



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y motivación laboral de los  
trabajadores de la municipalidad de Los Olivos -2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. Janeth Norma Jaramillo Matías

**ASESOR:**

Dra. Gliria Méndez Ilizarbe

**SECCIÓN:**

Ciencias Administrativas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del Talento Humano

**PERÚ – 2017**

Dr. Luis Alberto Nuñez Lira  
Presidente

Mg. Miluska Vega Guevara  
Secretaria

Dra. Gliria Méndez Ilizarbe  
Vocal

### **Dedicatoria**

Este trabajo lo dedico a mi familia, quienes durante todo este tiempo me apoyaron en cada meta que me he propuesto, con su amor y apoyo incondicional, donde así todo es posible.

### **Agradecimiento**

A todos los profesores, y en especial a la Mg. Gliria que con su enseñanza, paciencia y dedicación se pudo culminar mi tesis. Para todos ellos muchas gracias.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Jaramillo Matías, Janeth Norma, identificado con DNI 4819456 estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Clima organizacional y Motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos - 2016”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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.

Firma: \_\_\_\_\_

DNI. 44819456  
Jaramillo Matías, Janeth Norma

## **Presentación**

En cumplimiento a las exigencias formales de la Universidad César Vallejo, presento a consideración de la escuela de post grado la investigación titulada:

“Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos - 2016”

Dirigido a la obtención del Grado Académico de Magister en Gestión pública. Esta investigación observacional, cuantitativa constituye la culminación de los esfuerzos de los estudios de maestría. Considero que los resultados alcanzados van a contribuir a tomar medidas correctivas que favorezcan a la mejora de la institución. La investigación se inicia con la introducción, en la primera parte se describe el problema de investigación, justificación y el objetivo , la segunda parte contiene antecedentes y el marco referencial , la tercera parte señala la hipótesis que nos dan el punto de partida a este trabajo, la cuarta parte se denomina marco metodológico, la quinta describe los resultados, en la sexta sección presentamos la discusión, conclusiones y las recomendaciones, por último en la séptima parte las referencias bibliográficas y los apéndices.

El objetivo de la tesis es determinar el clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos – 2016

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

## Índice de contenido

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	1 1
1.1 Antecedentes	12
1.2 Fundamentación científica	16
1.3 Justificación	32
1.4 Problema	32
1.5 Hipótesis	33
1.6 Objetivos	35
II .MARCOMETODOLÓGICO	37
2.1 Variables	39
2.2 Operacionalización de variables	39
2.3 Metodología	41
2.4 Tipo de estudio	42
2.5 Diseño	42
2.6 Población, muestra y muestreo	42
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
2.8 Métodos de análisis de datos	46
2.9 Aspectos éticos	46
III. RESULTADOS	47
IV. DISCUSIÓN	69
V. CONCLUSIONES	72

VI. RECOMENDACIONES	75
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	78
VIII. ANEXOS	83
Anexo 1 : Matriz de consistencia	
Anexo 2 : Matriz de operacionalización	
Anexo 3 : Resultados de confiabilidad de las variables – KR20	
Anexo A : Carta de presentación de la Validación de Instrumento	
Anexo B : Definición conceptual de la variable	
Anexo C : Operacionalización de la variable	
Anexo D : Certificado de validez de contenido de los instrumentos.	
Anexo E : Resultados de prueba piloto	
Solicitud a la entidad para realizar encuesta	
Artículo científico	



## Lista de tablas

Tabla 1. Variables 1 Clima organizacional	39
Tabla 2. Variable 2 Motivación laboral	41
Tabla 3. Distribución de frecuencia y porcentaje del clima organizacional	48
Tabla 4. Distribución de frecuencia y porcentaje de la estructura	49
Tabla 5. Distribución de frecuencia y porcentaje de la responsabilidad	50
Tabla 6. Distribución de frecuencia y porcentaje de la recompensa	51
Tabla 7. Distribución de frecuencia y porcentaje del desafío	52
Tabla 8. Distribución de frecuencia y porcentaje de las relaciones	53
Tabla 9. Distribución de frecuencia y porcentaje de la cooperación	54
Tabla 10. Distribución de frecuencia y porcentaje de los estándares	55
Tabla 11. Distribución de frecuencia y porcentaje del conflicto	56
Tabla 12. Distribución de frecuencia y porcentaje de identidad	57
Tabla 13. Distribución de frecuencia y porcentaje de la motivación laboral	58
Tabla 14. Distribución de frecuencia y porcentaje de los factores de higiene	59
Tabla 15. Distribución de frecuencia y porcentaje de los factores motivacionales	60
Tabla 16. Correlación entre clima organizacional y motivación laboral	62
Tabla 17. Correlación entre estructura y motivación laboral	62
Tabla 18. Correlación entre responsabilidad y motivación laboral	63
Tabla 19. Correlación entre recompensa y motivación laboral	64
Tabla 20. Correlación entre desafío y motivación laboral	64
Tabla 21. Correlación entre relaciones y motivación laboral	65
Tabla 22. Correlación entre cooperación y motivación laboral	66
Tabla 23. Correlación entre estándares y motivación laboral	66
Tabla 24. Correlación entre identidad y motivación laboral	67
Tabla 25. Correlación entre conflictos y motivación laboral	68

## Lista de figuras

Figura 1. Niveles de Clima organizacional	48
Figura 2. Niveles de estructura	49
Figura 3. Niveles de responsabilidad	50
Figura 4. Niveles de recompensa	51
Figura 5. Niveles de desafío	52
Figura 6. Niveles de las relaciones	53
Figura 7. Niveles de la cooperación	54
Figura 8. Niveles de estándares	55
Figura 9. Niveles de conflicto	56
Figura 10. Niveles de identidad	57
Figura 11. Niveles de la motivación laboral	58
Figura 12. Niveles de los factores de higiene	59
Figura 13. Niveles de los factores motivacionales	60

## Resumen

La investigación realizada tuvo como problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016? el objetivo general fue investigar la relación entre el clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos- 2016.

El estudio fue de enfoque cuantitativo, el diseño de la investigación fue de tipo no experimental, corte transversal y correlacional, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio. La Población compuesta por 125 trabajadores de la parte administrativa y la muestra que estuvo constituida por las respuestas de 95 servidores públicos que laboran en la Municipalidad de Los Olivos durante el periodo del 2016.

Los resultados evidencian que en el procesamiento estadístico se obtuvo como resultado de significancia (bilateral) de 0,000, esto indica que la relación entre ambas variables fue significativa por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Se determinó que los encuestados consideran que el clima organizacional es de 45.26%, y la motivación laboral es de 38.95%. En cuanto a clima organizacional, se evidencio en la municipalidad un mayor nivel de servidores públicos que están de acuerdo con el entorno de trabajo.

Palabras claves: Clima organizacional y Motivación laboral

## Abstract

The main problem of the investigation: What is the relationship between organizational climate and labor motivation of employees from Los Olivos City Hall – 2016? The main objective was to investigate the relationship between organizational climate and labor motivation of employees from Los Olivos City Hall – 2016

The study is a quantitative approach. The research design was non-experimental: Cross-section and correlational, since the study variables were not manipulated or tested. The population consists in 125 employees from administrative size and the sample was constituted by 95 public servants responses who work in Los Olivos City Hall during the 2016 period.

The results show that the statistics processing was obtained as a result of significance (bilateral) of 0,000. These indicates that relationship between both variables are significant therefore, the null hypothesis is rejected and the research hypothesis is accepted. It was determined that respondents consider that organizational climate is 45,26% and labor motivation is 38,95%. In terms of organizational climate, it is evident in the City Hall there is a higher level of public servants who agree with the working environment.

Key words: Organizational Climate and Labor Motivation