



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación laboral y Clima Organizacional en la
Municipalidad Distrital de Los Olivos, Lima 2017.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Freddy Elias Ayquipa Cruz

ASESOR:

Mg. Cristian Medina Sotelo

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2017

Dra. Gladys Sánchez Huapaya

Presidente

Dr. Juan Méndez Vergaray

Secretario

Dra. Liza Dubois Paula Viviana

Vocal

Dedicatoria

A mi madre que está en el cielo, a mi padre, a mi esposa e hijo por su apoyo incondicional, a mi familia en general y a Dios por darme la vida

Agradecimiento

A los profesores de la Universidad Cesar Vallejo, por darme la oportunidad de seguir adelante, en especial a la Dra. Karen Alfaro Mendives y al Mg. Cristian Medina por la contribución en la elaboración y desarrollo del siguiente trabajo.

Declaración de Autoría

Yo, **Freddy Elias Ayquipa Cruz**, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado **“Motivación Laboral y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, Lima 2017”**, presentada, en 110 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima 13 de Mayo del 2017

Freddy Elias Ayquipa Cruz

Presentación

A los Señores Miembros del jurado de la escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, filial Los Olivos, presento la tesis titulada “Motivación Laboral y Clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos. Lima. 2017”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado de Magister en Gestión Pública

El presente trabajo de investigación consta de cuatro capítulos. En el primer capítulo se describe los antecedentes tanto nacionales como internacionales, así como la fundamentación científica, la justificación, el problema, la hipótesis y el objetivo. En el capítulo dos se refiere exclusivamente al marco metodológico, la cual está compuesto por las variables, la operacionalización de variables, la metodología, tipo de estudio, diseño, población, técnicas, instrumentos de recolección de datos y el método de análisis. En el tercer capítulo se describen los resultados obtenidos y se constatan las hipótesis utilizando la estadística. En el cuarto capítulo se discuten los resultados en función a los estudios encontrados.

Finalmente se describen las conclusiones y recomendaciones que se hace en base a los resultados obtenidos de la investigación, así como las referencias bibliográficas y anexos

Señores miembros del jurado, espero que la presente investigación sea evaluada y merezca su aprobación

El autor

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
I. Introducción	14
1.1. Antecedentes	15
1.1.1. Antecedentes Nacionales	15
1.1.2. Antecedentes internacionales	17
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	20
1.2.1. Concepto de motivación laboral	20
1.2.2. El ciclo de la motivación	22
1.2.3. Dimensiones de la motivación laboral	23
1.2.4. Etapas de la motivación laboral	24
1.2.5. Teorías de la motivación	25
1.2.6. Concepto de clima organizacional	28
1.2.7. Características del clima organizacional	29
1.2.8. Teorías del clima organizacional	30
1.2.9. Dimensiones del clima organizacional	33
1.2.10. Motivación y clima organizacional	33

1.3. Justificación	34
1.4. Problema	35
1.4.1. Problema general	38
1.4.2. Problemas específicos	38
1.5. Hipótesis	38
1.5.1. Hipótesis general	38
1.5.2. Hipótesis específicas	38
1.6. Objetivos	39
1.6.1. Objetivo general	39
1.6.2. Objetivos específicos	39
II. Marco Metodológico	40
2.1. Variables	41
2.1.1. Definición de las variables	41
2.2. La operacionalidad de las variables	42
2.3. Metodología	42
2.4. El tipo de estudio	43
2.5. El diseño de investigación	43
2.6. La población, la muestra y el muestreo	44
2.7. Las técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
2.7.1. La técnica	45
2.7.2. Los instrumentos	45
III. Resultados	52
3.1 La descripción de los resultados	53
3.1.1 La variable motivación laboral, Municipalidad de Los Olivos. Lima. 2017	53
3.1.2 La descripción de las dos variables de estudio	57
3.2. Las pruebas de hipótesis específicas	59

IV. Discusión	62
V. Conclusiones	67
VI. Recomendaciones	69
VII. Referencias	71
VIII. Anexos	76
Anexo 1. Matriz de consistencia	77
Anexo 2. Cuestionario de Motivación laboral	79
Anexo 3. Cuestionario de Clima organizacional	82
Anexo 4. Base de Datos	84
Anexo 5. Prueba de confiabilidad de los instrumentos	86
Anexo 6. Correlaciones obtenidas del SPSS	92
Anexo 7. Validaciones	94
Anexo 8. Artículo científico	106
Anexo 9. Declaración jurada	114

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Matriz de operacionalidad de motivación laboral	42
Tabla 2. Matriz de operacionalidad de clima organizacional	42
Tabla 3. Validez del instrumento que mide la motivación laboral	48
Tabla 4. Validez del instrumento que mide el clima organizacional	48
Tabla 5. La confiabilidad del cuestionario, primera variable llamada motivación laboral	49
Tabla 6. La confiabilidad del cuestionario, segunda variable llamada clima organizacional	50
Tabla 7. Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la motivación laboral	53
Tabla 8. Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de clima organizacional	54
Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la motivación laboral, dimensión satisfacción	55
Tabla 10. La distribución de frecuencias así como porcentajes de los trabajadores de la primera variable motivación laboral, dimensión ambiente de trabajo	56
Tabla 11. La distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la motivación laboral y clima organizacional	57
Tabla 12. Correlación entre Motivación laboral y Clima organizacional	58
Tabla 13. La correlación de dimensión satisfacción que pertenece a la motivación laboral, y clima organizacional	59
Tabla 14. Correlación entre la dimensión de Ambiente de trabajo de la Motivación laboral y Clima organizacional	60

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Pirámide de Maslow	21
Figura 2. Ciclo Motivacional	23
Figura 3. Distribución porcentual de los trabajadores de la motivación laboral	53
Figura 4. Distribución porcentual de los trabajadores según el Clima organizacional	54
Figura 5. Distribución porcentual de los trabajadores según la dimensión Satisfacción	55
Figura 6. Distribución porcentual de los trabajadores según la dimensión Ambiente de trabajo	56
Figura 7. Diagrama de columnas 3D de las dos variables	57

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objeto general, determinar la relación que existe entre las dos variables; vale decir, la motivación laboral y clima organizacional en la Municipalidad de Los Olivos. Lima. 2017; cuya población fue de cien trabajadores administrativos, se consideró toda la población; en los cuales se han empleado las variables: Motivación Laboral y Clima Organizacional.

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Este trabajo de investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un periodo específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario de Motivación laboral, el cual estuvo constituido por treinta y seis preguntas en la escala tipo Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca), y el cuestionario de clima organizacional, el cual estuvo constituido por treinta y seis preguntas en la escala tipo Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca), que brindaron información acerca de la motivación laboral y clima organizacional, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia marcada o significativa para afirmar que las dos variables las cuales son motivación laboral y clima organizacional se relacionan significativamente en la municipalidad de Los Olivos. Lima. 2017; habiéndose determinado un coeficiente Rho de Spearman de 0,326; lo cual nos indica un nivel de correlación bajo.

Palabras claves: Motivación laboral, Clima organizacional, satisfacción, ambiente de trabajo, relaciones interpersonales, estilo de dirección.

Abstract

The present research study had the general, determine what relationship exists between work motivation and organizational climate in the municipality of The Olive trees. Lima. 2017. The population was one hundred administrative workers, the census shows the population considered, in which the variables have been used: Labor Motivation and Organizational Climate.

The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research used for its purpose the non-experimental design of cross-sectional correlational level, which collected information on a specific period, which was developed to apply the tools: Questionnaire Motivation, which consisted of 30 questions on the Likert scale (satisfied, very satisfied, fairly satisfied, satisfied, very satisfied), and the questionnaire of organizational climate, which consisted of 20 questions on the Likert scale (always, often, sometimes, rarely, never), that provided information about motivation and organizational climate, through the evaluation of its different dimensions, the results are presented graphically and textually.

The research concluded that there is significant evidence to say. The word motivation was significantly related to the organizational climate in the municipality of the Olives. Lima. 2017; a correlation coefficient Spearman Rho 0,326 which represents a moderate level of correlation having been determined.

Keywords: Work motivation, organizational climate, satisfaction, work environment, interpersonal relationships, management style.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes Nacionales

Montoya (2015), en su tesis *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Su trabajo de investigación fue sobre la relación entre dos variables importantes en la gestión de los recursos de los individuos. Sus variables de estudio fueron el clima organizacional y la otra variable fue la evaluación del desempeño del individuo o personal. Este autor buscó nuevos conocimientos con respecto a estas dos variables, debido a que no encontró nada nuevo en la literatura común. Su trabajo de investigación fue de tipo transversal de tipo correlacional, a la vez utilizó técnicas cualitativas y técnicas cuantitativas con toda la población de los trabajadores de la empresa en estudio. Midió la primera variable la cual es clima organizacional, con un instrumento OCQ, la cual era de 50 preguntas y midió nueve dimensiones. La segunda variable, la cual es evaluación del desempeño del individuo, confeccionó para éste el autor, un cuestionario de 21 preguntas, utilizando seis dimensiones. Realizó también un Focus group, utilizando la misma población de las dos variables anteriores. Con respecto a las entrevistas, fueron constantes a los entrevistados, obteniendo mucha información. Finalmente concluyó este investigador, que hay una relación bastante significativa entre las dos variables estudiadas.

Pérez (2015), en su tesis *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana*. Universidad Nacional de la Amazonía peruana (UNAP). Perú. Este investigador analizó dos variables llamadas clima organizacional y la otra variable llamada satisfacción laboral, llegando a algunas conclusiones bastante significativas. Dentro de una de sus conclusiones nos indica que fueron significativas en la gestión de organizaciones, pero los efectos específicos no fueron claros básicamente en el desempeño laboral. El autor aplicó el instrumento de Sonia Palma, otra investigadora; para la variable clima organizacional y para la otra variable utilizó el instrumento de Price (también otro investigador), adaptándolo al caso peruano. Todos estos instrumentos fueron utilizados a un total de 107 trabajadores. A la

vez concluyó con los resultados finales que había un predominio del 57.9% del nivel medio, concluyendo que un adecuado clima organizacional es indispensable en cualquier institución sea privado o público, debido a que influye en la otra variable, la cual es satisfacción laboral. El trabajo de investigación de este autor sirve como un trabajo de investigación de referencia para otras investigaciones posteriores. Finalmente el autor nos indica que estas dos variables están mutuamente ligadas.

Gutiérrez (2013), en su tesis *Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones*. Pontificia Católica del Perú. El autor investigó los quehaceres de los trabajadores obreros de la construcción civil, analizando muchas características importantes. Este investigador identificó deficiencias relacionadas con el entorno laboral, llamados también factores externos como el dinero, la estabilidad del trabajo, la posibilidad de ascender, las condiciones de trabajo y en forma general de la condición del obrero frente a condiciones internas como las tareas, la independencia del trabajador, la posibilidad de utilizar conocimientos propios. También tomó en consideración las relaciones amicales entre los mismos trabajadores dentro del recinto laboral. Con respecto a lo último, llegó a la conclusión que es positivo y es una motivación para seguir con un trabajo planificado que puede ser al corto, mediano o largo plazo. A la vez indicó que uno de los motivos para un buen trabajo, es el incentivo de las recompensas internas, vale decir dentro del recinto laboral. Subrayó también que los trabajadores obtienen gran satisfacción interna realizando su trabajo y lo disfrutan realizando sus diferentes tareas. Finalmente el trabajador alimenta su ego, o en todo caso es orgulloso, cuando concluye trabajos de megaproyectos y lo observan dentro de la ciudad. El trabajador en este caso se siente importante porque sabe que en aquella mega construcción estuvo su esfuerzo laboral y esto lo comparte con sus amigos de su entorno o de su vecindad. Esto son características positivas para el sujeto como trabajador porque también sale a relucir su creatividad y esto lo incentiva más y despierta su motivación por el trabajo laboral.

Zegarra (2014), en su tesis *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno-2014-Perú*.

Universidad Nacional del Altiplano (UNA). Puno. Perú. El trabajo de investigación de este autor fue básica, de diseño correlacional de tipo no experimental. En este trabajo su población fue de 132 docentes de las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno, las cuales estuvo en estudio. Utilizó la correlación de Pearson y una t de student, para sus diferentes investigaciones. Para esta investigación fue de tipo correlacional. Podemos decir también que para el estudio utilizó un cuestionario elaborado por el mismo investigador, tomando como referencia la situación actual de esos momentos de la ciudad de Puno. Dentro de sus conclusiones finales el autor concluyó que hay una relación positiva fuerte entre las dos variables de estudio, las cuales son clima organizacional y desempeño laboral. Además concluyó que a mejor clima organizacional le corresponde mejor desempeño laboral, dentro de un recinto laboral.

Bustamante (2012), en su tesis *Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes de tercero de secundaria en una institución educativa de Ventanilla*. Universidad particular San Ignacio de Loyola (USIL) Lima. Perú. En este trabajo de investigación, el autor utilizó un diseño de tipo descriptivo a la vez correlacional. Su objetivo fue investigar la relación que había entre estas dos variables. Una de las variables era el clima organizacional y la otra variable era el rendimiento académico. El trabajo de investigación tuvo una población de 120 alumnos, estudiantes de una institución educativa de Ventanilla. Este investigador, utilizó un cuestionario tipo Likert, para analizar la primera variable y para medir la otra variable hizo una prueba de evaluación de conocimiento. Los resultados arrojados en esta investigación, fue una correlación de Spearman de 0,38; si bien es cierto es baja, pero hay una relación significativa entre ambas variables.

1.1.2. Antecedentes internacionales

Vara (2015), en su tesis doctoral *Motivación y competencias en la evaluación de directivos: propuesta de un modelo*. Colección de tesis doctorales. Bilbao-España. Este autor tenía presente un movimiento llamado Martin Lutero; la cual pregonaba que los individuos ya no se levantaban temprano a trabajar, porque quieren hacerlo, o les gusta hacerlo, muy por el contrario, el individuo se levanta temprano y va a trabajar solo por el hecho que es un deber hacerlo de lo contrario,

problemas para su familia. En síntesis el sujeto trabaja porque se siente obligado a trabajar y que si trabaja es solo un deber. También podemos decir la motivación por el trabajo es un “deber” y no un “querer”. Ante esta situación el autor se siente preocupado, y propone investigar la capacidad del individuo de tener mayor responsabilidad en el centro laboral. Este investigador puso como premisa a un investigador llamado Maclelland (1988), y este nos indica que la motivación de una persona es el motor de la acción y a partir de estas salen las competencias. El trabajo de investigación se realizó siguiendo algunas etapas; como por ejemplo la elaboración de un diccionario de competencias, las diferentes entrevistas a los sujetos de estudio, aplicó también métodos estadísticos. Sus conclusiones finales fue que el modelo elaborado fue positivo para su estudio, analizando sus diferentes características y los resultados obtenidos sirvieron para los diferentes estudios posteriores.

Hidalgo (2015), en su tesis doctoral *Motivación profesional en enfermería bajo la perspectiva de género*. Universidad de Huelva, España. Este autor en su trabajo de investigación analiza dos variables llamadas motivación profesional y productividad de los trabajadores; nos dice que hay una relación significativa entre la primera variable y la segunda variable, pero a la vez nos dice que dentro de la segunda variable está las conductas organizativas que también se relacionan. Por lo tanto el autor nos habla que la motivación laboral tiene una relación significativa con la productividad de los sujetos y a la vez con las conductas organizativas. Cabe indicar que ésta última se disgrega en ausencia, abandono y la rotación de trabajo. Este investigador nos indica que los sujetos tanto hombres como mujeres que vienen de diferentes estratos económicos, con respecto a la socialización, ésta es diferente para cada uno de ellos y que podría decir que la motivación y la satisfacción por el trabajo es diferente para hombres como para mujeres. Y muy especial para las mujeres porque esta profesión siempre fue de ellas. El autor realizó su trabajo de investigación en forma descriptivo, utilizando técnicas de tipo cualitativo, así como de tipo cuantitativo. La población de estudio 89 enfermeros, y 241 enfermeras. La tasa de respuesta fue de 66.78% . Este investigador concluyó sus apreciaciones que la satisfacción general está entre la satisfacción y la insatisfacción; siendo la satisfacción plena ligeramente en los hombres.

También nos indica que la satisfacción intrínseca es mayor que la satisfacción extrínseca.

Carrillo (2014), en su tesis doctoral *Satisfacción laboral de los docentes de la universidad continental*. Universidad de Cádiz. España. En este trabajo de investigación, su objetivo principal del autor, fue describir la satisfacción de los profesores de la universidad en cuestión, utilizando una técnica de tipo cuantitativo. También nos indica que el trabajo de investigación, es de tipo descriptivo transversal. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue la encuesta, mediante un cuestionario de preguntas. La población para este trabajo fue de 240 profesores, dentro de los cuales algunos de los profesores cumplían diferentes funciones dentro del recinto laboral. Y estas funciones estaban disgregadas como profesores propiamente dichos, como trabajadores administrativos e investigadores. Los resultados obtenidos fueron que el 92.2% está conforme o está satisfecho trabajando como profesor. También nos dice esta investigación que de 190 encuestados el 93.4% está satisfecho trabajando como profesor e investigador. Podemos adherir también que de 122 encuestados el 78.8% está satisfecho haciendo tareas de profesor y coordinador. Finalmente, de 22 encuestados el 68.2% está satisfecho con ser profesor y director de una escuela profesional. El autor concluye que el 93.4% de los profesores de la universidad indican un nivel alto con respecto a ser profesor de la universidad, vale decir están satisfechos. El porcentaje es alto por lo tanto los profesores están conforme con las labores cotidianas dentro de la universidad.

Viscaíno (2014), en su tesis *Motivación laboral casos estudio: instituciones. Universidad San Francisco de Quito USFQ*. Quito-Ecuador. El autor en su trabajo de investigación indicó que la motivación es significativa e importante dentro de la vida cotidiana; por lo tanto es lo que los impulsa a hacer diferentes trabajos en la sociedad. Tomando esta consideración nos indica también que es por eso que las diferentes empresas en la ciudad, invierten mucho dinero para la eficacia y la eficiencia de sus trabajadores. Para su investigación analizó diferentes trabajos de investigadores conocidos como Maslow, Murray, etc. Utilizó básicamente el trabajo de Maslow y su triangulo y sus niveles de motivación. Luego este autor relacionó la motivación laboral dentro de una empresa, para lo cual utilizó dos

empresas ecuatorianas, donde analizó y evaluó los diferentes métodos o teorías de motivación. Realizó entrevistas a los trabajadores, así como encuestas a todo el personal, analizando sus respuestas, dando recomendaciones a los diferentes jefes de sección o planta. Según el autor el objetivo era demostrar si los trabajadores utilizaban implícitamente algunas teorías de los diferentes autores conocidos. Llegó a la conclusión, que sí seguían algunos patrones de comportamiento, de algunas teorías de los autores, pero en especial del estudio de Maslow.

Mayor (2012) en su trabajo de tesis titulada *Clima institucional y liderazgo de los directivos de las escuelas del municipio de Mara*. En su trabajo de investigación realizado en el municipio de Mara, Venezuela, su principal objetivo del autor fue analizar la relación y significancia entre las dos variables, llamadas clima organizacional y liderazgo. El autor nos indicó que el estudio fue de tipo básico o fundamental, de diseño no experimental, correlacional y corte transversal. Su población fue el total del municipio de Mara, la cual fue de 76 trabajadores. Para ambas variables se emplearon cuestionarios adaptados a su zona de trabajo, para luego ser analizados de acuerdo a los resultados arrojados. Se obtuvo para este trabajo de investigación una correlación de Pearson de cero coma cero, cero dos.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1. Concepto de motivación laboral

Los conceptos son importantes, así también como los autores, en esta investigación lo tenemos y nos habla sobre la motivación laboral. Dentro de una variedad de conceptos, tenemos algunos bastante significativos que han hecho investigaciones al respecto.

Ramírez (2012), su concepto proviene de alguien bastante conocido llamado Abraham Maslow(1936), éste habla de niveles de jerarquías, en la cual los seres humanos buscan sus necesidades; se le llama también el triángulo de Maslow. Este triángulo consta de cinco niveles de necesidades. La base o el primer nivel es llamada las necesidades fisiológicas, las que le sigue es llamada las necesidades de seguridad, y en el último nivel tenemos la autorrealización.

Para pasar de un nivel a otro, el sujeto tiene que llenar su satisfacción, de lo contrario seguirá en el mismo nivel. Todos los sujetos pasan por todos estos niveles implícitamente.



Figura 1. Pirámide de Maslow

Fuente: Ramírez

Otro autor llamado Stoner (1996), dice que la motivación “es una característica de la psicología humana en la cual están los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana. Por estos motivos los sujetos se movilizan” (p.69). En este caso la motivación lo ve, como el motor de un auto, si el individuo o persona se siente motivada estas funcionan, caso contrario no lo hacen. Tendrías que empujarlos, pero el problema es que se desgasta mucha energía. Otro autor importante es Chiavenato (2000), define la motivación como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea” (p.88). En este caso para que una persona este motivada, la interacción debe existir entre el individuo y la situación que lo rodeo en ese momento, luego el resultado le permitirá al individuo a estar motivado o no. Tomando en consideración estos conceptos de diferentes autores puedo indicar, que el trabajador necesita de un incentivo y que este es la base fundamental de la motivación. Este incentivo puede ser alguna cosa física o dinero, en cada

intervalo de tiempo durante el año. Otro incentivo para el trabajador, es el de escalar puestos, capacitándose previamente, esto hará que el trabajador sea motivado

Robbins (2007), indica que “son procesos, en la cual están involucrados, la intensidad, la dirección y la persistencia del esfuerzo de la persona, para llegar a un objetivo determinado” (p.45). En este caso todo depende del esfuerzo el ahínco del sujeto para alcanzar sus metas. Muchas personas al no poner metas a lo que quiere, siempre tendrá problemas en su vida cotidiana, y esto genera problemas en su hogar, en su familia, en su esposa e hijos.

1.2.2. El ciclo de la motivación

Si bien es cierto la motivación es un concepto importante, para el trabajador, este concepto tiene sus etapas o ciclos. Mary (2006) en la figura2, este autor indica de una palabra que no es muy común en el habla cotidiana. La homeostasis es la primera etapa; éste es el estado de equilibrio del ser humano. Luego en su segunda etapa viene el estímulo, en este caso aparece como una necesidad humana, la cual provoca una tensión y esta como contraparte un impulso unido a un comportamiento. En esta etapa del comportamiento se satisface una necesidad. Al llegar a esta última etapa de satisfacer una necesidad, el sujeto retorna nuevamente a la primera etapa llamada equilibrio y nuevamente se desarrolla un nuevo ciclo. Si por algún motivo se interrumpe el ciclo de la motivación, se generará problemas en el individuo. El sujeto puede tener una conducta negativa con sus semejantes o en todo caso con la sociedad. El sujeto también adquiere agresividad con los trabajadores en su recinto laboral, así también ansiedad, nerviosismo, indisciplina. Nos podemos dar cuenta que el ciclo de motivación cuando es interrumpido, el sujeto actúa como un loco, generando malestar en el recinto laboral, debido a que no ha sido alimentado sus apetitos de satisfacción, quedando mal ante todos.



Figura 2. Ciclo Motivacional

Fuente: Mary (2006)

1.2.3. Dimensiones de la motivación laboral

Acero, Y (2007). Este autor indica que las dimensiones de la motivación laboral, está formado por varios componentes, y esto es importante cuando se desea evaluar el clima de un recinto laboral. Sus dimensiones satisfacción y su indicador percepción individual; así como ambiente de trabajo y su indicador comodidad determinan una serie de factores motivantes para su medición.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es importante para la integración del personal, su percepción individual trasciende en la eficiencia de su trabajo. Esta corriente incluye las características disposiciones de las personas y es importante en la motivación laboral. Cada personal puede observar o percibir y además comparar su trabajo con cualquier grupo, las mismas pueden ser vistas de manera positiva o negativa en el ambiente que se encuentre el trabajador.

El trabajador, reacciona ante acciones de labores en su centro de trabajo y esta son construidas por el mismo trabajador. Sus labores son percibidas por su entorno en general.

Ambiente de trabajo

Es una situación en la cual se encuentra un individuo en el centro de labores. En este ambiente, es evidente que el trabajador que hace sus labores cotidianas tiene que estar con una comodidad favorable para el buen desenvolvimiento de su trabajo.

En este caso el trabajador realizará su trabajo favorable para el recinto laboral, si su comodidad es positiva, caso contrario tendrá problemas.

1.2.4. Etapas de la motivación laboral

El autor Guido (2010):

Etimológicamente el término motivación procede del vocablo latino motus, tiene que ver con aquello que movilizaba al sujeto para ejecutar una actividad. Podemos definir la motivación como el proceso psicológico por el cual alguien se plantea un objetivo, emplea los medios adecuados y mantiene la conducta con el fin de conseguir dicha meta (p,83)

Según este autor nos habla de tres etapas de la motivación.

En la primera etapa el autor plantea los objetivos trazados. Dentro de ésta va implícitamente un motor que enciende la motivación, sin embargo hay objetivos que no pueden encender el motor de la motivación. Si los objetivos trazados son desafiantes, rentables y productivos, este motor de la motivación se encenderá rápidamente. En la vida cotidiana del ser humano, éste no tiene visión u objetivos, por lo general el ser humano no tiene objetivos en la vida, viven por vivir y nunca piensan en grande. Se conforman con sus cosas comunes del ser humano, las cuales son crecer, reproducir y morir. Lo aconsejable para un individuo es primero tener un sueño, luego este sueño tiene que convertirse en un objetivo, de lo contrario no habrá motivación para alcanzar ese sueño u objetivo. En la segunda etapa el autor plantea, el empleo de medios adecuados. Esto lo podemos entender de personas o sujetos que tienen ideas fabulosas, pero el problema es que solo tienen eso, nunca lo concretan, nunca lo cristalizan, no van

a la acción utilizando los medios adecuados para la concretación o para poder alcanzar sus objetivos. Por ejemplo si un sujeto quiere ser ingeniero, para llegar a esto, tiene que pasar por diferentes etapas o ciclos que son: buen estudiante en el colegio, seguir la universidad hasta terminar, sacar su título o grado académico y con esto llegará a su objetivo final. Si es necesario trabajar para financiar su carrera tendrá que hacerlo, es un sacrificio, pero vale la pena. El sujeto utiliza los medios adecuados para alcanzar sus objetivos o metas. Y en la tercera etapa el autor nos habla de mantener una conducta adecuada para llegar al destino u objetivo. Por lo general el sujeto esta acostumbrado a decir “mañana lo hago”, esto es negativo para el sujeto. El autor nos indica que el sujeto debe olvidarse de estas palabras y ponerse en su cerebro y decir que “hoy lo haré” indicando fecha día y hora así como el año en caso necesario, y cumplirlo. El sujeto esta acostumbrado a postergar sus tareas, a esto se le llama el “síndrome de la postergación” . Sin embargo si una persona tiene un objetivo claro y cumple cabalmente hasta su cometido, rápidamente llegará a su objetivo y sentirá una satisfacción general.

1.2.5. Teorías de la motivación

En esta parte hay muchas teorías con respecto al tema. En el viejo continente por los siglos XVII y XVIII, los pequeños talleres de artesanía se convirtieron con el paso del tiempo en pequeñas fábricas. Al frente de estas estaban los artesanos y auxiliares, las cuales sabían operar las diferentes máquinas sofisticadas de aquel entonces. Ante esta situación, la relación entre el artesano y el auxiliar se puso difícil, como los dos sabían manejar las máquinas, no se ponían de acuerdo para las decisiones de la fábrica con respecto a la producción, esto generaba indecisión para ambos. No se ponían de acuerdo quien era el jefe, y actuaban de acuerdo a sus pensamientos individuales. Esto influía en la producción de la empresa, arrastrando con ello, apatía, desmotivación, conflictos laborales de parte de los trabajadores.

Con el paso de los años la ciencia es dividida en diferentes especialidades, por ende surgió formalmente la Psicología científica. Los estudios consideraban a la motivación como objeto de máxima atención; en los últimos tiempos se ha generado la inquietud por llevar a cabo investigaciones sobre el

tema dada la importancia en muchos campos de la actividad humana, lo que ha generado teorías importantes de la motivación.

Dentro del ámbito de las teorías tenemos muchas con respecto a la motivación, las más significativas tenemos:

La teoría de las jerarquías o niveles de las necesidades de Maslow(Maslow ,1964)

Su teoría está en una pirámide o triángulo, donde encontramos cinco niveles de categorías. A este se le llama el triángulo de Maslow, El primer nivel nos habla de necesidades fisiológicas básicas, En el segundo nivel se encuentra las necesidades de seguridad. En el tercer nivel se encuentra las necesidades sociales. En el cuarto nivel se encuentra las necesidades de ego. Y en el quinto, la cual es el último, tenemos a la autorrealización. Tenemos que indicar que para subir de un nivel a otro, es necesario que el sujeto este satisfecho en el nivel que se encuentra, para luego subir al siguiente.

Teoría de la Equidad de Adams (Adams ,1965)

Este autor dice que debe haber equidad entre el esfuerzo laboral o trabajo laboral y las recompensas o incentivos laborales, dentro del recinto laboral. En otras palabras hay motivación para trabajar si el esfuerzo laboral esta compensado en forma equitativa, con los incentivos o recompensas de parte del jefe. Si un sujeto trabaja sabiendo que el fin de semana recibirá un adicional más de dinero, éste sentirá satisfacción. Dicha persona recibirá satisfacción por el esfuerzo realizado, pero siempre y cuando reciban una recompensa a cambio. Finalmente esta teoría nos dice que debe haber un equilibrio entre un trabajador que hace esfuerzo laboral, disciplina, orden, y un jefe que debe dar resultados, como un buen salario, un buen reconocimiento, etc. Por lo tanto dentro de este equilibrio, nos sirve para garantizar una relación estable entre ambos bandos, vale decir el equilibrio entre trabajador y el empresario.

La teoría de McClelland (McClelland ,1989)

Este autor dice de cuatro tipos de motivación, siendo los tres primeros los más importantes. En el primer caso es el logro, acá el individuo se impone objetivos y metas; por lo general es el deseo de crecer y desarrollarse, en algunos casos el sujeto se aleja de la parte social. El segundo caso es el poder, acá el sujeto lucha por el predominio de su manera de pensar y de acuerdo a esto manipular o controlar a su semejante. Su ego es significativo en estas personas. En el tercer caso tenemos la filiación, en este caso el sujeto se siente en la necesidad de estar en un círculo social, estar al contacto de otras personas. El sujeto se socializa. En el cuarto caso tenemos a la competencia, acá el individuo siempre piensa que esta en competencia y por lo tanto, el sujeto desea realizar trabajos de mucha calidad. Estas personas realizan trabajos complejos pero de mucha calidad.

La teoría X y teoría Y de McGregor (McGregor,1966)

La teoría es difundida en las diferentes empresas del orbe. La teoría X supone que todos los individuos o la media en general de los sujetos son perezosos e irresponsables y que por lo tanto estos, deben ser motivados por medio del castigo. La teoría Y nos habla, que el esfuerzo es natural en el trabajo y que los compromisos y los objetivos son una recompensa. Los sujetos tienden a buscar muchas responsabilidades en la sociedad. Una característica fundamental de la hipótesis X, es que la persona no desea trabajar, así también no desea responsabilidades. Por lo general estos sujetos les fascinan ser dirigidos por otras personas más competentes. Con respecto a la hipótesis Y, es el caso contrario de lo anterior. Los individuos desean trabajar, son responsables. Les gustan conducir y dirigir; son personas con mucha creatividad y están aptos para estar al frente de una jefatura.

Teoría de fijación de metas de Loocke (Loocke ,1969)

La teoría es de metas, dice que dentro de la intención de alcanzar un objetivo trazado, se encuentra implícitamente la motivación. Las metas son significativas en cualquier estadio de la productividad y los impulsan a ser eficaces y eficientes. Las metas tienen diferentes etapas; una de ellas es el centro de atención de una

determinada tarea o trabajo. En el segundo caso, que se articulen o movilicen la energía y el esfuerzo. En el tercer caso, hace que para un trabajo determinado, que se termine en una fecha determinada, tiene que aumentar la persistencia. Y en el último caso elabora estrategias positivas.

1.2.6. Concepto de clima organizacional

Con respecto a la segunda variable, tenemos algunos conceptos, bastante interesantes. Uno de ellos es Brunet (1987), dice “que el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional por Gellerman en 1960. Este concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista” (p.90).

Con respecto a la primera escuela, los sujetos entienden su mundo que les rodea de acuerdo a lo que observan a su alrededor en ese momento, y actúan de acuerdo a eso. En el recinto laboral actúan de esa manera y con su entorno laboral. Con respecto a la segunda escuela, son dependientes del mundo o ambiente que los rodea y actúan de acuerdo a esas circunstancias. En el recinto laboral, el trabajador se acondiciona a las tareas de trabajo laboral, independientemente de sus compañeros y su manera de pensar de cada uno de los trabajadores es importante para su adaptación en el recinto laboral. Para Chiavenato (2000), uno de los autores más leídos, nos indica que, la parte interna de toda organización, constituye una atmosfera psicológica positiva para el buen desempeño del trabajo laboral. Vale decir que todo trabajador se sentirá cómodo si observa que en el recinto laboral es adecuado para las funciones laborales. En el interior del recinto, el trabajador observará un clima organizacional aceptable para su buen desempeño, de lo contrario acarreará problemas en la producción laboral. Lo esencial para el trabajador es observar influencias positivas para su buen desenvolvimiento como por ejemplo un adecuado clima organizacional; en la cual están involucrados metas, objetivos. La tecnología también es importante así como las políticas de emprendimiento para la buena producción laboral. Otro de los valores importantes en todo clima organizacional que el trabajador debe captar, son las relaciones sociales que éste debe recepcionar de forma positiva y no individual. Otro autor Dorta(2013) nos

dice que “ el concepto de clima organizacional viene de muchos años atrás, del trabajo de Lewin, en el año de 1936; este autor demostró que la situación o comportamiento humano depende de una situación macro, en la cual esta implícito la conducta humana”. El autor explica su concepto de clima organizacional, de esta manera; la conducta está íntimamente ligada a dos componentes importantes, las cuales son, al ser humano y al ambiente, pero el ambiente psicológico. Es a través de estas dos componentes, que su conducta estará en equilibrio y por ende, el trabajador será eficaz y eficiente en sus labores cotidianas. El autor Méndez (2006), habla que todo clima organizacional es como algo interno o un ambiente propicio de todo organismo o empresa, y esto debe ser percibido por el trabajador, para el buen desenvolvimiento de su producción. En toda estructura organizacional, el trabajador expresará cosas positivas, como por ejemplo motivación, llegar a objetivos en conjunto, la cooperación con los compañeros de trabajo, tener un buen grado de participación en todo lo que sea trabajo laboral o en todo caso que esté relacionado con sus tareas laborales. Tomando en consideración todas estas características, el trabajador hará sus labores en forma eficiente y sin problemas.

Anzola (2003), indica que “al clima se le llama también clima laboral, y esto está inmerso en las diferentes interpretaciones que el trabajador puede dar a una determinada organización, sin embargo influyen en las tareas laborales de la persona”(p.57). Finalmente puedo acotar que el clima organizacional, está relacionado íntimamente con la producción laboral en forma directa. Si un trabajador realiza sus labores en forma positiva, posiblemente haya un buen ambiente de trabajo. Pero si el clima laboral es negativo, ocurre lo contrario.

1.2.7. Características del clima organizacional

Goncalvez (2007), indica características importantes de la variable clima organizacional: El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo estas pueden ser externas o interna. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente. El clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral. El clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento organizacional. Estas características de la organización son

relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa. El clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que lo componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

Las percepciones y respuestas que abarcan el clima organizacional se originan en una variedad de factores. Uno comprende los factores de liderazgo y prácticas de dirección. Otros factores están relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización. Otros son las consecuencias del comportamiento en el trabajo.

Un clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen por la institución. Entre las consecuencias positivas podemos nombrar las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación satisfacción, adaptación e innovación. Entre las diferentes cosas negativas: baja producción, inactividad, ausentismo, alta rotación, poca innovación.

Se puede indicar basándose en las consideraciones anteriores descritas, que el clima organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema de la organización y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene muchas consecuencias sobre la organización; donde están involucradas la productividad del personal, la satisfacción, el ambiente de trabajo, la rotación, etc.

1.2.8. Teorías del clima organizacional

Debido a la relación existente entre motivación y clima organizacional, por lo general las teorías de motivación son las mismas que sustentan al clima organizacional. Muchos autores basan sus estudios en la teoría de los sistemas de Rensis Likert, la cual explica y permite comprender el clima organizacional que puede haber dentro de un recinto laboral.

La teoría de los sistemas del clima organizacional de Likert (Likert, 1946)

Según Brunet (2011), hay que evitar confundir la teoría de los sistemas de Likert con la teoría de liderazgo, como algunas se sobreentienden en ciertas obras sobre comportamiento organizacional. El liderazgo constituye una de las variables explicativas del clima en la teoría de Likert y el fin que persigue la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en su eficacia organizacional. (p.61)

El autor habla de cuatro sistemas que son:

Sistema 1: Autoritarismo explotador

La dirección general no tiene confianza en sus empleados. Todas las decisiones y los objetivos de la empresa, se toman en la cima de la organización y se distribuye en forma descendente. Los trabajadores tienen que laborar en un clima de miedo, terror, castigo, amenazas; la satisfacción de las necesidades de los empleados es psicológica. Los pocos contactos con los jefes y subordinados se establecen en base al miedo y desconfianza. La comunicación de jefes y empleados lo hacen a través de directrices e instrucciones específicas.

Sistema 2: Autoritarismo paternalista

En este caso hay cierta confianza entre el jefe y el empleado, como la de un amo a su siervo. Las decisiones de la empresa se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y los castigos son los métodos más utilizados para motivar al trabajador. Los contactos entre jefes y trabajadores se establecen con beneplácito por parte de los jefes y precaución por parte de los subordinados. Dan la impresión de trabajar en un clima estable.

Sistema 3: Consultivo

Los jefes tienen confianza en sus trabajadores. Las decisiones de política y dirección se toman en la cima y las pequeñas decisiones en los diferentes niveles. Para motivar a los subordinados hay recompensas y castigos ocasionales. Hay

interacción de estima entre jefe y trabajador. Se observa un ambiente dinámico, la administración se basa en objetivos de la empresa

Sistema 4: Participación en grupo

Hay confianza entre jefe y personal, la toma de decisiones se da en toda la organización. La comunicación no solo se hace de arriba para abajo, sino también en forma lateral. Hay una relación de amistad y confianza entre jefes y subordinados. Toda la dirección y los subordinados forman un solo equipo para alcanzar sus objetivos de la empresa en forma planificada.

Se puede decir que el sistema 1 y 2 son sistemas de clima cerrado y los sistemas 3 y 4, son sistemas de clima abierto. Esta situación es porque en el primer grupo no hay confianza con los jefes y en el segundo grupo si la hay.

Teoría de los dos factores de Herzberg (Herzberg, 1967)

Este autor se basa su teoría, en la pirámide de Maslow, agrupa dos categorías de factores que influyen en el clima; las cuales son: motivación e higiene. La motivación proviene desde el interior de la empresa, y está relacionado con la satisfacción y las oportunidades que el trabajo ofrezca al trabajador. Según esta teoría, los jefes o líderes de la empresa tienen la obligación de motivar y generar un ambiente óptimo de trabajo en la empresa. Con respecto al segundo, son elementos ambientales, que necesitan ser supervisados constantemente para evitar la insatisfacción de los trabajadores. Estos factores son el salario, el lugar de trabajo, el tipo de supervisión, política de la empresa, relaciones amicales de trabajo, seguridad laboral, etc.

La teoría de Litwin y stringer (Litwin y stringer, 1968)

Explica importantes aspectos de la conducta de las personas o sujetos en las diferentes organizaciones, en términos de motivación y clima organizacional. Estos investigadores utilizan una medición de tipo perceptual del clima. Describen al clima organizacional tal como lo perciben subjetivamente a los trabajadores de la empresa.

1.2.9. Dimensiones del clima organizacional

Dentro del clima organizacional se observó muchas dimensiones, solo tomaremos algunas según estudio en este caso. El autor Acero (2007), dice que “el instrumento de evaluación toma las dimensiones: las relaciones interpersonales, estilo de dirección, retribución, disponibilidad de recurso, estabilidad” (p.56). En esta dimensión, las relaciones entre sujetos son de dos o más personas y están ligados a sentimientos así también como las emociones. Las personas se adaptan rápidamente a su entorno laboral cuando hay compañerismo y establecen relaciones importantes dentro del recinto laboral. Con respecto al estilo de dirección, esta dependerá de la persona o sujeto que esté al frente de una organización, para el buen funcionamiento de la empresa con planes a largo plazo y por ende la producción.

1.2.10. Motivación y clima organizacional

El autor Lahey (1999) dice que “el termino motivación se refiere a un estado interno que activa y dirige nuestros pensamientos. Los motivos son los que nos hacen activos, más que dejarnos pasivos, que nos llevan a hacer una cosa en lugar a otra” (p.78). Puedo acotar que la motivación se encuentra en la parte interna de todo sujeto, y esto a medida que pasa el tiempo se puede activar. Además hace que dirija nuestra manera de pensar. Cualquier motivo para el sujeto hace que se active. También el autor Palma (2004), dice “que el clima organizacional está relacionado o vinculado con el entorno de trabajo y de acuerdo a este entorno, el sujeto actúa, la cual puede ser positiva o negativa” (p.55) Otro autor bastante conocido es Chiavenato (2000) dice que “toda motivación está relacionada con el clima organizacional. Todo trabajador que no satisface un determinado nivel de necesidad, el trabajador creará un clima de desmotivación, para las tareas laborales” (p.79). En esta parte este autor tomó en consideración la teoría de Maslow. Cuando un trabajador entra por primera vez a un centro laboral, se dará cuenta en primera instancia en que sitio se encuentre, y esto trae como consecuencia el clima laboral en la cual está inmerso, dependiendo de este clima, el trabajador estará en una condición de motivación o desmotivación para sus tareas laborales. En otras palabras dependerá del estado de ánimo en que se encuentre dicho trabajador. Si dicho sujeto siente un clima

laboral positivo, el sujeto trabajará sin problema alguno, se adaptará fácilmente a sus tareas diarias. Caso contrario será todo lo adverso, vale decir no se adaptará creando un clima de insatisfacción. Dentro de un clima favorable, el proceso de adaptación es también voluble, porque se tiene en cuenta algunas características significativas. Una de ellas estar cómodamente con uno mismo, es cuando el sujeto no tiene problemas en el cerebro y puede trabajar sin problemas. El siguiente es estar cómodamente con los compañeros de trabajo; en este caso el sujeto, tiene que socializar con las personas que laboran a su alrededor, tratando de ser muy dinámico en cualquier tarea laboral. Y por último, enfrentar problemas que acarrea las labores de trabajo; en este caso el sujeto, tiene que tener la potestad de enfrentar cualquier problema que se le presente en su área de trabajo. Finalmente este autor nos indica que en sitios del entorno de trabajo, donde la motivación es baja, en este caso hay frustración, apatía, desinterés, no hay compromiso con la empresa; el clima organizacional es deficiente; sin embargo en lugares de trabajo donde la motivación es positiva o eficiente, el clima organizacional es excelente; en este caso hay interés de colaboración y el compromiso con la institución o empresa.

1.3. Justificación

Dos variables significativas dentro de la investigación, una de ellas llamada, motivación laboral y la otra variable clima organizacional, se sustenta el siguiente trabajo, bajo las siguientes características.

A través del tiempo el distrito de Los Olivos, que conforma uno de los ocho distritos en el cono norte, fue desarrollándose calmadamente. Su desarrollo fue evidente, debido al intenso crecimiento urbano y comercial, convirtiéndose en una de las zonas más pobladas de la capital. Debido a este crecimiento constante, en la actualidad, dentro del recinto de la municipalidad de Los Olivos, se presenta una preocupación constante, el grado de relación de las variables antes mencionadas, que de una u otra manera afecta a todo el personal y por ende a la prestación de servicios, hacia la comunidad, contribuyentes o administrados. La municipalidad de Los olivos quiere dar un servicio bastante positivo y de mucha calidad a sus vecinos olivenses o contribuyentes; y con el transcurso del tiempo ser una de las primeras municipalidades de todo el Perú. Los objetivos que

persigue este trabajo son claros; coinciden con el plan nacional del bicentenario. En el municipio de Los Olivos no se ha realizado investigación alguna con respecto a estas dos variables, las cuales son motivación laboral y clima organizacional. Con esta investigación, se pretende adoptar acciones correctivas, para el buen servicio de los contribuyentes, brindándole mejor calidad de servicio. Aparte de las dos variables en estudio se tomó en cuenta algunas dimensiones importantes como son de parte de la primera variable, sus dimensiones son la satisfacción y el ambiente de trabajo. De parte de la segunda variable se tomó en consideración, las relaciones interpersonales y el estilo de dirección. En este recinto edil, nunca se ha medido los niveles de eficiencia y eficacia, a través de sus dimensiones que estas dos variables, motivación laboral y clima organizacional nos brindan. Los resultados cuantitativos, nos permitirán saber el grado de relación que hay entre estas dos variables, motivación laboral y clima organizacional, en el municipio de Los Olivos, con el objeto de tomar decisiones positivas, que beneficie no solo a la institución, sino a todos los vecinos en general del distrito. El objetivo de la municipalidad es mejorar la calidad de vida del vecino olivense, a través del buen trato de parte de los trabajadores del recinto. La institución, su vocación es de servicio social para el bienestar y desarrollo del distrito en base a una gestión transparente y esto que sea positivo para las generaciones futuras. La institución edil se interesa también, en la promoción del desarrollo económico, ecológico y social del distrito, fomentando la participación del ciudadano olivense en todas las actividades del distrito, y se caracterice por crear condiciones básicas estables para el fomento y protección de la inversión empresarial.

1.4. Problema

Las municipalidades tanto provinciales como distritales, son autónomas y velan por los intereses de los vecinos en su entorno, además podemos decir que pertenecen al estado peruano. Estos municipios se disciplinan mediante una ley orgánica de municipalidades. El alcalde de cada municipio tiene la obligación de brindar servicios a sus administrados, respetando dicha ley. Dentro del entorno vecinal, el alcalde debe apoyar promover y hacer que participe el vecino, así de esta manera, su distrito se desarrolle convenientemente.

Los entes municipales, son organizaciones públicas que se encargan de la administración de una localidad, la cual esta conducida por el alcalde y sus gerentes, así como el consejo municipal, así mismo conformado por todo un conjunto de personas que laboran en dicha institución, conociéndose a todos ellos como servidores públicos. Los intereses de todo alcalde es dar un buen servicio a sus vecinos, mejorando la calidad de vida de estos.

En la municipalidad distrital de Los Olivos, se cuenta con toda las herramientas normativas para un desempeño eficaz de dicha institución, y teniendo en cuenta todos estos instrumentos de gestión, cumple con sus administrados logrando llegar a sus objetivos en forma eficiente. Y así mismo crea sus propias necesidades de acuerdo a su zona geográfica de ubicación, y todo ello genera un clima de trabajo propio,

En estas circunstancias el personal denominado servidores públicos que laboran en dicha institución se ve afectado por diversos factores internos como externos, los cuales inciden en su eficacia y eficiencia perjudicando el buen servicio a la comunidad; algunos factores son el deficiente empleo de los medios de comunicación, el egoísmo de la interrelación de las personas en las diferentes áreas administrativas, la sintonización de las normas en un código municipal, la falta de capacitación del personal para su mejor desempeño, la falta de incentivos económicos al trabajador que cumple con sus labores, la intervención política para contratación de profesionales sin mérito alguno; la falta de interrelación de la administración con las organizaciones sociales; la constante rotación de personal administrativo sin motivo y por aspectos políticos. Todo lo anterior crea descontento al personal administrativo, afectando directamente a la comunidad, toda vez que no tiene un servicio adecuado.

Hay que recalcar que estos conflictos generan grupos de división en el trabajo, desarrollándose aspectos de subcultura organizada en perjuicio de la comunidad y en beneficio de sus propios intereses personales. También tenemos que decir que dentro del recinto laboral se crea, cosas negativas como por ejemplo chismes de casa u chismes domésticos. Esto se debe a la falta de cultura o en todo caso al nivel cultural del personal. También puede ser a la falta de

iniciativa e identificación con la institución laboral, la falta de difusión de sus instrumentos legales y administrativo para el desempeño de su trabajo, la falta de interés del servicio social.

Dentro del personal de la municipalidad, se observa una ruptura o un sisma, debido a que los trabajadores del recinto laboral, no están identificados con la municipalidad de los Olivos, debido a que provienen de diferentes distritos a trabajar.

La capacitación es importante en cualquier recinto laboral, y esto es necesario en la institución edil. Por lo tanto es de necesidad la capacitación constante de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos y así crear equidad o equilibrio y la diferencia anterior mencionada se olvidaría por completo. Los climas de trabajo serían agradables y habría satisfacción en el personal laboral. Las discordias se borrarían del recinto laboral y los más beneficiados serían los administrados.

Tomando en consideración todo lo anterior, sale a relucir dos variables muy significativas que son motivación laboral y clima organizacional. Estas dos variables, son importantes analizarlas, ya que debido a ellos, la institución puede mejorar en la prestación de servicios a los administrados. Una vez analizados la eficacia y la eficiencia se levantarán en forma positiva y de esta manera el clima de trabajo generará productividad en el personal administrativo y en el personal en general; creando motivación y satisfacción en la Municipalidad de Los Olivos.

Como consecuencia a lo anterior, el investigador propondrá algunas estrategias de solución, así como también el diagnóstico y alternativas de solución a los problemas. Una vez hecho esto las variables mencionadas mejorarán significativamente.

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la motivación laboral y clima organizacional según los trabajadores en la Municipalidad de los Olivos, Lima 2017?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la dimensión de satisfacción de la motivación laboral, y clima organizacional, según los trabajadores en la Municipalidad de los Olivos, Lima 2017?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la dimensión de ambiente de trabajo de la motivación laboral, y clima organizacional, según los trabajadores en la Municipalidad de los Olivos, Lima 2017?

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la motivación laboral y clima organizacional según los trabajadores en la Municipalidad de Los Olivos, Lima 2017

1.5.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La dimensión de satisfacción de la motivación laboral se relaciona significativamente con el clima organizacional según los trabajadores en la Municipalidad de Los Olivos, Lima 2017

Hipótesis específica 2

La dimensión de ambiente de trabajo de la motivación laboral se relaciona significativamente con el clima organizacional según los trabajadores en la Municipalidad de los Olivos, Lima 2017.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación existente entre la motivación laboral y clima organizacional según los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos, Lima 2017.

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación existente entre la dimensión de satisfacción de la motivación laboral y clima organizacional según los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos, Lima 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación existente entre la dimensión de ambiente de trabajo de la motivación laboral y clima organizacional según los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos, Lima 2017.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

Según el autor Tudares (2012). “Una variable, es utilizada para designar alguna característica significativa de la vida real, la cual se determina por los ojos del investigador” (p, 21). Estas variables pueden ser determinadas o en todo caso se le puede dar valores dependiendo del estudio que se haga. Adopta muchos valores considerándoles importantes en el estudio del investigador.

Las variables en proceso son: La primera variable es motivación laboral y la segunda variable es clima organizacional

2.1.1. Definición de las variables

La primera variable llamada motivación laboral, según el autor Cummings (1985), indica que “Es un proceso motivacional, la cual demuestra la forma en que el trabajador está motivado a desempeñar su labor eficaz y eficiente dentro de la organización; abarca destacar que los resultados extrínsecos e intrínsecos, son motivadores del desempeño del empleado. Cabe resaltar que los resultados extrínsecos e intrínsecos son motivadores del desempeño del empleado. Cabe resaltar que si estos aspectos son positivos, llevan a un alto rendimiento. En este mismo orden de ideas, la última forma permanece a través del tiempo, allí interviene el logro de resultados donde aumenta la satisfacción y el nivel de ambiente de trabajo” (p,56)

La segunda variable llamada clima organizacional, indica que “el clima se la llama también clima laboral o ambiente laboral. Y esta es básicamente o está inmerso en las diferentes interpretaciones que el trabajador puede dar a una determinada organización. A pesar que es subjetiva en las labores del trabajador, sin embargo influyen en las tareas cotidianas y laborales de cualquier persona en cualquier recinto laboral” (Anzola,2003, p,57).

Estas dos variables son importantes en el presente trabajo de investigación, las cuales nos demostraran la relación que hay en el recinto laboral de la Municipalidad Distrital de los Olivos del año en curso

2.2. La operacionalidad de las variables

Tabla 1.

Matriz de operacionalidad de motivación laboral

Dimensión	Indicador	Ítem	Escala y valores	Niveles y Rangos
Satisfacción	Percepción	1-18	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto (133-180) Medio (85-132)
Ambiente de trabajo	Comodidad	19-36		Bajo (36-84)

Fuente: Elaboración propia (2017)

Tabla 2.

Matriz de operacionalidad de clima organizacional

Dimensión	Indicador	Ítem	Escala y valores	Niveles y Rangos
Relaciones Interpersonales	Autoestima	1-18	Siempre(5) Casi siempre(4)	Bueno (133-180) Regular (85-132)
Estilo de dirección	Autoritarismo	19-36	A veces(3) Casi nunca(2) Nunca(1)	Deteriorado (36-84)

Fuente: Elaboración propia (2017)

2.3. Metodología

Las dos variables de estudio son de tipo cualitativo.

Calderón y Alzamora, dice que toda variable cualitativa se refiere a características importantes del fenómeno de estudio. Toda variable cualitativa no puede ser medido en términos de cantidad o números, muy por el contrario son

medidos en situaciones de cualidades más significativas del objeto de estudio (2010, p, 21)

El presente trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo. Hernández (2014, p, 31), este autor indica, que este enfoque llamado cuantitativo, utiliza el método deductivo para sus diferentes análisis. Desarrolla diferentes teorías y cuestionarios de interrogantes para el tema de investigación y a partir de esto, aparecen las hipótesis. Finalmente analiza todas las mediciones para llegar a conclusiones finales. Si en un trabajo de investigación, los resultados finales contrastan con las diferentes hipótesis de investigación, se creará un clima de confianza hacia la teoría investigada. En caso contrario, los resultados finales no contrastan con las hipótesis, ocurre lo contrario, para finalmente descartar la teoría. En este caso utiliza los números en la recolección de datos; como por ejemplo en las encuestas.

Las dos variables que son motivación laboral y clima organizacional, en el presente trabajo de investigación, utilizan la estadística descriptiva e inferencial, para sus análisis respectivos.

2.4. El tipo de estudio

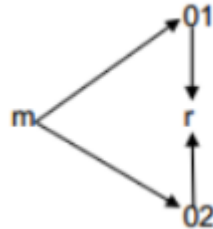
El trabajo de investigación es de tipo básico, otros autores la llaman también puro o fundamental, sustentado por:

Marín (2010), la denomina también investigación de tipo teórico. Este autor la denomina de esa manera, porque el marco teórico está implícito en él, además parte de ésta. Su principal acción es crear nuevas teorías tratando en lo posible de modificar las teorías viejas y de esta manera incrementar nuevos y valorables conocimientos (p. 58)

2.5. El diseño de investigación

El trabajo de investigación tiene el diseño de tipo No experimental-transversal, el nivel es correlacional. Según Hernández (2010, p, 149) en este caso, los trabajos de investigación se realizan sin manipulación de foráneos. Solo se observan los fenómenos en la realidad o in situ, para luego estudiarlos.

El trabajo de investigación tiene nivel correlacional, siguiendo el siguiente esquema.



Dónde:

m: Población

O1: Variable Motivación Laboral

O2: Variable Clima organizacional

r : Relación

2.6. La población, la muestra y el muestreo

Para Tamayo (1997), el concepto de población se relaciona con la totalidad, o en todo caso son todos los fenómenos habidos y por haber en las cuales se estudiará. Estas poseen características comunes las cuales se estudian y se crean nuevos datos para las investigaciones futuras.

De Barrera (2008), este autor dice, “que la población es la sumatoria de todos los entes, las cuales tienen características similares para un estudio posterior” (p, 67) Ambos autores coinciden que la población es la totalidad en la cual se está estudiando, la cual poseen características comunes.

Según Balestrini (2006), dice “que una muestra es un subconjunto de una población en general, donde las características provienen de esta” (p, 38)

En el presente trabajo de investigación se estudió una población bien concreta, en la cual la muestra proviene de esta población la cual se está

estudiando. El estudio de la población es limitada, debido a que estuvo enmarcada solo a cien trabajadores de la Municipalidad de Los olivos. Lima, 2017, además debemos decir que coincide con la muestra. En el presente trabajo de investigación, las encuestas se realizaron con todos los trabajadores, en la cual conocían la problemática de la comuna y fueron seleccionadas al azar. En este caso el proceso de investigación se hace de acuerdo a la toma de decisiones de diferentes personas o grupos. El trabajo de investigación es de muestreo no probabilístico

Muchos autores dividen a la muestra de dos maneras diferentes, las cuales son, probabilístico y no probabilístico. En el primer caso, cualquier elemento de una determinada población, tiene la probabilidad de estar implícitamente dentro de la muestra. Y esta situación puede ser calculada mediante números y con bastante precisión. En el segundo caso ocurre todo lo contrario, el investigador como no utiliza los números, puede caer en errores de apreciación. Sin embargo son válidos ambas maneras de analizar una problemática (Sabino, 1992, p. 86)

2.7. Las técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. La técnica

El trabajo de investigación utilizó como técnica a la encuesta.

Según Romero (2012), indica que “las encuestas vienen a ser análisis de una determinada población, en la cual se realizan inferencias estadísticas. Además en su análisis, permiten cuantificar la incertidumbre de las estimaciones, para sacar conclusiones finales” (p, 89)

2.7.2. Los instrumentos

El trabajo de investigación utilizó como instrumento al cuestionario, la cual es una determinada cantidad de preguntas. Arribas (2012), dice:

El cuestionario es la técnica en la cual se recoge datos para una determinada investigación. Según este autor, este cuestionario de preguntas es la más utilizada y la más útil, por una infinidad de

investigadores. Es fácil de trasladar y no requiere ningún problema para utilizarlo. A través de ésta, el investigador puede llegar a muchos participantes, la cual facilita el análisis respectivo (p. 40)

Instrumento de la primera variable llamada motivación laboral

Ficha Técnica

Instrumento: Encuesta de motivación laboral

Nombre del autor: Lévano Cecilia

Año de difusión: 2017

Tipo de instrumento: La encuesta

Objetivo: Analizar la primera variable a los trabajadores de la Municipalidad

Población: 100 trabajadores de 18 años a más

Ítem: 36

Aplicación: Forma directa

Tiempo: 30 min

Manera de aplicación: El sujeto marcará las preguntas con un aspa de acuerdo a su criterio.

Escala: De Likert

Niveles y Rango: Son:

Niveles	Rango
Alta	(60-75)
Media	(45-59)
Baja	(15-44)

Instrumento de la segunda variable llamada clima organizacional

Ficha Técnica

Instrumento: Encuesta de la segunda variable llamada clima organizacional

Nombre del autor: Acero Yusset

Año de difusión: 2017

Tipo de instrumento: La encuesta

Objetivo: Analizar la segunda variable a los trabajadores de la Municipalidad

Población: 100 trabajadores de 18 años a más

Ítem: 36

Aplicación: Forma directa

Tiempo: 30 min.

Manera de aplicación: El sujeto marcará las preguntas con un aspa de acuerdo a su criterio.

Escala: De Likert

Niveles y Rango: Son:

Niveles	Rango
Bueno	(109-155)
Regular	(89-108)
Deteriorado	(49-88)

Validez y confiabilidad de los datos

Según el autor Baechle (2007), indica que: la validez de los datos, mide el grado de una determinada prueba y es su característica fundamental. En otras palabras, la validez de una prueba es válida si “mide lo que dice medir”; es la característica fundamental y la más significativa de un instrumento en la cual se investiga (p. 88)

Los instrumentos que miden la motivación laboral y el clima organizacional, fue sometido mediante la asesoría del profesor de turno.

Tabla 3.

Validez del instrumento que mide la motivación laboral

Experto	Suficiencia	Aplicabilidad
Mg. Cristian Medina Sotelo	√	√
Mg. César Garay Ghilardi	√	√
Mg. Karen Alfaro Mendives	√	√

Tabla 4.

Validez del instrumento que mide el clima organizacional

Experto	Suficiencia	Aplicabilidad
Mg. Cristian Medina Sotelo	√	√
Mg. César Garay Ghilardi	√	√
Mg. Karen Alfaro Mendives	√	√

Confiabilidad

Según Stronquist (2012), indica que la confiabilidad de un instrumento está relacionada con su capacidad de su medida. Por lo general muchos investigadores al utilizar el mismo instrumento de análisis, llegan a conclusiones confiables, a pesar de estar estudiando fenómenos diferentes en la sociedad. A lo anterior se le denomina confiabilidad externa, también ocurre lo mismo cuando la confiabilidad es interna, en la elaboración de un constructo, teniendo en consideración los mismos fenómenos

Para el trabajo de investigación y estimar las dos variables en estudio, se utilizó la alfa de crombach, la cual produce una cota que va desde cero hasta uno y es de fácil manejo para el análisis de investigación. A la alfa de crombach se le llama también coeficiente de correlación

Según autores Nuh, Delorme y Reid (2006, p,54), indican “que el coeficiente o llamado también alfa de crombach nos trasmite la fiabilidad de cualquier tipo de investigación”. Para saber si un trabajo de investigación es fiable o no, el coeficiente tiene que ser como mínimo cero coma seis, caso contrario no es fiable el trabajo de investigación. Otros autores confirman que para un trabajo sea fiable, el coeficiente debe estar arriba de cero coma siete.

Prueba de la muestra

Con la finalidad de saber si es confiable o no el trabajo de investigación, se trabajó un ensayo, aplicando los cuestionarios a las dos variables de investigación. Cabe recalcar que estas preguntas fueron hechas en la Municipalidad de Los Olivos, en la cual recabaron la información, o llenaron los cuestionarios; cien trabajadores de dicho recinto.

Tabla 5.

La confiabilidad del cuestionario, primera variable llamada motivación laboral

Coeficiente de Crombach	N° elementos
0,948	36

Según la tabla N°5, podemos observar que el coeficiente es 0,948; por lo tanto la fiabilidad es bastante interesante o muy bueno

Este autor De Vellis (2006), indica que el coeficiente de cronbach tiene diferentes cotas para saber si un trabajo de investigación es fiable o no.



Nomenclatura:

Los puntos son: A = 1 ; B = 0,90 ; C = 0,80 ; D = 0,70 ; E = 0,65 F = 0,60

En la cota que va de 0,90 hasta 1, es muy buena

En la cota que va de 0,80 hasta 0,90, es buena

En la cota que va de 0,70 hasta 0,80, es respetable

En la cota que va de 0,65 hasta 0,70, es aceptable

En la cota que va de 0,60 hasta 0,65, es indeseable

En la cota que va de menos infinito hasta 0,60, es inaceptable

Tabla 6.

La confiabilidad del cuestionario, segunda variable llamada clima organizacional

Coeficiente de cronbach	N° elementos
0,851	36

Según la tabla 6, podemos observar que el coeficiente es 0,851; por lo tanto la fiabilidad es bueno

Este autor De Vellis (2006), indica que el coeficiente de cronbach tiene diferentes cotas para saber si un trabajo de investigación es fiable o no.



Nomenclatura:

Los puntos son: A = 1 ; B = 0,90 ; C = 0,80 ; D = 0,70 ; E = 0,65 F = 0,60

En la cota que va de 0,90 hasta 1, es muy buena

En la cota que va de 0,80 hasta 0,90, es buena

En la cota que va de 0,70 hasta 0,80, es respetable

En la cota que va de 0,65 hasta 0,70, es aceptable

En la cota que va de 0,60 hasta 0,65, es indeseable

En la cota que va de menos infinito hasta 0,60, es inaceptable

2.8. Los métodos de análisis de los datos

Mediante el programa SPSS V.20, el trabajo de investigación ha elaborado múltiples análisis. Utilizando este programa, en la cual es una herramienta muy eficaz para los diferentes cálculos del trabajo, se analizó el coeficiente de cronbach así también el coeficiente o rho de spearman. Muchos gráficos, frecuencias, porcentajes; fueron obtenidos utilizando esta herramienta. Las hipótesis fueron confrontadas, aplicando la estadística no paramétrica. También se utilizó Excel 2010, para elaborar algunas figuras o gráficos

Para el autor García (2011) indica que el coeficiente llamado rho de spearman, cuando analiza variables, nos explica la relación de las variables a través de la dirección que pueda ver entre ambas. Esta dirección puede ser positiva o negativa. También nos habla de los rangos de las diferentes variables en estudio. El coeficiente es un número, en la cual su máximo es la unidad y su mínimo es también la unidad pero negativo. Si el coeficiente está en el rango de menos cero veinte a cero veinte, diremos con toda seguridad, que la correlación es nula, el estudio no tiene sentido; caso contrario serán positivas. Para el autor Kerlinguer (2002) nos indica que una hipótesis es un enunciado donde se encuentra inmiscuido las variables del trabajo de investigación. Por lo general cualquier hipótesis tiene que estar enunciado en forma clara y precisa sin ambigüedades. Con respecto al nivel de significancia, muchos autores coinciden que este debe tener el valor de 0,05 o 5% de error de probabilidad, y 95% de confianza en cualquier trabajo de investigación. Algunos autores toman en consideración el 0,02 de significancia.

III. Resultados

3.1 La descripción de los resultados

3.1.1 La primera variable motivación laboral, en la Municipalidad de Los Olivos. Lima. 2017

Tabla 7.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la motivación laboral

Nivel	<i>Fi</i>	%
Bajo	4	4%
Medio	93	93%
Alto	4	3%
Total	100	100%

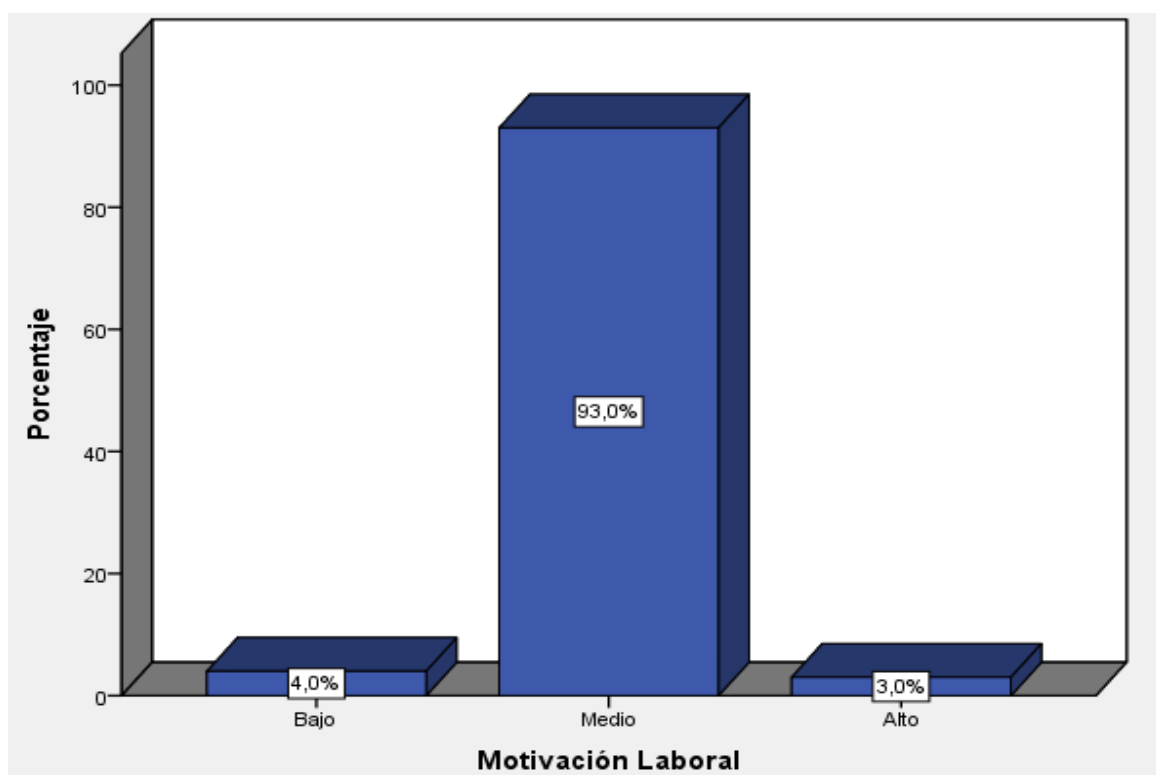


Figura 3. Distribución porcentual de los trabajadores de la motivación laboral

Interpretación

En la tabla 7, figura 3; se puede ver que el 93% de los trabajadores perciben el nivel medio de motivación laboral; mientras que el nivel bajo representa un 4% y por último el nivel alto representa el 3%.

Tabla 8.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de clima organizacional

Nivel	<i>Fi</i>	%
Deteriorado	3	3%
Regular	62	62%
Bueno	35	35%
Total	100	100%

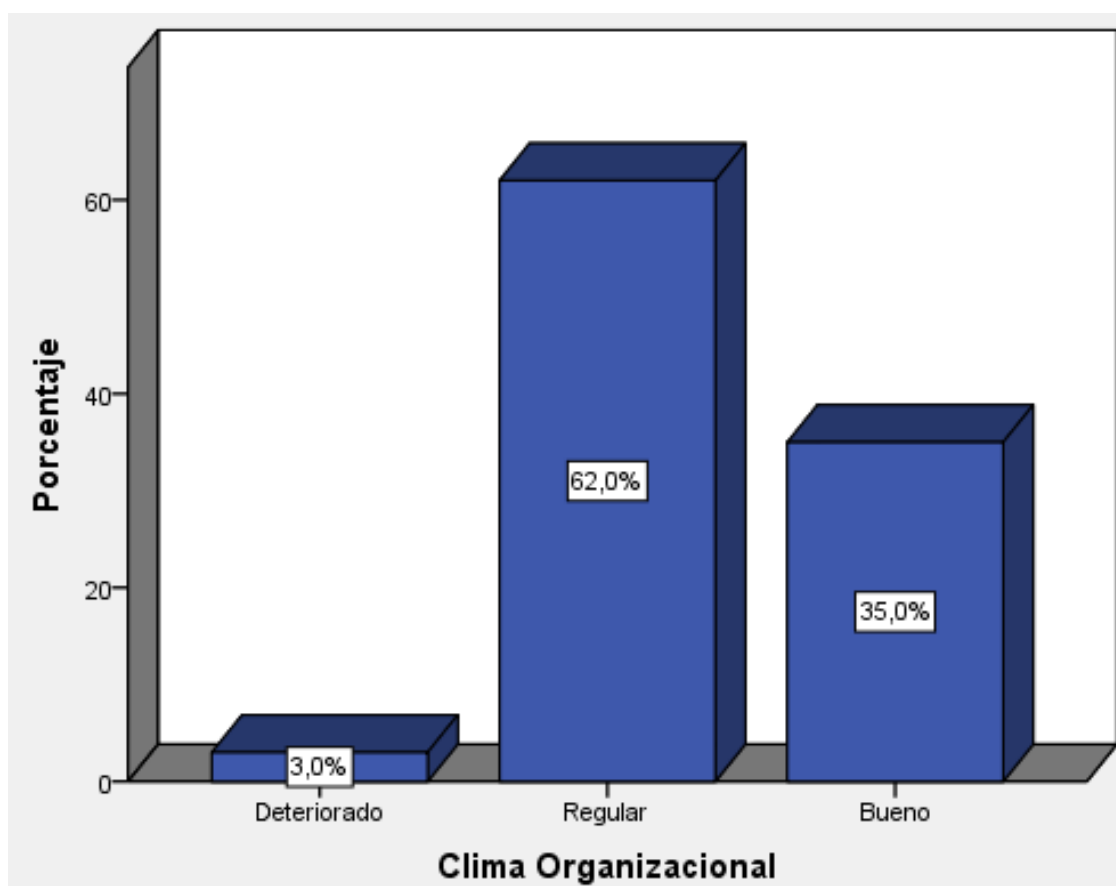


Figura 4. Distribución porcentual de los trabajadores según el Clima organizacional

Interpretación

En la tabla 8, figura 4; se puede ver que el 62% de los trabajadores perciben el nivel regular de clima organizacional, mientras que el nivel deteriorado representa un 3% y por último el nivel bueno representa el 35%

Tabla 9.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la motivación laboral, dimensión satisfacción

Nivel	<i>Fi</i>	%
Bajo	3	3%
Medio	94	94%
Alto	3	3%
Total	100	100%

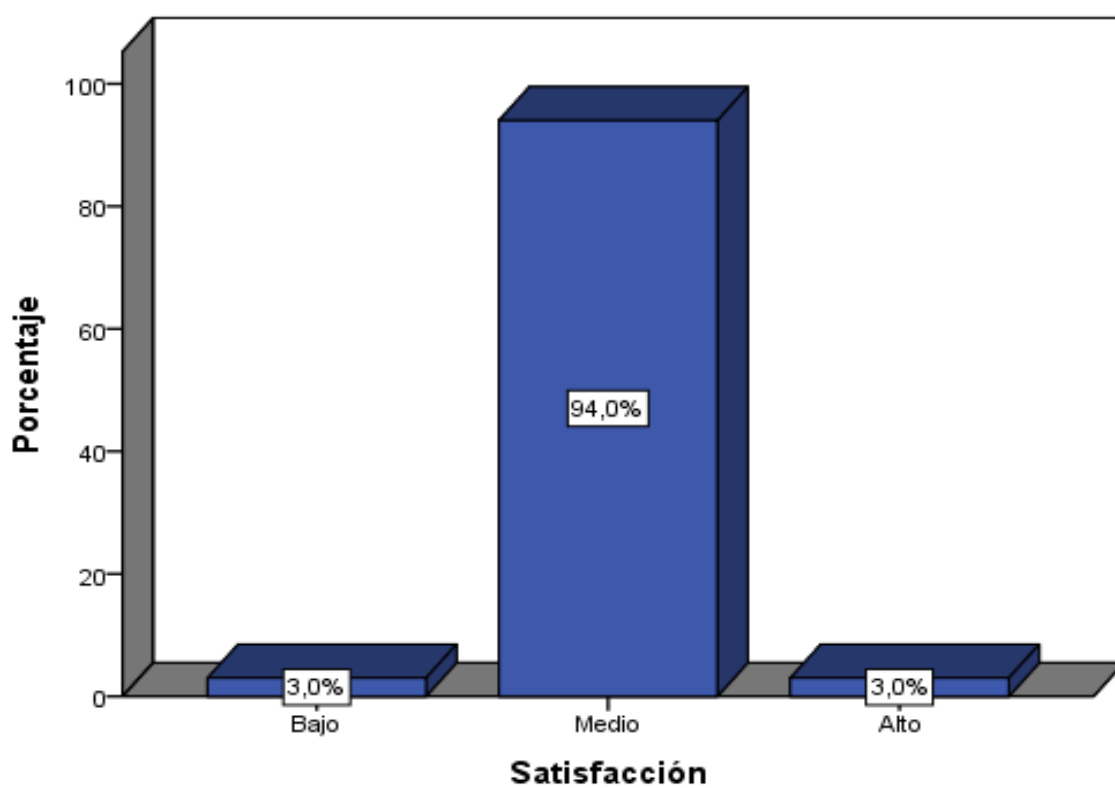


Figura 5. Distribución porcentual de los trabajadores según la dimensión Satisfacción

Interpretación

En la tabla 9, figura 5; se puede ver que el 94% de los trabajadores perciben un nivel medio de satisfacción, mientras que el nivel alto representa un 3% y por último el nivel bajo representa el 3%

Tabla 10.

La distribución de frecuencias así como porcentajes de los trabajadores de la primera variable motivación laboral, dimensión ambiente de trabajo

Nivel	F_i	%
Bajo	4	4%
Medio	27	27%
Alto	69	69%
Total	100	100%

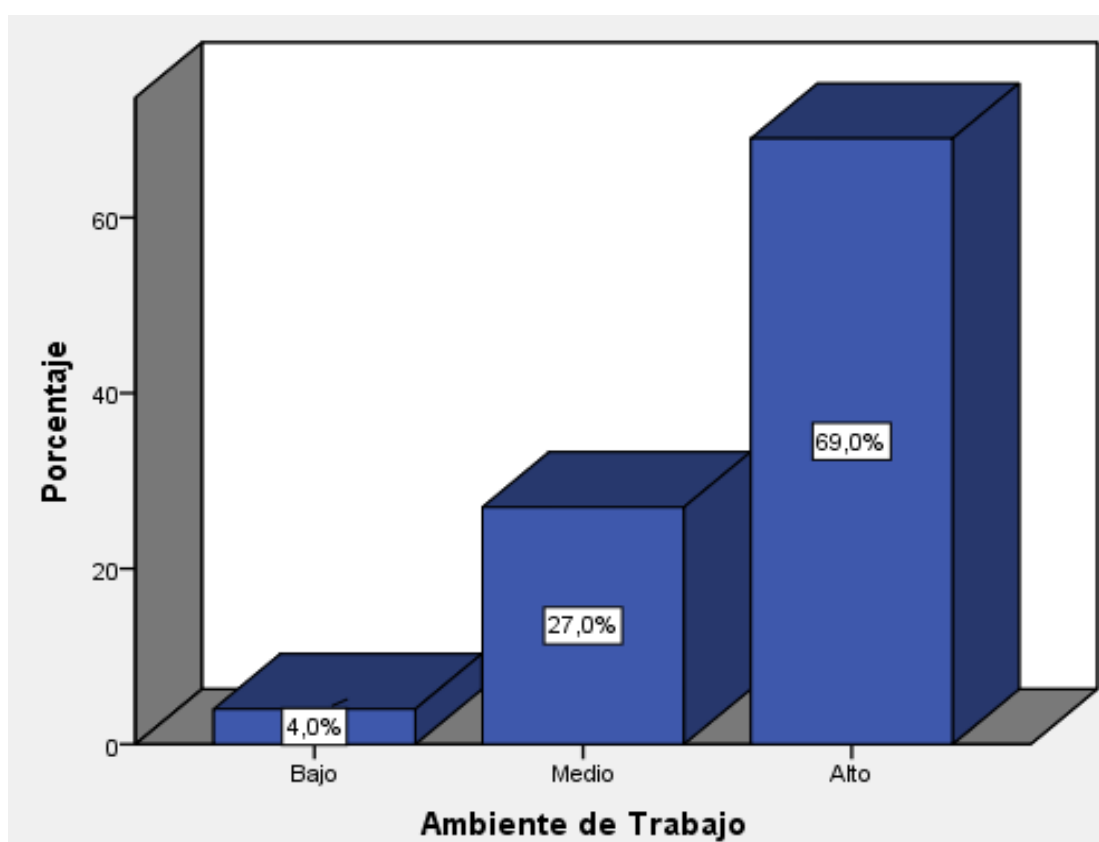


Figura 6. Distribución porcentual de los trabajadores según la dimensión Ambiente de trabajo

Interpretación

En la tabla 10, figura 6; se puede apreciar que el 69% de los trabajadores perciben un nivel alto de ambiente de trabajo, así como el 27% nivel medio y el 4% nivel bajo

3.1.2 La descripción de las dos variables de estudio

Tabla 11.

La distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la motivación laboral y clima organizacional

Motivación laboral	Clima organizacional						Total	
	Deteriorado		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	3	3%	1	1%	0	0%	4	4%
Medio	0	0%	60	60%	33	33%	93	93%
Alto	0	0%	1	1%	2	2%	3	3%
Total	3	3%	62	62%	35	35%	100	100%

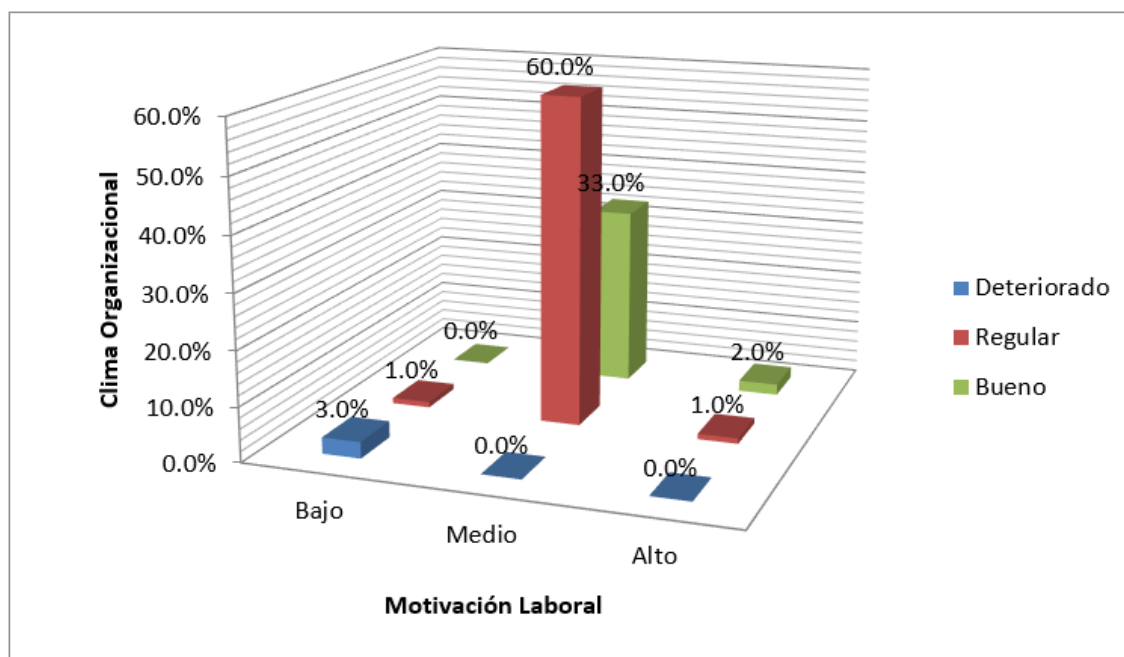


Figura 7. Diagrama de columnas 3D de las dos variables

Interpretación

En la tabla 11, figura 7; la motivación laboral en un nivel de baja, el 1% de los trabajadores percibe un nivel de clima organizacional regular; por otro lado, la motivación laboral en un nivel de media, el 60% de los trabajadores percibe un nivel de clima organizacional regular. Así mismo, la motivación laboral en un nivel de alta, el 2% de los trabajadores percibe un nivel de clima organizacional de bueno.

3.2. Prueba de Hipótesis

3.2.1. La prueba de hipótesis general

H₀: La variable motivación laboral no se relaciona significativamente con el clima organizacional según los trabajadores en la Municipalidad de Los Olivos. Lima. 2017

H_a: La variable motivación laboral se relaciona significativamente con el clima organizacional según los trabajadores en la Municipalidad de Los Olivos. Lima. 2017

Si el nivel de confianza es del 95%; en este caso el alfa es de 0,05. Si el nivel de confianza es de 99% en este caso el alfa es de 0,01. La regla de decisión es el siguiente:

Si $p > \text{Alfa}$, se acepta la hipótesis nula

Si: $p \leq \text{Alfa}$, se acepta la hipótesis alterna

Tabla 12.

Correlación entre Motivación laboral y Clima organizacional

		Clima organizacional
Rho de spearman	Coefic. de correlación	,326**
	Motivación laboral Sig (bilateral)	,001
	N	100

** La correlación significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Interpretación

Según tabla 12, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación de 0,326** entre motivación laboral y clima organizacional. Este grado de relación es directo y tiene un nivel de correlación positiva baja.

La decisión estadística

Según la tabla 12, la significancia de $p = 0,001$; muestra que p es menor que 0,01 lo que permite señalar que se acepta la hipótesis alterna. Como el coeficiente de correlación ($r=0,326$) se puede inferir que al explicar el clima organizacional no sería suficiente con la motivación laboral porque estarían interviniendo otros factores en su explicación.

3.2. Las pruebas de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1

H₀: La dimensión satisfacción de motivación laboral no se relaciona significativamente con el clima organizacional según los trabajadores en la Municipalidad de Los Olivos, Lima 2017

H_a: La dimensión satisfacción de motivación laboral se relaciona significativamente con el clima organizacional según los trabajadores en la Municipalidad de Los Olivos, Lima 2017

Tabla 13.

La correlación de dimensión satisfacción que pertenece a la motivación laboral, y clima organizacional

		Clima organizacional
Rho de spearman	Coefic. de correlación	,324**
	Satisfacción Sig (bilateral)	,001
	N	100

** La correlación significativa al nivel 0.05 (bilateral)

Interpretación

Según tabla 13, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación de 0,324** entre la dimensión de satisfacción de motivación laboral y clima organizacional. Este grado de relación es directo y tiene un nivel de correlación positiva baja.

La decisión estadística

Según la tabla 13, la significancia de $p = 0,001$; muestra que p es menor que $0,05$ lo que permite señalar que se acepta la hipótesis alterna. Como el coeficiente de correlación ($r=0,324$) se puede inferir que al explicar el clima organizacional no sería suficiente con la dimensión de satisfacción de la motivación laboral porque estarían interviniendo otros factores en su explicación.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀: La dimensión de ambiente de trabajo de motivación laboral no se relaciona significativamente con el clima organizacional según los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos. Lima. 2017.

H_a: La dimensión de ambiente de trabajo de motivación laboral se relaciona significativamente con el clima organizacional según los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos. Lima. 2017.

Tabla 14.

Correlación entre la dimensión de Ambiente de trabajo de la Motivación laboral y Clima organizacional

		Clima organizacional	
Rho de spearman	Ambiente de trabajo	Coefic. de correlación	,258**
		Sig (bilateral)	,010
		N	100

** La correlación significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Interpretación

Según tabla 14, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación de $0,258^{**}$ entre la dimensión de ambiente de trabajo de la motivación laboral y clima organizacional. Este grado de relación es directo y tiene un nivel de correlación positiva baja.

La decisión estadística

Según la tabla 14, la significancia de $p = 0,010$; muestra que p es menor o igual que $0,01$ lo que permite señalar que se acepta la hipótesis alterna. Como el coeficiente de correlación ($r=0,258$) se puede inferir que al explicar el clima organizacional no sería suficiente con la dimensión de ambiente de trabajo de la motivación laboral porque estarían interviniendo otros factores en su explicación.

IV. Discusión

Las dos variables estudiadas en la cual la variable número uno es motivación laboral y la segunda variable clima organizacional, guardan una estrecha relación. Los estudios demostraron mediante la estadística, en la cual se utilizó para esta investigación; que el coeficiente de spearman o llamado también rho de spearman, indicó un número que satisface la investigación, este indicador fue de 0.326. Este número indica que hay una relación directa entre las dos variables de estudio, en la Municipalidad de Los Olivos, Lima 2017.

En primer lugar se corroboró que el autor Gutiérrez en su trabajo de investigación del año 2013; descrito anteriormente. Este autor investigó los quehaceres de los trabajadores obreros de la construcción civil, analizando muchas características importantes. Identificó deficiencias relacionadas con el entorno laboral, llamados también factores externos como el dinero, la estabilidad del trabajo, la posibilidad de ascender, las condiciones de trabajo y en forma general de la condición del obrero frente a condiciones internas como las tareas, la independencia del trabajador, la posibilidad de utilizar conocimientos propios. También tomó en consideración las relaciones amicales entre los mismos trabajadores dentro del recinto laboral. Con respecto a lo último, llegó a la conclusión que es positivo y es una motivación para seguir con un trabajo planificado que puede ser al corto, mediano o largo plazo. A la vez indicó que uno de los motivos para un buen trabajo, es el incentivo de las recompensas internas, vale decir dentro del recinto laboral. Subrayó también que los trabajadores obtienen gran satisfacción interna realizando su trabajo y lo disfrutan realizando sus diferentes tareas. Finalmente el trabajador alimenta su ego, o en todo caso es orgulloso, cuando concluye trabajos de megaproyectos y lo observan dentro de la ciudad. El trabajador en este caso se siente importante porque sabe que en aquella mega construcción su esfuerzo laboral estuvo ahí, y esto lo comparte con sus amigos de su entorno o en su vecindad. Estas son características positivas para el sujeto como trabajador, porque también sale a relucir su creatividad y esto lo incentiva más y despierta su motivación por el trabajo laboral.

En segundo lugar se corroboró el estudio de Montoya en su trabajo de investigación del año 2015, descrito anteriormente. Su trabajo de investigación fue

sobre la relación entre dos variables importantes en la gestión de los recursos de los individuos. Sus variables de estudio fueron el clima organizacional y la otra variable fue la evaluación del desempeño del individuo o personal. Este autor buscó nuevos conocimientos con respecto a estas dos variables, debido a que no encontró nada nuevo en la literatura común. Su trabajo de investigación fue de tipo transversal de tipo correlacional, a la vez utilizó técnicas cualitativas y técnicas cuantitativas con toda la población de los trabajadores de la empresa en estudio. Midió la primera variable la cual es clima organizacional, con un instrumento OCQ, la cual era de 50 preguntas y midió nueve dimensiones. La segunda variable, la cual es evaluación del desempeño del individuo, confeccionó para éste el autor, un cuestionario de 21 preguntas, utilizando seis dimensiones. Realizó también un Focus group, utilizando la misma población de las dos variables anteriores. Con respecto a las entrevistas, fueron constantes a los entrevistados, obteniendo mucha información. Finalmente concluyó este investigador, que hay una relación bastante significativa entre las dos variables estudiadas.

Coincide con el estudio del autor Pérez en su trabajo de investigación del año 2015, descrito anteriormente. Este investigador analizó dos variables llamadas clima organizacional y la otra variable llamada satisfacción laboral, llegando a algunas conclusiones bastante significativas. Dentro de una de sus conclusiones nos indica que fueron significativas en la gestión de organizaciones, pero los efectos específicos no fueron claros básicamente en el desempeño laboral. El autor aplicó el instrumento de Sonia Palma, otra investigadora; para la variable clima organizacional y para la otra variable utilizó el instrumento de Price (también otro investigador), adaptándolo al caso peruano. Todos estos instrumentos fueron utilizados a un total de 107 trabajadores. A la vez concluyó con los resultados finales que había un predominio del 57.9% del nivel medio, concluyendo que un adecuado clima organizacional es indispensable en cualquier institución sea privado o público, debido a que influye en la otra variable, la cual es satisfacción laboral. El trabajo de investigación de este autor sirve como un trabajo de investigación de referencia para otras investigaciones posteriores. Finalmente el autor nos indica que estas dos variables están mutuamente ligadas.

Coincide también con el autor Vara en su trabajo de investigación del año 2015, descrito anteriormente. Este autor tenía presente un movimiento llamado Martin Lutero; la cual pregonaba que los individuos ya no se levantaban temprano a trabajar, porque quieren hacerlo, o les gusta hacerlo, muy por el contrario, el individuo se levanta temprano y va a trabajar solo por el hecho que es un deber hacerlo de lo contrario, problemas para su familia. En síntesis el sujeto trabajaba porque se siente obligado a trabajar y que si trabaja es solo un deber. La motivación por el trabajo es un “deber” y no un “querer”. Ante esta situación el autor se siente preocupado, y propone investigar la capacidad del individuo de tener mayor responsabilidad en el centro laboral. Este investigador puso como premisa a un investigador llamado Maclelland (1988), y éste indica que la motivación de una persona es el motor de la acción y a partir de estas salen las competencias. El trabajo de investigación se realizó siguiendo algunas etapas; como por ejemplo la elaboración de un diccionario de competencias, las diferentes entrevistas a los sujetos de estudio, aplicó también métodos estadísticos. Sus conclusiones finales fue que el modelo elaborado fue positivo para su estudio, analizando sus diferentes características y los resultados obtenidos sirvieron para los diferentes estudios posteriores.

Asimismo coincide con Viscaino con su trabajo de investigación del año 2014, descrito anteriormente. El autor en su trabajo de investigación indicó que la motivación es significativa e importante dentro de la vida cotidiana; por lo tanto es lo que los impulsa a hacer diferentes trabajos en la sociedad. Tomando esta consideración nos indicó también que es por eso que las diferentes empresas en la ciudad, invierten mucho dinero para la eficacia y la eficiencia de sus trabajadores. Para su investigación analizó diferentes trabajos de investigadores conocidos como Maslow, Murray, etc. Utilizó básicamente el trabajo de Maslow y su triangulo y sus niveles de motivación. Luego este autor relacionó la motivación laboral dentro de una empresa, para lo cual utilizó dos empresas ecuatorianas, donde analizó y evaluó los diferentes métodos o teorías de motivación. Realizó entrevistas a los trabajadores, así como encuestas a todo el personal, analizando sus respuestas, dando recomendaciones a los diferentes jefes de sección o planta. Según el autor el objetivo era demostrar si los trabajadores utilizaban

implícitamente algunas teorías de los diferentes autores conocidos. Llegó a la conclusión, que sí seguían algunos patrones de comportamiento, de algunas teorías de los autores, pero en especial del estudio de Maslow.

Finalmente coincide con Bustamante con su trabajo de investigación del año 2012, descrito anteriormente. En este trabajo de investigación, el autor utilizó un diseño de tipo descriptivo a la vez correlacional. Su objetivo fue investigar la relación que había entre estas dos variables. Una de las variables era el clima organizacional y la otra variable era el rendimiento académico. El trabajo de investigación tuvo una población de 120 alumnos, estudiantes de una institución educativa de Ventanilla. Este investigador, utilizó un cuestionario tipo Likert, para analizar la primera variable y para medir la otra variable hizo una prueba de evaluación de conocimiento. Los resultados arrojados en esta investigación, fue una correlación de Spearman de 0,38; si bien es cierto es baja, pero hay una relación significativa entre ambas variables.

V. Conclusiones

- Primera** Las dos variables de investigación, llamadas uno motivación laboral y la segunda variable cuyo nombre es clima organizacional, se relacionan favorablemente, demostrando con un coeficiente a favor de rho de spearman de 0,326. Este número nos indica que el trabajo está dentro de los parámetros positivos. Tenemos que indicar también a pesar que la correlación es baja, sin embargo hay relación entre estas dos variables.
- Segunda** Las dos variables de investigación, una dimensión llamada satisfacción de motivación laboral y la segunda variable cuyo nombre es clima organizacional, se relacionan favorablemente, demostrando con un coeficiente a favor de rho de spearman de 0,324. Este número nos indica que el trabajo está dentro de los parámetros positivos. Tenemos que indicar también a pesar que la correlación es baja, sin embargo hay relación entre la dimensión descrita anteriormente y la segunda variable.
- Tercera** Las dos variables de investigación, una dimensión llamada ambiente de trabajo de motivación laboral y la segunda variable cuyo nombre es clima organizacional, se relacionan favorablemente, demostrando con un coeficiente a favor de rho de spearman de 0,258. Este número nos indica que el trabajo está dentro de los parámetros positivos. Tenemos que indicar también a pesar que la correlación es baja, sin embargo hay relación entre la dimensión descrita anteriormente y la segunda variable.
- Cuarta** Finalmente, la variable motivación laboral se relaciona con la variable clima organizacional según los trabajadores en la Municipalidad distrital de Los Olivos, Lima 2017; habiéndose determinado un coeficiente de correlación rho de spearman positivo. De esta manera ambas variables tienen un papel importante dentro del recinto laboral. Es importante tener en consideración estas dos variables de parte de los trabajadores, para el buen trabajo laboral del recinto edil.

VI. Recomendaciones

- Primera** Teniendo en cuenta la correlación existente de las variables estudiadas, se sugiere fortalecer estas dos variables en la institución municipal, una vez hecho esto, obtendremos una mayor eficiencia y a la vez eficacia en los servicios prestados por los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Los Olivos
- Segunda** Tener presente la importancia de la dimensión satisfacción de la primera variable estudiada, en los trabajadores administrativos; mediante el reconocimiento en sus labores cotidianas, capacitación constante e incentivos económicos. De esta manera tener contentos a los administrados con los servicios que presta la institución municipal.
- Tercera** El ambiente de trabajo, así como el clima, en toda institución es significativa, porque de ello depende el buen desenvolvimiento en sus tareas diarias de la persona común. Tomando en cuenta esta situación, obtendremos un mejor desempeño de parte de los trabajadores de la institución y por ende a los administrados de la comuna.
- Cuarta** La motivación laboral dentro del recinto laboral es importante porque de él, depende el buen desenvolvimiento del trabajador y por ende el buen servicio que le puede dar a los administrados. El gerente de turno tiene la obligación de motivar a sus subordinados, incentivándolos de diferentes maneras y de esta manera el trabajador se sentirá cómodo.
- Quinta** Finalmente el clima laboral dentro del recinto laboral debe ser positivo entre todos los trabajadores. Los problemas domésticos de los trabajadores deben dejar de ser importantes en una conversación laboral. Dejar de lado el egoísmo que se encuentra en el recinto laboral.

VII. Referencias

- Acero Y. (2007). *Motivación como determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital "Dr. Adolfo Prince Lara"*. Recuperado <http://motivacion-como-determinante-en-el-desempeño-laboral-del-personal-administrativo-del-hospital-adolfo-prince-lara>
- Abarza F. (2012). *Investigación privada vs investigación pura*. Publicado en investigación + Desarrollo + Innovación.
- Adauta S. (2012). *Clima organizacional y Satisfacción laboral*. Instituto Mexicano del seguro social. Revista N° 3. México.
- Alarcón J. (2002). *Análisis del síndrome de Burnout: psicopatología, estilos de afrontamiento y clima social*. Revista de Psiquiatría de la facultad de Medicina de Barna. Vol. 29, N° 1.
- Alonso M. (2004). *Evaluación del rendimiento: Recuperado de:* <http://www.petra.euitio.uniovi.es/~i7972470/ORIGENINCENTIVOS.HTM>
- Arana W. (2004). *Motivación y productividad: frustración en el trabajo*. <http://www.psicologiacientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/ar-arana01.htm#inicio>
- Arévalo A. (2006). *Panorama sobre los estudios de clima organizacional*. Universidad Santo tomas de Colombia
- Álvarez E. (2008). *Asesorías para el diagnóstico e intervención del clima organizacional*. Trabajo de grado, maestría en ciencias sociales. Universidad Javeriana, Colombia
- Ávila R. (2012). *Estadística elemental*. Estudio y ediciones RA. Lima, Perú.
- Brunet L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definiciones, diagnósticos y consecuencias*. Editorial Trillas. México.
- Chiavenato I. (2001). *Administración de recursos humanos*. Ed. Mc Graw Hill. México.
- Chiavenato I. (2002). *Gestión del talento Humano*. Ed. Mc Graw Hill. México.

- De Vellis G. (2006). *La medición en Ciencias Sociales y en la psicología, en estadística con SPSS y Metodología de la investigación*. Trillas. México.
- Dorta Q. (2013). *Definiciones y dimensiones del clima organizacional*. Recuperado de: <http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html>
- Galán M. (2010). *Justificación y limitaciones de la investigación*. Trillo. México
- Goldhamer G. (2001). *Comunicación organizacional*. Ed. Diana. México.
- Gonzales E. (2008). *Motivación laboral*. Universidad Autónoma de Nuevo León. México
- Gross M. (2009). *Las ocho teorías más importantes sobre la motivación*. <http://www.manuelgross.bligoo.com/las-8-teorias-mas-importantes-sobre-la-motivacion-actualizado>
- Gutiérrez W. (2013). *Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Hacep N. (2014). La motivación laboral, estrategia para aumentar la productividad. Recuperado de: http://www.culturaemedellin.gov.co/sites/CulturaE/MiEmpresa/Noticias/Paginas/motivacionlaboral_100702.aspx
- Juanes C. (2014). *La motivación laboral*. Recuperado de: <http://psicologiayempresa.com/la-motivacion-laboral.html>
- Kind H. (2014). *Teorías sobre el clima laboral*. Recuperado de: <http://www.sohuman.mx/blog/teor%C3%ADas-sobre-el-clima-laboral>
- López J. (2009). *Motivación laboral y gestión de recursos humanos*. Recuperado de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/administracion/n15_2005/a04.pdf

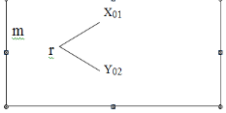
- León P. (2015). *Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud Pública*. Escuela nacional de salud Pública (ENSAP). La Habana, Cuba.
- Marroquín, R. (2012). Investigación Descriptiva. Metodología de la Investigación. Universidad Enrique Guzmán y Valle, La Cantuta
- Mujica M. (2009). *Construcción de un indicador de gestión fundamento en el clima organizacional*. Universidad de Zulia. Venezuela.
- Murillo J. (2011). El enfoque cuantitativo. Recuperado de: http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=6&ved=0ceuqfjaf&url=http%3a%2f%2fbscw.rediris.es%2fpub%2fbscw.cgi%2fd308137%2fmetodos.doc&ei=pxp_uvleoy22kqe0
- Murillo W. (2008). La investigación científica. Universidad de Colombia.
- Olaz A. (2009). *Definición de un modelo de clima laboral basado en gestión por competencias*. Revista de sociología de Bogotá, Colombia.
- Páez C. (2005). Rotación de personal. Recuperado de: <http://www.uruguay.com/rotacionpersonal.htm>
- Pérez S. (2013). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. Revista cubana de salud Pública.
- Polis S. (2011). *Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y satisfacción laboral*. Revista de la Universidad Bolivariana, volumen 10, N° 30
- Quero V. (2010). *Confiabilidad y coeficiente de Alpha de Crombach*. Recuperado de: <http://www.urbe.edu/publicaciones/telos/ediciones/pdf/vol-12-2/nota-2.PDF>.
- Ramos D. (2012). *El clima organizacional, dimensiones y modelos de abordaje*. Escuela de Ciencias sociales y Arte y humanidades. Universidad abierta y a distancia

- Robbins S. (2009). *Comportamiento organizacional*. 8va ed. México DF. Prentice hall
- Salazar J. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. Ciudad de la Habana. Cuba
- Salgado J. (1996). *Clima laboral y satisfacción laboral*. Universidad de Santiago de Compostela. España
- Sexton W. (2009). *Teorías de la organización*. Editorial Trillas México.
- Urea A, (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cia. Ltda.* De la ciudad de Ambato. Universidad técnica de Ambato.
- Young M. (2000). *Los ocho principios de la comunicación eficaz*. *Revista de negocios de la Universidad de Harvard*. Bilbao, España
- Zorrilla A. (1993). *Introducción a la metodología de la investigación*. Cal editores México

VIII. Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DIMENSIONES E INDICADORES			
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Motivación laboral			
			dimensiones	Indicadores	ítems	Nivel - Rango
¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el clima organizacional en la Municipalidad de Los Olivos. Lima.2017?	Determinar qué relación existe entre la motivación laboral y el clima organizacional en la Municipalidad de Los Olivos. Lima.2017.	La motivación laboral se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Municipalidad de Los Olivos. Lima. 2017	1.- Satisfacción	1.1. Percepción	Del (1) al (18)	
			2.- Ambiente de trabajo	2.1. Comodidad	Del (19) al (36)	Alto (60-75) Medio (45-59) Bajo (15-44)
Problemas específicos	Objetivos específicos:	Hipótesis específica	Variable 2: Clima organizacional			
			Dimensiones	indicadores	ítem	Nivel - rango
PE1. ¿Qué relación existe entre la relación de satisfacción de la motivación laboral y el clima organizacional en la Municipalidad de Los Olivos. Lima.2017?	OE.1 Analizar qué relación existe entre la dimensión de satisfacción de la motivación laboral y el clima organizacional en la Municipalidad de Los Olivos. Lima.2017.	HE.1. La dimensión de satisfacción de la motivación laboral se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Municipalidad de Los Olivos. Lima. 2017	1.- Relaciones interpersonales	1.1 Autoestima	Del (1) al (18)	
			2.- Estilo de dirección	2.1. Autoritarismo	Del (19) al (36)	Bueno (109-155) Regular (89-108) Deteriorado (49- 88)
PE.2 ¿Qué relación existe entre la dimensión ambiente de trabajo de la motivación laboral y el clima organizacional de la Municipalidad de Los Olivos. Lima. 2017?	OE.2 Determinar qué relación existe entre la dimensión de ambiente de trabajo de la motivación laboral y el clima organizacional en la Municipalidad de Los Olivos. Lima.2017.	HE.2: La dimensión de ambiente de trabajo de la motivación laboral se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Municipalidad de Los Olivos. Lima. 2017				

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: El trabajo de investigación es considerada básica, conocida también como pura, teórica o fundamental.</p> <p>DISEÑO: El presente estudio se clasifica dentro del diseño de investigación No experimental, transversal y correlacional. El esquema del presente diseño es el siguiente:</p>	<p>POBLACIÓN: La población estará conformada por 100 trabajadores administrativos de la Municipalidad de Los Olivos. Lima. 2017.</p> <p>TIPO DE MUESTREO: No se empleó un tipo de muestra</p>	<p>Variable1: Motivación laboral</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Encuesta de motivación laboral</p> <p>Autor: Cecilia Lévano</p> <p>Duración: Sin límite</p> <p>Aplicación: Individual o colectiva</p> <p>Dimensiones: Satisfacción y Ambiente de trabajo.</p> <p>Número de ítem: 36 ítems</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Análisis descriptivo</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - Presentación de tablas y gráficos - Distribución de frecuencias <hr/> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Contrastación de hipótesis</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - Prueba de normalidad de Kolmogorov de Smirnov - Prueba estadística coeficiente de correlación de Spearman <hr/>
 <p>Dónde:</p> <p>M = Muestra Y = Motivación Laboral X = Clima organizacional R = Relación</p>	<p>TAMAÑO DE MUESTRA: En este trabajo de investigación se utilizó una muestra que coincide con la población</p>	<p>Variable 2: Clima organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Encuesta de Clima organizacional</p> <p>Autor: Yusset Acero</p> <p>Aplicación: individual y colectiva</p> <p>Dimensiones: Relaciones interpersonales y estilo de dirección</p> <p>Números de ítems: 36 ítems</p>	
<p>MÉTODO: El trabajo de investigación utilizará el método hipotético deductivo, en la cual considera que la conclusión esta implícito en las premisas</p>			

2.- Ambiente de trabajo	6.- ¿Está satisfecho con recibir capacitación constante, así como todo el personal en la institución laboral?						
	7.- ¿Qué tan satisfecho está con los útiles de trabajo, tales como la computadora, fotocopidora, internet, etc.?						
	8.- ¿Qué tan satisfecho se encuentra con la estabilidad de trabajo, con referente a las liquidaciones, jubilaciones anticipadas, pagos puntuales?						
	9.- ¿Qué tan satisfecho se encuentra con referente a la justicia existente en la asignación de actividades laborales?						
	10.- ¿Qué tan satisfecho se encuentra con respecto a las condiciones de seguridad, vale decir robo de delincuentes, en su recinto laboral?						
	11.- ¿Qué tan satisfecho se encuentra con respecto al nivel de jerarquía que ocupa en la institución laboral?						
	12.- ¿Qué tan satisfecho está con el respeto que recibe debido al esfuerzo laboral?						
	13.- Está satisfecho con las nuevas oportunidades para lograr mejores resultados ante un objetivo de trabajo laboral						
	14.- ¿Qué tan satisfecho está con respecto al reconocimiento de parte de sus compañeros a su esfuerzo laboral?						
	15.- ¿Qué tan satisfecho está con las condiciones de trabajo, con respecto a la oficina, la cafetería, luz, etc.?						
	16.- Está satisfecho con el apoyo que recibe de su jefe cuando hay problemas laborales						
	17.- ¿Qué tan satisfecho está con la política de trabajo de la institución, que te brinda desarrollar nuevas habilidades y responsabilidades?						
	18.- ¿Qué tan satisfecho está con respecto a aplicar y desarrollar sus habilidades en la institución laboral?						
	19.- Mi puesto laboral ha permitido tener una posición significativa en la institución						
	20.- El gerente de la institución trata a los trabajadores con equilibrio						
	21.- Dentro del recinto laboral existe actos éticos como actos irregulares						
	22.- El área donde trabajo existe compañerismo						
	23.- La institución donde laboro me ha permitido descubrir nuevas áreas laborales dentro de mi trabajo						
	24.- Se me asigna responsabilidades extras en mi área de trabajo						
	25.- El salario que percibo mensualmente ha permitido mejorar mi calidad de vida						
	26.- En el espacio físico laboral, existen las condiciones físicas que permiten realizar mi trabajo en forma eficiente						
	27.- La confianza y respeto que adquiero es producto de mi trabajo						
	28.- En mi trabajo laboral, he alcanzado con éxito las metas que me propuse						
	29.- El gerente brinda críticas constructivas al personal, para mejorar en el trabajo laboral y así ser eficiente						

		30.- Estoy conforme al realizar mi trabajo laboral en la institución					
		31.- En mi centro de trabajo hay oportunidades para poder desarrollarse y alcanzar éxitos profesionales					
		32.- El área de trabajo donde laboro, se ajusta a mi persona, es decir cumple con mis necesidades					
		33.- El trato del gerente a mi persona es agradable y respetoso					
		34.- Mi centro laboral me permite adquirir mucho prestigio					
		35.- Dentro de mi área de trabajo no se observa hechos negativos que afectan al personal					
		36.- Dentro de mi área de trabajo existen preferencias					

¡Muchas Gracias!

Anexo 3. Cuestionario de Clima organizacional

CUESTIONARIO PARA EL RECOJO DE DATOS SOBRE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DE LOS OLIVOS. LIMA. 2017

I.- INTRODUCCIÓN:

La siguiente encuesta tiene como propósito el conocer el nivel de Clima organizacional de los trabajadores. Dicha información servirá como apoyo para la realización de una tesis de Gestión Pública, que tendrá únicamente finalidades del tipo académicas, por lo que se solicita de su amable colaboración a fin de contestar lo más honestamente posible. De antemano, muchas gracias

II.- DATOS GENERALES: Por favor, marque con una X su respuesta.

Sexo	Masculino <input type="checkbox"/>	Femenino <input type="checkbox"/>	
Edad	De 20 a 34 <input type="checkbox"/>	De 35 a 49 <input type="checkbox"/>	De 50 a más <input type="checkbox"/>
Nivel o grado de estudios	Licenciado <input type="checkbox"/>	Magister <input type="checkbox"/>	Doctor <input type="checkbox"/>
Condición laboral	Contratado <input type="checkbox"/>	Nombrado <input type="checkbox"/>	
Tiempo servicio de	De 1 a 10 años <input type="checkbox"/>	De 11 a 20 años <input type="checkbox"/>	De 21 a más años <input type="checkbox"/>

III.- INDICADORES:

A continuación se le presenta una serie de ítems a las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la alternativa que Ud. considere correcta

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

Nº	DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4	5
1.-	Relaciones interpersonales	1.- Mis compañeros de trabajo tienen en cuenta mis conceptos u opiniones					
		2.- Mis colegas de trabajo tienen en cuenta mi buena amistad					
		3.- Mis compañeros de trabajo tienen en cuenta el equilibrio en mis decisiones					
		4.- Mis compañeros de trabajo me aceptan como soy					
		5.- En mi área de trabajo hay compañerismo					
		6.- Mis compañeros de trabajo laboran sin discusiones					
		7.- En mi área de trabajo, los colegas son distantes conmigo					
		8.- Mis compañeros de trabajo me ayudan continuamente en las labores de trabajo					
		9.- En mi área de trabajo, los onomásticos se celebran en forma discreta					
		10.- Mis compañeros de trabajo me hacen sentir incómodo					
		11.- Mis compañeros de trabajo valoran mis aportes laborales					
		12.- Mis compañeros de trabajo me observan como un líder					

2.-	Estilo de dirección	13.- Mis compañeros de trabajo observan lo dinámico que soy con ellos						
		14.- En el centro de labores todos me conocen por mi humildad						
		15.- En mi área de trabajo se cumple con las metas trazadas						
		16.- Mis compañeros de trabajo llegan temprano a sus labores cotidianas						
		17.- El grupo de trabajo tiene confianza en mi persona al tomar decisiones						
		18.- Mi grupo de trabajo se capacita constantemente						
		19.- El gerente crea un clima de confianza en la institución						
		20.- El gerente desconfía de los trabajadores de la institución						
		21.- El gerente se identifica con la institución						
		22.- El gerente es déspota con sus subalternos						
		23.- El gerente es mal educado con los trabajadores						
		24.- El gerente toma atención cuando dialoga con los administrados						
		25.- El gerente escucha a los trabajadores para la toma de decisiones						
		26.- El gerente llega temprano y se pone a trabajar						
		27.- El gerente trabaja muy cómodamente con el subgerente						
		28.- La toma de decisiones del gerente son arbitrarias						
		29.- El gerente tiene un plan de trabajo planificado y lo da a conocer a los trabajadores						
		30.- El gerente incentiva a los trabajadores por el buen desempeño laboral						
		31.- El gerente tiene un plan de trabajo al corto, mediano y largo plazo						
		32.- El gerente inspecciona in situ cualquier problema de la institución						
		33.- El gerente está en contacto con el alcalde de la institución						
		34.- El gerente es dinámico con los trabajadores de la institución						
		35.- El gerente tiene equilibrio en sus decisiones						
		36.- El gerente sale al encuentro ante cualquier conflicto de la institución						

Anexo 4. Base de Datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	UNO	Numérico	8	0	¿Qué tan satisf...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
2	DOS	Numérico	8	0	¿Qué tan satisf...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
3	TRES	Numérico	8	0	¿Qué tan satisf...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
4	CUATRO	Numérico	8	0	¿Qué tan satisf...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
5	CINCO	Numérico	8	0	¿Qué tan satisf...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
6	SEIS	Numérico	8	0	¿Está satisfecho...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
7	SIETE	Numérico	8	0	¿Qué tan satisf...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
8	OCHO	Numérico	8	0	¿Qué tan satisf...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
9	NUEVE	Numérico	8	0	¿Qué tan satisf...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
10	DIEZ	Numérico	8	0	¿Qué tan satisf...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
11	ONCE	Numérico	8	0	¿Qué tan satisf...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
12	DOCE	Numérico	8	0	¿Qué tan satisf...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
13	TRECE	Numérico	8	0	Está satisfecho...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
14	CATORCE	Numérico	8	0	¿Qué tan satisf...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
15	QUINCE	Numérico	8	0	¿Qué tan satisf...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
16	DIECISEIS	Numérico	8	0	Está satisfecho...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
17	DIECISIETE	Numérico	8	0	¿Qué tan satisf...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
18	DIECIOCHO	Numérico	8	0	¿Qué tan satisf...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
19	DIECINUEVE	Numérico	8	0	Mi puesto labor...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
20	VEINTE	Numérico	8	0	El gerente de la...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
21	VEINYUNO	Numérico	8	0	Dentro del recin...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
22	VEINTEYDOS	Numérico	8	0	El área donde t...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
23	VEINTEYTR...	Numérico	8	0	La institución d...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
25	VEINTEYCI...	Numérico	8	0	El salario que p...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
26	VEINTEYS...	Numérico	8	0	En el espacio fi...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
27	VEINTEYSI...	Numérico	8	0	La confianza y ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
28	VEINTEY...	Numérico	8	0	En mi trabajo la...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
29	VEINTEYN...	Numérico	8	0	El gerente brind...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
30	TREINTA	Numérico	8	0	Estoy conforme...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
31	TREINTAY...	Numérico	8	0	En mi centro d...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
32	TREINTAYD...	Numérico	8	0	El área de trab...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
33	TREINTAYT...	Numérico	8	0	El trato del ger...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
34	TREINTAYC...	Numérico	8	0	Mi centro labor...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
35	TREINTAYC...	Numérico	8	0	Dentro de mi ár...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
36	TREINTAYS...	Numérico	8	0	Dentro de mi ár...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
37	Treitsiete	Numérico	8	0	Mis compañero...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
38	Treitiocho	Numérico	8	0	Mis colegas de...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
39	treitnueve	Numérico	8	0	Mis compañero...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
40	Cuarenta	Numérico	8	0	Mis compañero...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
41	Cuarentauno	Numérico	8	0	En mi área de t...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
42	Cuartdos	Numérico	8	0	Mis compañero...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
43	Cuartres	Numérico	8	0	En mi área de t...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
44	Cuaretcuatro	Numérico	8	0	Mis compañero...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
45	Cuaretcinco	Numérico	8	0	En mi área de t...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
46	Cuarentseis	Numérico	8	0	Mis compañero...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
47	Cuaretsiete	Numérico	8	0	Mis compañer...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada

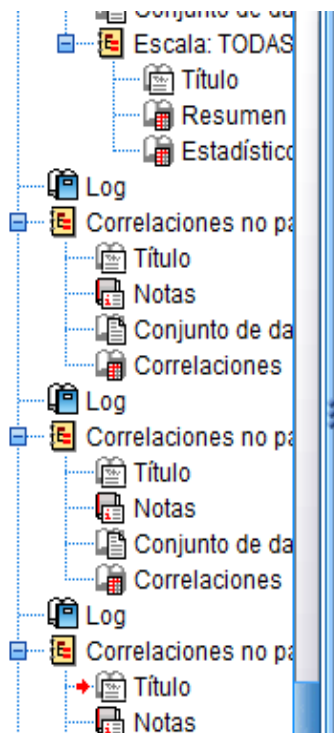
49	Cuaretnueve	Numérico	8	0	Mis compañero...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
50	Cincuenta	Numérico	8	0	En el centro de...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
51	Cincuetuno	Numérico	8	0	En mi área de t...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
52	Cincudtos	Numérico	8	0	Mis compañero...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
53	Cincuentres	Numérico	8	0	El grupo de tra...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
54	Cincuentcu...	Numérico	8	0	Mi grupo de tra...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
55	Cincinco	Numérico	8	0	El gerente crea...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
56	Ciencuseis	Numérico	8	0	El gerente desc...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
57	Cincutsiete	Numérico	8	0	El gerente se id...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
58	Cincutocho	Numérico	8	0	El gerente es d...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
59	Cincutnueve	Numérico	8	0	El gerente es ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
60	Sesenta	Numérico	8	0	El gerente tom...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
61	Sesentauno	Numérico	8	0	El gerente escu...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
62	Sesentdos	Numérico	8	0	El gerente llega...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
63	Sesentres	Numérico	8	0	El gerente trab...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
64	Sesencuatro	Numérico	8	0	La toma de dec...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
65	Sesentcincos	Numérico	8	0	El gerente tiene...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
66	Sesentseis	Numérico	8	0	El gerente ince...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
67	Sesentsiete	Numérico	8	0	El gerente tiene...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
68	Sesetocho	Numérico	8	0	El gerente insp...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
69	Sesentnueve	Numérico	8	0	El gerente está...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
70	Setenta	Numérico	8	0	El gerente es di...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
71	Seteuno	Numérico	8	0	El gerente tiene...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
72	Setendos	Numérico	8	0	El gerente sale ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada

Anexo 5. Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Variable 1: Motivación Laboral

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
3	3	3	3	2	3	3	3	3	1
3	2	2	2	5	2	2	2	2	5
3	3	2	5	5	1	2	1	2	3
1	1	2	1	1	1	2	1	2	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	3
3	2	5	2	5	2	5	2	5	3
3	2	2	2	5	2	2	2	2	5
3	5	2	5	5	1	2	1	2	3
3	2	1	2	5	2	2	2	2	5
3	5	2	5	5	5	2	5	2	3
1	1	2	1	1	1	2	1	2	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	3
3	2	5	2	5	2	5	2	5	3
3	2	2	2	5	2	2	2	2	5
3	5	2	5	5	1	2	1	2	3
3	2	2	2	5	2	2	2	5	5
3	5	2	5	5	5	2	1	1	3
1	1	2	1	1	1	5	3	3	4
3	5	5	5	5	5	5	2	2	3
3	2	5	2	5	2	5	2	5	3
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	4	4	3	3	3	2
2	2	3	3	3	5	4	3	3	3
3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
3	2	2	3	3	3	4	3	2	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	2	4	3	2	3	3	3	3
3	4	3	3	4	3	4	4	3	2
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	4	3	3	4	5	3	3	3	4
3	5	3	5	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
3	3	3	2	4	3	2	3	3	3
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	4	4	3	3	3	2

3	3	2	4	3	2	3	3	3	3
3	4	3	3	4	3	4	4	3	2
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	4	3	3	4	5	3	3	3	4
3	5	3	5	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
3	3	3	2	4	3	2	3	3	3
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	4	4	3	3	3	2
2	2	3	3	3	5	4	3	3	3
3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
3	2	2	3	3	3	4	3	2	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	2	4	3	2	3	3	3	3
3	4	3	3	4	3	4	4	3	2
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3



Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	100	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	36

Variable 2 : Clima organizacional

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
4	2	2	3	5	4	3	2	2	2
3	5	2	4	4	2	4	3	4	4
2	1	5	3	2	5	3	3	3	3
4	4	2	4	3	1	1	1	1	1
4	2	3	5	5	4	5	5	5	5
4	2	3	3	5	4	4	4	3	3
3	5	2	4	4	2	4	3	4	4
2	1	5	3	2	5	3	3	3	3
3	5	2	4	4	2	4	3	4	4
2	1	5	3	5	5	5	5	5	5
4	4	2	4	3	1	1	1	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	3	3	5	4	5	5	4	4
3	5	2	4	4	2	4	3	4	4
3	1	5	3	2	5	3	3	3	3
3	5	2	4	4	1	3	3	4	4
4	1	5	2	2	3	2	3	3	3
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
4	2	3	3	3	4	3	5	4	4
5	2	3	3	5	4	5	5	4	4
5	5	4	5	5	3	2	5	4	1
4	5	5	5	5	2	1	4	5	2
3	4	3	3	5	3	1	5	5	1
4	5	4	4	5	3	2	5	5	3
5	5	5	5	4	3	1	5	5	1
3	5	3	5	5	5	1	4	3	1
3	4	3	5	5	3	1	4	4	1
3	5	5	5	5	4	1	3	4	2
5	5	3	5	5	3	1	3	5	3
3	5	3	5	5	5	1	4	3	1
3	5	3	5	5	3	1	5	5	1
3	5	3	5	5	3	1	3	3	3
5	5	5	5	5	4	1	5	4	1
3	5	3	5	5	3	1	5	5	1
4	5	3	4	5	3	1	4	5	2
5	5	4	5	5	3	2	5	4	1
4	5	5	5	5	2	1	4	5	2
3	4	3	3	5	3	1	5	5	1
4	5	4	4	5	3	2	5	5	3
5	5	5	5	4	3	1	5	5	1

3	5	3	5	5	5	1	4	3	1
3	4	3	5	5	3	1	4	4	1
3	5	5	5	5	4	1	3	4	2
5	5	3	5	5	3	1	3	5	3
3	5	3	5	5	5	1	4	3	1
3	5	3	5	5	3	1	5	5	1
3	5	3	5	5	3	1	3	3	3
5	5	5	5	5	4	1	5	4	1
3	5	3	5	5	3	1	5	5	1
4	5	3	4	5	3	1	4	5	2
5	5	4	5	5	3	2	5	4	1
4	5	5	5	5	2	1	4	5	2
3	4	3	3	5	3	1	5	5	1
4	5	4	4	5	3	2	5	5	3
5	5	5	5	4	3	1	5	5	1
3	5	3	5	5	5	1	4	3	1
3	4	3	5	5	3	1	4	4	1
3	5	5	5	5	4	1	3	4	2
5	5	3	5	5	3	1	3	5	3
3	5	3	5	5	5	1	4	3	1
5	5	4	5	5	3	2	5	4	1
4	5	5	5	5	2	1	4	5	2
3	4	3	3	5	3	1	5	5	1
4	5	4	4	5	3	2	5	5	3
5	5	5	5	4	3	1	5	5	1
3	5	3	5	5	5	1	4	3	1
3	4	3	5	5	3	1	4	4	1
3	5	5	5	5	4	1	3	4	2
5	5	3	5	5	3	1	3	5	3
3	5	3	5	5	5	1	4	3	1
3	5	3	5	5	3	1	5	5	1
3	5	3	5	5	3	1	3	3	3
5	5	5	5	5	4	1	5	4	1
3	5	3	5	5	3	1	5	5	1
4	5	3	4	5	3	1	4	5	2
5	5	4	5	5	3	2	5	4	1
4	5	5	5	5	2	1	4	5	2
3	4	3	3	5	3	1	5	5	1
4	5	4	4	5	3	2	5	5	3
5	5	5	5	4	3	1	5	5	1
3	5	3	5	5	5	1	4	3	1
3	4	3	5	5	3	1	4	4	1
3	5	5	5	5	4	1	3	4	2
5	5	3	5	5	3	1	3	5	3

3	5	3	5	5	5	1	4	3	1
3	5	3	5	5	3	1	5	5	1
3	5	3	5	5	3	1	3	3	3
5	5	5	5	5	4	1	5	4	1
3	5	3	5	5	3	1	5	5	1
4	5	3	4	5	3	1	4	5	2
5	5	4	5	5	3	2	5	4	1
4	5	5	5	5	2	1	4	5	2
3	4	3	3	5	3	1	5	5	1
4	5	4	4	5	3	2	5	5	3
5	5	5	5	4	3	1	5	5	1
3	5	3	5	5	5	1	4	3	1
3	4	3	5	5	3	1	4	4	1
3	5	5	5	5	4	1	3	4	2
5	5	3	5	5	3	1	3	5	3
3	5	3	5	5	5	1	4	3	1

The screenshot shows a project browser with the following structure:

- Titulo
- Notas
- Conjunto de da
- Escala: TODAS
 - Titulo
 - Resumen
 - Estadístic
- Log
- Correlaciones no pa
 - Titulo
 - Notas
 - Conjunto de da
 - Correlaciones
- Log
- Correlaciones no pa
 - Titulo
 - Notas
 - Conjunto de da
 - Correlaciones
- Log
- Correlaciones no pa
 - Titulo
 - Notas
 - Conjunto de da
 - Correlaciones

Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos3] C:\Users\hp\Desktop\VARIAB.CLIMAORGANZ.sav

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

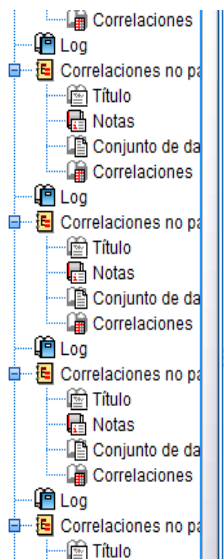
		N	%
Casos	Válidos	100	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	36

Anexo 6. Correlaciones obtenidas del SPSS

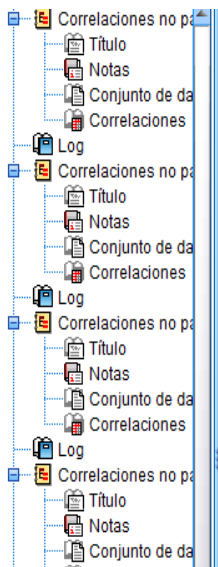


Correlaciones no paramétricas

[Conjunto_de_datos4] C:\Users\hp\Desktop\NUEVOUCVRESULTADO.sav

Correlaciones			MOTIVACION LABORAL	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	MOTIVACION LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,326**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	100	100
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,326**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	100	100

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

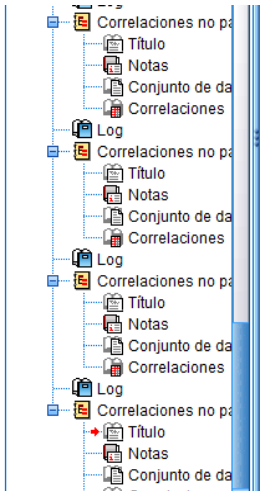


Correlaciones no paramétricas

[Conjunto_de_datos4] C:\Users\hp\Desktop\NUEVOUCVRESULTADO.sav

Correlaciones			CLIMA ORGANIZACIONAL	Satisfaccion
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,324**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	100	100
	Satisfaccion	Coefficiente de correlación	,324**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	100	100

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



→ **Correlaciones no paramétricas**

[Conjunto_de_datos4] C:\Users\hp\Desktop\NUEVOUCVRESULTADO.sav

Correlaciones

			CLIMA ORGANIZACIONAL	Ambiente de trabajo
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,258**
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	100	100
	Ambiente de trabajo	Coefficiente de correlación	,258**	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	100	100

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

Anexo 7. Validaciones

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUESTIONARIO DE LA MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN DE SATISFACCIÓN							
1	¿Qué tan satisfecho se encuentra de que sus labores de trabajo es para usted interesante?	X		X		X		
2	¿Qué tan satisfecho se encuentra en relación al pago mensual que percibe en la institución laboral?	X		X		X		
3	¿Qué tan satisfecho se encuentra con la política de los procedimientos establecidos para el ascenso en la institución laboral?	X		X		X		
4	¿Qué tan satisfecho está con las metas concretas que puedan alcanzarse con éxito en el corto plazo, mediano o largo plazo?	X		X		X		
5	¿Qué tan satisfecho está con las condiciones de trabajo, con respecto a la oficina, la cafetería, luz, etc.?	X		X		X		
6	¿Está satisfecho con recibir capacitación constante, así como todo el personal en la institución laboral?	X		X		X		
7	¿Qué tan satisfecho está con los útiles de trabajo, tales como la computadora, fotocopidora, internet, etc.?	X		X		X		
8	¿Qué tan satisfecho se encuentra con la estabilidad de trabajo, con referente a las liquidaciones, jubilaciones anticipadas, pagos puntuales?	X		X		X		
9	¿Qué tan satisfecho se encuentra con referente a la justicia existente en la asignación de actividades laborales?	X		X		X		

10	¿Qué tan satisfecho se encuentra con respecto a las condiciones de seguridad, vale decir robo de delincuentes, en su recinto laboral?	X		X		X		
11	¿Qué tan satisfecho se encuentra con respecto al nivel de jerarquía que ocupa en la institución laboral?	X		X		X		
12	¿Qué tan satisfecho está con el respeto que recibe debido al esfuerzo laboral?	X		X		X		
13	Está satisfecho con las nuevas oportunidades para lograr mejores resultados ante un objetivo de trabajo laboral	X		X		X		
14	¿Qué tan satisfecho está con respecto al reconocimiento de parte de sus compañeros a su esfuerzo laboral?	X		X		X		
15	¿Qué tan satisfecho está con las condiciones de trabajo, con respecto a la oficina, la cafetería, luz, etc.?	X		X		X		
	AMBIENTE DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Está satisfecho con el apoyo que recibe de su jefe cuando hay problemas laborales	X		X		X		
17	¿Qué tan satisfecho está con la política de trabajo de la institución, que te brinda desarrollar nuevas habilidades y responsabilidades?	X		X		X		
18	¿Qué tan satisfecho está con respecto a aplicar y desarrollar sus habilidades en la institución laboral?	X		X		X		
19	Mi puesto laboral ha permitido tener una posición significativa en la institución	X		X		X		
20	El gerente de la institución trata a los trabajadores con equilibrio	X		X		X		
21	Dentro del recinto laboral existe actos éticos como actos irregulares	X		X		X		

22	El área donde trabajo existe compañerismo	X		X		X		
23	La institución donde laboro me ha permitido descubrir nuevas áreas laborales dentro de mi trabajo	X		X		X		
24	Se me asigna responsabilidades extras en mi área de trabajo	X		X		X		
25	El salario que percibo mensualmente ha permitido mejorar mi calidad de vida	X		X		X		
26	En el espacio físico laboral, existen las condiciones físicas que permiten realizar mi trabajo en forma eficiente	X		X		X		
27	La confianza y respeto que adquiero es producto de mi trabajo	X		X		X		
28	En mi trabajo laboral, he alcanzado con éxito las metas que me propuse	X		X		X		
29	El gerente brinda críticas constructivas al personal, para mejorar en el trabajo laboral y así ser eficiente	X		X		X		
30	Estoy conforme al realizar mi trabajo laboral en la institución	X		X		X		
31	En mi centro de trabajo hay oportunidades para poder desarrollarse y alcanzar éxitos profesionales	X		X		X		
32	El área de trabajo donde laboro, se ajusta a mi persona, es decir cumple con mis necesidades	X		X		X		
33	El trato del gerente a mi persona es agradable y respetoso	X		X		X		
34	Mi centro laboral me permite adquirir mucho prestigio	X		X		X		
35	Dentro de mi área de trabajo no se observa hechos negativos que afectan al personal	X		X		X		

36	Dentro de mi área de trabajo existen preferencias	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	RELACIONES INTERPERSONALES							
1	Mis compañeros de trabajo tienen en cuenta mis conceptos u opiniones	X		X		X		
2	Mis colegas de trabajo tienen en cuenta mi buena amistad	X		X		X		
3	Mis compañeros de trabajo tienen en cuenta el equilibrio en mis decisiones	X		X		X		
4	Mis compañeros de trabajo me aceptan como soy	X		X		X		
5	En mi área de trabajo hay compañerismo	X		X		X		
6	Mis compañeros de trabajo laboran sin discusiones	X		X		X		
7	En mi área de trabajo, los colegas son distantes conmigo	X		X		X		
8	Mis compañeros de trabajo me ayudan continuamente en las labores de trabajo	X		X		X		
9	En mi área de trabajo, los onomásticos se celebran en forma discreta	X		X		X		
10	Mis compañeros de trabajo me hacen sentir incómodo	X		X		X		
11	Mis compañeros de trabajo valoran mis aportes laborales	X		X		X		
12	Mis compañeros de trabajo me observan como un líder	X		X		X		
13	Mis compañeros de trabajo observan lo dinámico que soy con ellos	X		X		X		
14	En el centro de labores todos me conocen por mi humildad	X		X		X		
15	En mi área de trabajo se cumple con las metas trazadas	X		X		X		

	ESTILO DE DIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Mis compañeros de trabajo llegan temprano a sus labores cotidianas	X		X		X		
17	El grupo de trabajo tiene confianza en mi persona al tomar decisiones	X		X		X		
18	Mi grupo de trabajo se capacita constantemente	X		X		X		
19	El gerente crea un clima de confianza en la institución	X		X		X		
20	El gerente desconfía de los trabajadores de la institución	X		X		X		
21	El gerente se identifica con la institución	X		X		X		
22	El gerente es déspota con sus subalternos	X		X		X		
23	El gerente es mal educado con los trabajadores	X		X		X		
24	El gerente toma atención cuando dialoga con los administrados	X		X		X		
25	El gerente escucha a los trabajadores para la toma de decisiones	X		X		X		
26	El gerente llega temprano y se pone a trabajar	X		X		X		
27	El gerente trabaja muy cómodamente con el subgerente	X		X		X		
28	La toma de decisiones del gerente son arbitrarias	X		X		X		
29	El gerente tiene un plan de trabajo planificado y lo da a conocer a los trabajadores	X		X		X		
30	El gerente incentiva a los trabajadores por el buen desempeño laboral	X		X		X		
31	El gerente tiene un plan de trabajo al corto, mediano y largo plazo	X		X		X		
32	El gerente inspecciona in situ cualquier problema de la institución	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

DNI:.....

Especialidad del

validador:.....

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

.....de.....del 20.....

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Alfonso Mendez Karen Smith DNI: 40160186

Especialidad del validador:..... Psicología

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de 03 del 2017



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg: DNI: 10659133

Especialidad del validador: CRISTIAN MEDINA SOTELO - METODOLOGO - Docente UCV

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de 03 del 2017.



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: Bézar Yaray Ghilardi DNI: 06408163

Especialidad del validador:.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de 03 del 2017


Firma del Experto Informante.

Anexo 8. Artículo científico

1. Título

Motivación laboral y Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, Lima 2017.

2. Autor

Freddy Elias Ayquipa Cruz

Correo electrónico: feca777@hotmail.com

3. Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objeto general, determinar la relación que existe entre las dos variables; vale decir, la motivación laboral y clima organizacional en la Municipalidad de Los Olivos, Lima 2017; cuya población fue de cien trabajadores administrativos, se consideró toda la población; en los cuales se han empleado las variables: Motivación Laboral y Clima Organizacional.

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Este trabajo de investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un periodo específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario de Motivación laboral, el cual estuvo constituido por treinta y seis preguntas en la escala tipo Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca), y el cuestionario de clima organizacional, el cual estuvo constituido por treinta y seis preguntas en la escala tipo Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca), que brindaron información acerca de la motivación laboral y clima organizacional, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia marcada o significativa para afirmar que las dos variables las cuales son motivación laboral y clima organizacional se relacionan significativamente en la municipalidad de Los Olivos. Lima. 2017; habiéndose determinado un coeficiente Rho de Spearman de 0,326; lo cual nos indica un nivel de correlación bajo.

4. Palabras clave

Motivación laboral, Clima organizacional, satisfacción, ambiente de trabajo, relaciones interpersonales, estilo de dirección

5. Abstract

The present research study had the general, determine what relationship exists between work motivation and organizational climate in the municipality of The Olive trees. Lima. 2017. The population was one hundred administrative workers, the census shows the population considered, in which the variables have been used: Labor Motivation and Organizational Climate.

The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research used for its purpose the non-experimental design of cross-sectional correlational level, which collected information on a specific period, which was developed to apply the tools: Questionnaire Motivation, which consisted of 30 questions on the Likert scale (satisfied, very satisfied, fairly satisfied, satisfied, very satisfied), and the questionnaire of organizational climate, which consisted of 20 questions on the Likert scale (always, often, sometimes, rarely, never), that provided information about motivation and organizational climate, through the evaluation of its different dimensions, the results are presented graphically and textually.

The research concluded that there is significant evidence to say. The word motivation was significantly related to the organizational climate in the municipality of the Olives. Lima. 2017; a Spearman Rho coefficient of 0.326 having been determined; Which indicates a low level of correlation.

6. Keywords

Work motivation, organizational climate, satisfaction, work environment, interpersonal relationships, management style

7. Introducción

Montoya (2015), en su tesis *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos. Pontificia Universidad Católica del Perú*. Su trabajo de investigación fue sobre la relación entre dos variables importantes en la gestión de los recursos de los

individuos. Sus variables de estudio fueron el clima organizacional y la otra variable fue la evaluación del desempeño del individuo o personal. Este autor buscó nuevos conocimientos con respecto a estas dos variables, debido a que no encontró nada nuevo en la literatura común. Su trabajo de investigación fue de tipo transversal de tipo correlacional, a la vez utilizó técnicas cualitativas y técnicas cuantitativas con toda la población de los trabajadores de la empresa en estudio. Midió la primera variable la cual es clima organizacional, con un instrumento OCQ, la cual era de 50 preguntas y midió nueve dimensiones. La segunda variable, la cual es evaluación del desempeño del individuo, confeccionó para éste el autor, un cuestionario de 21 preguntas, utilizando seis dimensiones. Realizó también un Focus group, utilizando la misma población de las dos variables anteriores. Con respecto a las entrevistas, fueron constantes a los entrevistados, obteniendo mucha información. Finalmente concluyó este investigador, que hay una relación bastante significativa entre las dos variables estudiadas.

Bustamante (2012), en su tesis *Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes de tercero de secundaria en una institución educativa de Ventanilla*. Universidad particular San Ignacio de Loyola (USIL) Lima. Perú. En este trabajo de investigación, el autor utilizó un diseño de tipo descriptivo a la vez correlacional. Su objetivo fue investigar la relación que había entre estas dos variables. Una de las variables era el clima organizacional y la otra variable era el rendimiento académico. El trabajo de investigación tuvo una población de 120 alumnos, estudiantes de una institución educativa de Ventanilla. Este investigador, utilizó un cuestionario tipo Likert, para analizar la primera variable y para medir la otra variable hizo una prueba de evaluación de conocimiento. Los resultados arrojados en esta investigación, fue una correlación de Spearman de 0,38; si bien es cierto es baja, pero hay una relación significativa entre ambas variables.

8. Metodología

El trabajo de investigación tiene el diseño de tipo No experimental-transversal, el nivel es correlacional. En este caso, los trabajos de investigación se realizan sin

manipulación de foráneos. Solo se observan los fenómenos en la realidad o in situ, para luego estudiarlos.

En el presente trabajo de investigación se estudió una población bien concreta, en la cual la muestra proviene de esta población en la cual se está estudiando. El estudio de la población es limitada, debido a que estuvo enmarcada solo a cien trabajadores administrativos de la Municipalidad de Los olivos, Lima 2017, además debemos decir que coincide con la muestra. En el presente trabajo de investigación, las entrevistas se realizaron con todos los trabajadores, en la cual conocían la problemática de la comuna y fueron seleccionadas al azar. En este caso el proceso de investigación se hace de acuerdo a la toma de decisiones de diferentes personas o grupos. El trabajo de investigación es de muestreo no probabilístico. Se utilizó como técnica a la encuesta; utilizó como instrumento al cuestionario, la cual es una determinada cantidad de preguntas, en este caso de 36 preguntas para casa variable de investigación, los cuales fueron motivación laboral y clima organizacional.

9.Resultados

En esta parte se analiza las diferentes tablas y figuras de la siguiente manera. En la tabla 7, figura 1; se puede observar que la mayoría de los trabajadores están en el nivel medio, la cual representa el 93%; mientras que el nivel bajo representa un 4% y por último el nivel alto representa el 3%. En la tabla 8, figura 2; se observa que la mayoría de los trabajadores están en el nivel regular, la cual representa el 62%; mientras que el nivel deteriorado representa un 3% y por último el nivel bueno representa el 35%. En la tabla 9, figura 3; se observa que la mayoría de los trabajadores están en el nivel medio, la cual representa el 94%; mientras que el nivel medio representa un 3% y por último el nivel alto representa el 3%. En la tabla 10, figura 4; se observa que la mayoría de los trabajadores están en el nivel medio y alto, la cual representa el 27% y 69% respectivamente, mientras que el nivel bajo representa sólo un 4%. De la tabla 12, se observa que $p(\text{sig})$ para ambas variables menor a 0,05 con lo cual no están dentro de una distribución normal. Se concluye para finalizar que ambas variables correlacionaran con estadísticos no paramétricos, para luego utilizar el coeficiente o rho de spearman. Según tabla 13, se observa que entre las dos variables el

coeficiente de correlación es de 0,326**. Se concluye que el grado de correlación es directo, sin embargo el nivel de correlación es bajo. Según tabla 14, se observa que entre las dos variables el coeficiente de correlación es de 0,324**. Podemos concluir que el grado de correlación es directo, sin embargo el nivel de correlación es bajo. Según tabla 15, se observa que entre las dos variables el coeficiente de correlación es de 0,258**. Se concluye que el grado de correlación es directo, sin embargo el nivel de correlación es bajo.

10. Discusión

Las dos variables estudiadas en la cual la variable número uno es motivación laboral y la segunda variable clima organizacional, guardan una estrecha relación. Los estudios demostraron mediante la estadística, la cual se utilizó para esta investigación, que el coeficiente de spearman o llamado también rho de spearman, indicó un número que satisface la investigación, este indicador fue de 0.326. Este número indica que hay una relación significativa directa entre las dos variables de estudio, en la Municipalidad de Los Olivos. Lima. 2017. Las dos variables estudiadas en la cual la variable número uno es motivación laboral y la segunda variable clima organizacional, guardan una estrecha relación. Los estudios demostraron mediante la estadística, la cual se utilizó para esta investigación, que el coeficiente de spearman o llamado también rho de spearman, indicó un número que satisface la investigación, este indicador fue de 0.326. Este número indica que hay una relación significativa directa entre las dos variables de estudio, en la Municipalidad de Los Olivos, Lima 2017. En primer lugar se corroboró que el autor Gutiérrez en su trabajo de investigación del año 2013; descrito anteriormente. Este autor investigó los quehaceres de los trabajadores obreros de la construcción civil, analizando muchas características importantes. Identificó deficiencias relacionadas con el entorno laboral, llamados también factores externos como el dinero, la estabilidad del trabajo, la posibilidad de ascender, las condiciones de trabajo y en forma general de la condición del obrero frente a condiciones internas como las tareas, la independencia del trabajador, la posibilidad de utilizar conocimientos propios. También tomó en consideración las relaciones amicales entre los mismos trabajadores dentro del recinto laboral. Con respecto a lo último, llegó a la conclusión que es positivo y es una motivación para seguir con un trabajo planificado que puede ser al corto,

mediano o largo plazo. A la vez indicó que uno de los motivos para un buen trabajo, es el incentivo de las recompensas internas, vale decir dentro del recinto laboral. Subrayó también que los trabajadores obtienen gran satisfacción interna realizando su trabajo y lo disfrutan realizando sus diferentes tareas. Finalmente el trabajador alimenta su ego, o en todo caso es orgulloso, cuando concluye trabajos de megaproyectos y lo observan dentro de la ciudad. El trabajador en este caso se siente importante porque sabe que en aquella mega construcción su esfuerzo laboral estuvo ahí, y esto lo comparte con sus amigos de su entorno o de su vecindad. Esto son características positivas para el sujeto como trabajador, porque también sale a relucir su creatividad y esto lo incentiva más y despierta su motivación por el trabajo laboral.

Finalmente coincide con Bustamante con su trabajo de investigación del año 2012, descrito anteriormente. En este trabajo de investigación, el autor utilizó un diseño de tipo descriptivo a la vez correlacional. Su objetivo fue investigar la relación que había entre estas dos variables. Una de las variables era el clima organizacional y la otra variable era el rendimiento académico. El trabajo de investigación tuvo una población de 120 alumnos, estudiantes de una institución educativa de Ventanilla. Este investigador, utilizó un cuestionario tipo Likert, para analizar la primera variable y para medir la otra variable hizo una prueba de evaluación de conocimiento. Los resultados arrojados en esta investigación, fue una correlación de Spearman de 0,38; si bien es cierto es baja, pero hay una relación significativa entre ambas variables.

11. Conclusiones

Primera. Las dos variables de investigación, llamadas uno motivación laboral y la segunda variable cuyo nombre es clima organizacional, se relacionan favorablemente, demostrando con un coeficiente a favor de rho de spearman de 0,326. Este número nos indica que el trabajo está dentro de los parámetros positivos. Se observó también a pesar que la correlación es baja, sin embargo hay una relación significativa entre estas dos variables.

Segunda. Las dos variables de investigación, una dimensión llamada satisfacción de motivación laboral y la segunda variable cuyo nombre es clima

organizacional, se relacionan favorablemente, demostrando con un coeficiente a favor de rho de spearman de 0,324. Este número nos indica que el trabajo está dentro de los parámetros positivos. Se observó también a pesar que la correlación es baja, sin embargo hay una relación significativa entre la dimensión descrita anteriormente y la segunda variable.

Tercera. Las dos variables de investigación, una dimensión llamada ambiente de trabajo de motivación laboral y la segunda variable cuyo nombre es clima organizacional, se relacionan favorablemente, demostrando con un coeficiente a favor de rho de spearman de 0,258. Este número nos indica que el trabajo está dentro de los parámetros positivos. Se observó también a pesar que la correlación es baja, sin embargo hay relación entre la dimensión descrita anteriormente y la segunda variable.

Cuarta. Finalmente, la variable motivación laboral se relaciona con la variable clima organizacional según los trabajadores en la Municipalidad distrital de Los Olivos, Lima 2017; habiéndose determinado un coeficiente de correlación rho de spearman positivo. De esta manera ambas variables tienen un papel importante dentro del recinto laboral. Es importante tener en consideración estas dos variables de parte de los trabajadores, para el buen trabajo laboral del recinto edil

12. Referencias

- Abarza F. (2012). *Investigación privada vs investigación pura*. Publicado en investigación + Desarrollo + Innovación.
- Adauta S. (2012). *Clima organizacional y Satisfacción laboral*. Instituto Mexicano del seguro social. Revista N° 3. México.
- Alarcón J. (2002). *Análisis del síndrome de Burnout: psicopatología, estilos de afrontamiento y clima social*. Revista de Psiquiatría de la facultad de Medicina de Barna. Vol. 29, N° 1.
- Alonso M. (2004). *Evaluación del rendimiento, sistemas de recompensas e incentivos*. <http://www.petra.euitio.uniovi.es/~i7972470/ORIGENINCENTIVOS.HTM>

Arana W. (2004). *Motivación y productividad: frustración en el trabajo*.
Recuperado de
[http://www.psicologiacientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/ar-
arana01.htm#inicio](http://www.psicologiacientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/ar-
arana01.htm#inicio)

Arévalo A. (2006). *Panorama sobre los estudios de clima organizacional*.
Universidad Santo tomas de Colombia.

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo,....., estudiante (), egresado (), docente (), del Programa..... de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI....., con el artículo titulado

“.....
.....
.....”

declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría compartida con los coautores
.....
.....
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha

Nombres y apellidos