5
94	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	4	5	2	4
95	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	5	5	3	5
96	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	5	2	4	5
97	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
98	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	4	5	5	4
99	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	4	3	4
100	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5
101	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	4	5	2	4

102	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	5	5	3	5
103	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5
104	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5
105	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4
106	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5
107	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	5	2	4	5
108	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	5	5	5
109	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	3	3	3	3
110	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	3	3	3	2
111	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3
112	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	3	3	3	2
113	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	4	5	2	4
114	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	5	5	3	5
115	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	5	2	4	5
116	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
117	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	3	3	3	3
118	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	3	3	3	2
119	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5
120	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	3	3	3	3
121	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	3	3	3	2
122	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5
123	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	3	3	3	3
124	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	3	3	3	2
125	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3
126	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	3	3	3	2
127	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	5	3	5

128	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	3	3	3	3
129	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4
130	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	
131	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	5	2	4	5
132	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	5	5	5
133	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	3	3	3	3
134	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	3	3	3	2
135	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3
136	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	3	3	3	2
137	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	4	5	2	4
138	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	5	5	3	5
139	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5
140	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	5	5	5
141	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	3	3	3	3
142	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	3	3	3	2
143	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5
144	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3
145	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	2
146	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	5	2	4	5
147	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	3	3	3	3
148	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	3	3	3	2
149	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3
150	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	2
151	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	5	5	3	5
152	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	3	3	3	3
153	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	4	5	2	4

154	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5
155	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	2	4	5
156	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5
157	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	4	5	5	4
158	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	5	4	3	4
159	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	2	4	5	5
160	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	2	4
161	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	5	5	3	5
162	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5
163	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5
164	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5
165	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	2	4	5	5
166	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	2	4
167	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	3	5
168	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	2	4	5
169	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
170	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	3	5	4	4	5	5	4
171	5	5	3	5	4	4	5	5	3	5	4	3	5	3	3	5	4	5	5	4	3	4
172	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	3	5	4	2	4	5	5
173	5	5	3	5	4	4	5	5	3	5	4	3	5	3	3	5	4	5	4	5	2	4
174	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5
175	5	4	3	3	5	3	5	4	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	2	4	5
176	5	5	3	3	5	4	5	5	3	3	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5
177	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	3	5	4	4	5	2	4
178	5	3	3	5	4	4	5	3	3	5	4	3	5	3	3	5	4	5	5	5	3	5
179	3	3	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5

180	5	3	3	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
181	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
182	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
183	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
184	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
185	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	4	5	4	5	2	4
186	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5
187	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	2	4	5
188	5	4	3	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
189	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
190	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
191	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	2	4	5	5
192	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
193	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
194	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5
195	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
196	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
197	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
198	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
199	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5
200	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
201	3	3	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	4
202	5	3	3	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5
203	3	3	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5	3	3	3	3	5	5	2	4	5
204	3	5	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
205	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4

258	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
259	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5
260	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
261	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
262	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
263	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
264	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5
265	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
266	5	3	3	5	4	4	5	3	3	5	4	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5
267	3	3	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5
268	5	3	3	5	4	4	5	3	3	5	4	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5

ANEXO 08: BASE DE DATOS DE LA SEGUNDA VARIABLE (MOTIVACIÓN LABORAL)

Sujetos	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
8	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	3	5
9	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	3	5
10	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	4	5
11	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4
12	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	4	5
13	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5
14	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	3	5
15	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	4	5
16	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	4
20	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
21	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4
22	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5

24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
30	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	4	5
31	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4
32	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	4	5
33	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	3	5
34	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5
35	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5
36	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4
37	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	4	5
38	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5
42	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
43	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5
44	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5

50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
52	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	4	5
53	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4
54	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	4	5
55	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4
56	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	4	5
57	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4
58	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5
59	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	3	5
60	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	3	5
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5
64	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
65	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5
66	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
74	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	4	5
75	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4

76	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	4	5
77	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	3	5
78	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5
79	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5
80	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4
81	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	4	5
82	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
84	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4
85	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5
86	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5
87	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5
88	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5
89	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4
90	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5
91	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	5	4
92	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5
93	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4
94	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	4	5
95	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	3	5
96	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5
97	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5
98	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4
99	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	4	5
100	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	3	5
101	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	3	5

102	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5
103	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4
104	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5
105	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	5	4
106	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5
107	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4
108	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	4	5
109	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	3	5
110	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5
111	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5
112	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4
113	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	4	5
114	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4
115	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	4	5
116	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5
117	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	3	5
118	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	4	5
119	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4
120	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	4	5
121	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5
122	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	3	5
123	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	3	5
124	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	4	5
125	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4
126	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5
127	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4

128	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5
129	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	5	4
130	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	
131	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	3	5
132	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	3	5
133	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5
134	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	5	4
135	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	
136	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4
137	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	4	5
138	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	3	5
139	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	3	5
140	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	4	5
141	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4
142	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	4	5
143	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5
144	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5
145	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	
146	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5
147	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4
148	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	4	5
149	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	5	4
150	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	
151	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4
152	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	4	5
153	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	3	5

154	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5
155	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5
156	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4
157	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	4	5
158	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4
159	5	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	4	5
160	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5
161	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	3	5
162	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	4	5
163	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4
164	5	3	5	3	3	5	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	4	5
165	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5
166	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	3	5
167	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	4	3	3	5
168	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5
169	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4
170	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	3	4	5
171	5	5	3	5	4	4	5	5	3	5	4	3	5	3	3	5	5	4
172	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	3	4	5
173	5	5	3	5	4	4	5	5	3	5	4	3	5	3	3	5	5	4
174	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	3	5	3	4	5
175	5	4	3	3	5	3	5	4	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5
176	5	5	3	3	5	4	5	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5
177	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	3	4	5
178	5	3	3	5	4	4	5	3	3	5	4	3	5	3	3	5	5	4
179	3	3	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5

180	5	3	3	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	3	5	4
181	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5
182	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5
183	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
184	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	5
185	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	4
186	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	4	5
187	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5
188	5	4	3	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4
189	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5
190	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5
191	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5
192	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5
193	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	4
194	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5
195	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
196	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5
197	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5
198	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	4
199	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5
200	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
201	3	3	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5
202	5	3	3	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	3	4	5
203	3	3	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5	3	3	3	5	4
204	3	5	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5
205	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	4

206	3	3	5	4	5	5	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5
207	5	3	3	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	3	5	4
208	3	3	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	
209	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	
210	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	3	5
211	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	4	3	4	5
212	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4
213	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5
214	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
215	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5
216	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5
217	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	4
218	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	4	5
219	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5
220	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5
221	5	4	3	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5
222	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4
223	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	5
224	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4
225	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5
226	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	4
227	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5
228	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
229	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5
230	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5
231	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	4

258	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5
259	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5
260	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5
261	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	4
262	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5
263	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5
264	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	5
265	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5
266	5	3	3	5	4	4	5	3	3	5	4	3	5	3	3	5	5	4
267	3	3	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	3	5	3	3	4	5
268	5	3	3	5	4	4	5	3	3	5	4	3	5	3	3	5	5	4

ANEXO N° 09: ANÁLISIS DE FIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH

Variable N° 1: Clima Organizacional

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.9464	22

Efectuada la determinación de la puntuación de todas las preguntas, para determinar el Alfa de Cronbach en Excel, para la variable Clima Organizacional, se logra una fiabilidad del 94,64%, valor considerado como Excelente, según la escala a saber:

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,9 es Excelente

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,8 y menor a 0,9 es Bueno

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,7 y menor a 0,8 es Aceptable

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,6 y menor a 0,7 es Cuestionable

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,5 y menor a 0,6 es Pobre

Coefficiente alfa de Cronbach menor a 0,5 es Inaceptable

ANEXO N° 10: ANÁLISIS DE FIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH

Variable N° 2: Motivación Laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.9188	18

Efectuada la determinación de la puntuación de todas las preguntas, para determinar el Alfa de Cronbach en Excel, para la variable Motivación Laboral, se logra una fiabilidad del 91,88%, valor considerado como Excelente, según la escala a saber:

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,9 es Excelente

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,8 y menor a 0,9 es Bueno

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,7 y menor a 0,8 es Aceptable

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,6 y menor a 0,7 es Cuestionable

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,5 y menor a 0,6 es Pobre

Coefficiente alfa de Cronbach menor a 0,5 es Inaceptable

INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHARI - CUSCO, 2024.

INFORME DE ORIGINALIDAD

30%	30%	%	19%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	11%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
4	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	2%
5	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	2%
7	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.ulima.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	redi.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
18	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
20	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %

21 Submitted to Universidad Privada Leonardo da Vinci <1 %
Trabajo del estudiante

22 Submitted to Universidad Tecnologica de los Andes <1 %
Trabajo del estudiante

23 repositorio.uss.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Apellidos y Nombres		DNI		Correo Electrónico	
ROSAS CONTRERAS DIANA DEL ROCIO		47504503		dianita0218@outlook.com	
2. Tipo					
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título Profesional	<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Maestría
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Doctorado
3. Título					
INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MOTIVACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHARI -CUSCO, 2024.					
5. Área de Investigación					
ADMINISTRACION DE EMPRESAS					
6. Tipo de Acceso					
<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
Chimbote	22	01	2025

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento 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 otras. 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 y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando 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 los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3)

