



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El clima organizacional y motivación laboral en los
servidores de la Municipalidad Provincial de
Huánuco, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Br. Atencio Salinas, Cesar

Br. Boyanovich Ordoñez, Lili Tatiana

ASESOR:

Dr. Baltazar Sulca, Frank Félix

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ-2018

PAGINA DEL JURADO

Mg. Guarniz Herrera, Paul Graciano.
Presidente

Dr. Tucto Ageleo, Justiniano
Secretario

Dr. Baltazar Sulca, Frank Félix
Vocal

Dedicatoria

A Yane, Ailtón, David y Sebastián por motivarme y ser mi razón para seguir adelante.

Cesar

A todas aquellas personas que han contribuido de una u otra manera en la culminación de mis estudios de post grado y a aquellas que contribuyeron con la realización del presente trabajo.

Lili Tatiana.

Presentación

Señores miembros del Jurado: Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de la sección de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría en Gestión Pública, presentamos el trabajo de investigación con el título: El clima organizacional y motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018

En este trabajo se describe el proceso de la investigación, la que tiene como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018. Con una población finita de 633 trabajadores, a los mismos que se les aplicó un instrumento de medición que pasó la prueba de normalidad.

La presente investigación está dividida en seis capítulos: En el primer capítulo se expone la introducción lo cual contiene la realidad problemática, los trabajos previos las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación, los objetivos y la hipótesis. En el segundo capítulo se presenta la parte metodológica, el diseño de investigación, la operacionalización de las variables, población y muestra, las técnicas e instrumentos que se utilizaron para recolectar datos y los métodos de análisis. En el tercer capítulo se muestran los resultados obtenidos. En el cuarto capítulo se realiza la discusión de nuestros resultados. En el quinto capítulo se colocan las conclusiones a las que se arribó. En el sexto capítulo se dan las recomendaciones. Finalmente se presentan las referencias bibliográficas y anexos.

Señores miembros del jurado esperamos la revisión y aprobación respectiva.

Los autores

Índice

Página.

Páginas preliminares

Página del jurado	i
Dedicatoria	ii
Declaratoria de autenticidad	iii
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	viii
Abstract	ix

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática	13
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	22
1.4 Formulación del problema	45
1.5 Justificación del estudio	45
1.6 Hipótesis	46
1.7 Objetivos	47

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación	48
2.2 Variables	48
2.3. Población y muestra	51
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	51
2.5. Métodos de análisis de datos	55
2.6. Aspectos éticos	55

III. RESULTADOS	56
IV. DISCUSIÓN RESULTADOS	94
V. CONCLUSIONES	97
VI. RECOMENDACIONES	98
VII. PROPUESTA	99
VIII. BIBLIOGRAFÍA	101

Anexos

Anexo 1: Instrumentos	104
Anexo 2: Validación de los instrumentos	110
Anexo 3: Matriz de consistencia	137
Anexo 4: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio	139
Anexo 5: Otras evidencias	140
Anexo 6: Base de datos	142

Índice de tablas

	Página
Tabla 1: Tabla de operacionalización de la Variable 1: Clima Organizacional	50
Tabla 2: Matriz de operacionalización de la Variable 2: Desempeño Laboral	50
Tabla 3: Distribución de la población-muestra	51
Tabla 4: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Clima Institucional.	53
Tabla 5: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento desempeño Laboral	53
Tabla 6: Resultados de confiabilidad de los instrumentos	54
Tabla 7: Tabla de datos referenciales.	56
Tabla 8: Nivel de la variable dimensión 01.	57
Tabla 9: Nivel de la variable dimensión 02.	58
Tabla 10: Nivel de la variable dimensión 03	59
Tabla 11: Nivel de la variable dimensión 04	60
Tabla 12: Nivel de la variable dimensión 05	61
Tabla 13: Nivel de la variable dimensión 06	62
Tabla 14: Nivel de la variable dimensión 07	63
Tabla 15: Nivel de la variable dimensión 08	64
Tabla 16: Nivel de la variable dimensión 09	65
Tabla 17: Nivel de la variable dimensión 10	66
Tabla 18: Nivel de la variable dimensión 11	67
Tabla 19: Nivel de la variable dimensión 12	68
Tabla 20: Nivel de la variable dimensión 13	69
Tabla 21: Nivel de la variable dimensión 14	70

Tabla 22:	Nivel de la variable dimensión 15	71
Tabla 23:	Nivel de la variable dimensión 16	72
Tabla 24:	Nivel de la variable dimensión 17	73
Tabla 25:	Nivel de la variable dimensión 18	74
Tabla 26:	Nivel de la variable dimensión 19	75
Tabla 27:	Nivel de la variable dimensión 20	76
Tabla 28:	Nivel de la variable dimensión 21	77
Tabla 29:	Nivel de la variable dimensión 22	78
Tabla 30:	Nivel de la variable dimensión 23	79
Tabla 31:	Nivel de la variable dimensión 24	80
Tabla 32:	Nivel de la variable dimensión 25	81
Tabla 33:	Nivel de la variable dimensión 26	82
Tabla 34:	Nivel de la variable dimensión 27	83
Tabla 35:	Nivel de la variable dimensión 28	84
Tabla 36:	Nivel de la variable dimensión 29	85
Tabla 37:	Nivel de la variable dimensión 30	86
Tabla 38:	Prueba Rho de Spearman Clima Organizacional y Motivación laboral.	88
Tabla 39:	Prueba Rho de Spearman Estructura organizacional y la Motivación laboral .	89
Tabla 40:	Prueba Rho de Spearman recompensa institucional y la motivación laboral.	90
Tabla 41:	Prueba Rho Spearman cooperación institucional y motivación laboral	91
Tabla 42:	Prueba Rho de Spearman relación institucional y motivación laboral	92
Tabla 43:	Prueba Rho de Spearman responsabilidad institucional y motivación laboral	93

Índice de figuras

	Página
Grafico 1: Nivel de la variable dimensión 01.	58
Grafico 2: Nivel de la variable dimensión 02.	59
Grafico 3: Nivel de la variable dimensión 03.	60
Grafico 4: Nivel de la variable dimensión 04	61
Grafico 5: Nivel de la variable dimensión 05	62
Grafico 6: Nivel de la variable dimensión 06	63
Grafico 7: Nivel de la variable dimensión 07	64
Grafico 8: Nivel de la variable dimensión 08	65
Grafico 9: Nivel de la variable dimensión 09	66
Grafico 10: Nivel de la variable dimensión 10	67
Grafico 11: Nivel de la variable dimensión 11	68
Grafico 12: Nivel de la variable dimensión 12	69
Grafico 13: Nivel de la variable dimensión 13	70
Grafico 14: Nivel de la variable dimensión 14	71
Grafico 15: Nivel de la variable dimensión 15	72
Grafico 16: Nivel de la variable dimensión 16	73
Grafico 17: Nivel de la variable dimensión 17	74
Grafico 18: Nivel de la variable dimensión 18	75
Grafico 19: Nivel de la variable dimensión 19	76
Grafico 20: Nivel de la variable dimensión 20	77
Grafico 21: Nivel de la variable dimensión 21	78
Grafico 22: Nivel de la variable dimensión 22	79
Grafico 23: Nivel de la variable dimensión 23	80
Grafico 24: Nivel de la variable dimensión 24	81
Grafico 25: Nivel de la variable dimensión 25	82
Grafico 26: Nivel de la variable dimensión 26	83
Grafico 27: Nivel de la variable dimensión 27	84
Grafico 28: Nivel de la variable dimensión 28	85
Grafico 29: Nivel de la variable dimensión 29	86
Grafico 30: Nivel de la variable dimensión 30	87

Resumen

En la investigación titulada: El clima organizacional y motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018; el objetivo general de la investigación fue establecer la relación entre el clima organizacional con la motivación laboral del trabajador en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

Esta investigación es de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental, correlacional transversal y de enfoque cuantitativo. La población es de tipo no probabilística y está compuesta por 633 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huánuco. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento de recolección de datos fue el cuestionario aplicado a los servidores administrativos. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach teniendo como resultado 0.845, es decir; muy alta confiabilidad para la variable clima organizacional y 0.902, para la variable motivación Laboral, también considerada de alta confiabilidad. Para la prueba de hipótesis se aplicó la prueba no paramétrica de spearman.

En la presente investigación se arribó a la conclusión de que existe una correlación alta de 0,999 entre el clima organizacional y motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

Palabras claves: Clima organizacional, motivación laboral, servidores municipalidad provincial de Huánuco.

Abstract

In the qualified investigation: Climate organizacional and labor Motivation in Huánuco's Provincial Municipality, 2018; the general aim of the investigation was to establish like to determine how the climate is related organizacional to the labor motivation of the worker in Huánuco's Provincial Municipality, 2018.

This investigation is of descriptive type correlacional, of not experimental design, correlacional transversely and of quantitative approach. The sample is of type not probabilística and is composed by 633 administrative workers of Huánuco's Provincial Municipality. The technology that was in use was the survey and as instrument of compilation of information it was the questionnaire applied to the administrative servants. For the validity of the instruments the experts' judgment was in use and for the reliability of the instrument Cronbach's Alfa was in use taking 0.845 as a result, that is to say; very high reliability for variable climate organizacional and 0.902, for the variable Labor motivation, also considered of high reliability. For the test of hypothesis the Test was applied.

In the present investigation one arrived at the conclusion of which a high correlation of 0,999 exists between Climate Organizacional and labor Motivation in Huánuco's Provincial Municipality, 2018.

Key words: Climate organizacional, work motivation, servants of the prononcial municipality of Huanuco.

I. INTRODUCCION

En toda organización pública y/o privada se advierte la poca importancia que se está dando al clima organizacional, ya que de ello dependerá la buena marcha de la organización, porque con un clima organizacional definido y actualizado el trabajador se sentirá motivado en cumplir sus funciones y por ende la organización alcanzará sus objetivos establecidos.

La Municipalidad Provincial de Huánuco es la entidad pública más importante de la provincia de Huánuco, por ende, su funcionamiento es básico para el desarrollo de la población, siendo trabajadores de esta entidad notamos, que el clima organizacional no era el óptimo y por ende los trabajadores no se encontraban motivados, esto se refleja en el trato al ciudadano que es la razón de ser de toda entidad pública, por este motivo vemos la necesidad de estudiar este tema.

1.1. Realidad Problemática

Actualmente uno de los problemas que poseen las empresas es la motivación del personal, para aumentar la mejora laboral, un personal motivado traerá satisfacción al cliente y mejorará la calidad de nuestros servicios.

En el Perú existen empresas que le dan mucha importancia a las expectativas de su talento clasificando de acuerdo a sus habilidades y conocimientos; son claras en definir lo positivo y lo que falta por mejorar.

Según Betzhold (2010), se entiende por líder aquella persona que guía al grupo o muestra un camino a seguir, también se tiene la investigación de Elton mayo 1880-1949, de estas investigaciones se puede resaltar la importancia del liderazgo en el desempeño personal y laboral ya que al tener buenos líderes será fácil llevar al éxito a nuestras entidades o empresas, debido a que si se tiene un buen guía que muestre el camino a seguir la entidad tendría asegurado el éxito.

En nuestro país, las entidades públicas carecen de un plan de incentivos, no se cuenta con ambientes cómodos, buen trato y el personal no se siente motivado para lograr las metas establecidas por la entidad, lo descrito conlleva a

que el comportamiento se vuelque en el usuario o administrado que no recibe un buen trato, dilatando sus documentos haciéndose los tramites eternos.

En las entidades no se reconoce el valor del personal el cual podría cambiar la valoración de una entidad a otra, o entre empresas, es un recurso no reconocido que genera valor en la entidad o empresa haciéndola más eficiente.

En la entidad en estudio podríamos señalar respecto al talento humano o contratación del personal, se realiza a fin de pagar favores políticos u ofrendas realizadas durante la campaña, esto debido a que los gobiernos municipales tienen mandatos de 4 años y durante estos tratan de contratar personal afín a su partido los mismos que no cuentan con las capacidades propias de un servidor o funcionario público; descuidando así muchas veces al personal de carrera que viene desempeñado dicho puesto durante varios años conociendo sus funciones y habiendo recibido las capacitaciones otorgada por el gobierno central, esta política de traer personal por motivos políticos daña la gestión del talento humano.

La Ley N° 30057 Ley de Servicio Civil publicada en el Diario el Peruano el 04 de julio 2013 en su artículo 3, literal f, define el concepto de puesto como: conjunto de funciones y responsabilidades que corresponden a una posición dentro de una entidad, así como los requisitos para su adecuado ejercicio, esta ley es la más moderna en nuestro país respecto al talento humano, la cual no solo basa el ejercicio funcional a las funciones sino suma la palabra responsabilidad lo que debe suponer para el sector público una elección más idónea para sus servidores y funcionarios sumando a sus capacidades su responsabilidad para el manejo del puesto encargado.

También tenemos los instrumentos de gestión los cuales son lineamientos, que sirven al servidor y/o funcionarios para que conozca sus funciones, responsabilidades y competencias de acuerdo a su cargo.

La Municipalidad Provincial de Huánuco tiene como misión brindar una gestión moderna y servicios públicos de calidad, eficiente, transparente, segura,

ordenada, sostenible y competitiva, con protección del medio ambiente y desarrollo local, para este efecto hace uso de los recursos humanos con que cuenta entre ellos los servidores nombrados y contratados bajo los regímenes 276 y 728, además se cuenta con persona contrato bajo el régimen de Administración de servicios- CAS.

Según la percepción interna, en la Municipalidad Provincial de Huánuco se denota falencias en el clima organizacional y carencia de motivación del trabajador advirtiéndose entre otras, la no existencia de políticas de reconocimiento laborales para aquellos empleados que se destacan por su identificación con la entidad, así también diferencias de montos en sus remuneraciones, mientras un contratado CAS gana menos y trabaja más que un servidor nombrado que cuenta con todos los beneficios laborales, situación que conlleva a una prestación de servicios inadecuados de menos calidad en perjuicio de la población.

Sobre, la entidad estudiada se determinó que en los ambientes de trabajo existe hacinamiento en las oficinas generando malestar y molestia en el personal que a veces tiene que levantarse para permitir que su compañero pueda salir de la oficina, así también se carecen de materiales tecnológicos como fotocopiadoras, scanner, plotters, lo que limita a tener un buen clima organizacional y contribuye al descontento de los servidores.

Sobre la relación entre el clima laboral y la motivación de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Huánuco, se puede decir que no se le da la importancia necesaria, ya que el tratar de mejorar las instalaciones implicaría gastar mayores recursos para dotar de oficinas más cómodas, equipos modernos, y así mejorar la productividad laboral del personal, esto a la vez se vería reflejada en la mejora de la gestión en la Municipal provincial de Huánuco.

1.2. Trabajos previos

Como resultado de la revisión a una serie de bibliografías relacionado al tema de investigación se encontró los siguientes antecedentes:

Olvera (2013), en su investigación: Estudios de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la constructora Furoiani, Ecuador – 2013, planteo como objetivo general establecer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal Administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani Obras y Proyectos.

Es decir, el investigador busca conocer si la motivación tiene alguna influencia sobre la forma en que se desempeña el trabajador, para ello realizó encuestas para conocer el nivel de motivación o satisfacción que tenían los servidores del área comercial, a fin de poder enmarcar sus datos en cuadros estadísticos.

La investigación se realizó en una población de 38 personas del área comercial, se puede deducir de este trabajo es para el empleado primordial ser reconocido y apreciado no solo por sus jefes sino también por sus compañeros de trabajo y que su trabajo sea reconocido como importante para el engrandecimiento de la entidad, tratando de que su preparación y conocimiento profesional sea honrado.

Dentro de sus conclusiones señala que los servidores consideran de vital importancia la interrelación para con sus jefes y pares es decir el trabajo en común buscando los mismos objetivos y metas para lograr el crecimiento de la empresa así también otro factor importante es la seguridad e higiene en el trabajo como es ambientes óptimos y seguros para el desenvolvimiento de sus funciones.

Asimismo, considera que el salario es un factor sumamente importante para la motivación del personal puesto que no se puede negar que con mejores salarios el personal puede tener y dar a su familia un mejor nivel de vida, así también es importante para el personal el reconocimiento es decir ser reconocido por la labor que desarrolla.

Sáenz (2014), en su investigación: Clima y motivación laboral en Instituciones Educativas de Miramar – Alto Salaverry, planteo como objetivo general determinar cuál es la relación que existe entre clima laboral y motivación laboral en las Instituciones Educativas de Miramar – Alto Salaverry, 2014. Investigación de tipo descriptivo con diseño no experimental, descriptivo comparativo transversal, cuyo método de investigación es cuantitativo, donde recogió los datos usando la técnica de la encuesta. La investigación se realizó en una población de 98 trabajadores de las Instituciones Educativas de Miramar – Alto Salaverry. Los resultados señalan la existencia de relación significativa entre el clima laboral y motivación laboral, al obtener un valor $r=0.656$ y $p\text{-valor}=2.30978 \cdot 10^{-13} < 0.5$ detectado mediante la prueba Rho Spearman con el nivel de significancia 5%, es decir esta investigación reafirma que el clima laboral es decir la relación entre el entorno y la motivación es decir actitud del trabajador para su desenvolvimiento dentro de la entidad tienen una estrecha relación, es decir con esta investigación podremos inferir que a mejor clima mayor motivación y mayor satisfacción del cliente o en nuestro caso usuario o administrado.

Becerra (2015) , realizó una investigación titulada: Clima organizacional y motivación laboral en el Ministerio de Agricultura y Riego, Lima – 2015, planteo como objetivo general analizar del clima organizacional y motivación laboral a la Dirección General de Seguimiento y Evaluación de Políticas (DGESEP) del Ministerio de Agricultura y Riego (MINAGRI), esta investigación se asemeja más a la presente puesto que analiza una entidad pública que tiene algunos componentes y objetivos diferentes a los que posee una empresa comercial.

La investigación es de tipo descriptivo correlacional; tuvo como muestra a 75 trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego (MINAGRI). El instrumento utilizado fue un cuestionario. Concluye en la existencia de una mediana correlación entre clima organizacional y motivación laboral, la percepción de un clima organizacional alto u óptimo no es tal, ni a nivel general de los trabajadores, ni tampoco a nivel de grupo de trabajadores, según régimen laboral al que pertenecen, al usar la técnica del cuestionario el investigador dejó abierta las respuestas del personales por eso el entendimiento sobre que es buen, regular, o

mal clima laboral quedo a la percepción de cada cual dependiendo quizás del área donde se desempeña o su comodidad así la motivación no se encontró directamente relacionada con el clima, la investigación de Becerra (2016) difiere a la presente investigación a nuestro criterio debido al tipo de técnica utilizado ya que nuestro trabajo utilizó la técnica de la encuesta por lo que los resultados son diferentes.

Rodríguez (2015), en su investigación, Propuesta de Mejora del Clima Laboral y Cultura Organizacional en el Ministerio de Coordinación y Desarrollo Social, Ecuador-2015, refiere, en los últimos años se ha visto la necesidad de implementar cambios al interior de las instituciones, debido a la evolución de la tecnología la información y la comunicación, así mismo la tendencia hacia el desarrollo de las personas, en cuanto a que existen demandas del cumplimiento de la filosofía organizacional y de los niveles de competitividad.

Es decir, las organizaciones por definición son entidades sociales, representadas por un conjunto de personas que trabajan con un propósito en común, cuyas características incluyen el Clima Laboral y el desempeño de sus funciones. Estas pueden funcionar apoyando o frustrando las metas de la misma.

Sierra (2015), en su tesis titulada, El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del Hospital regional de Cobán, Guatemala – 2015, menciona, Cabe señalar que el ambiente laboral depende del trato que un jefe puede tener con sus subordinados y la relación entre el colaborador de la institución, elementos que conforman lo que se denomina el Clima Laboral.

En ese sentido, es posible describir que el Clima Laboral puede ser un vínculo o un obstáculo para el desempeño en el interno. En la actualidad este ha dejado de ser un elemento aislado en las entidades estatales para convertirse en una acción estratégica regulada dentro de la normativa de clasificación de puestos en la ley de Servicio Civil y su reglamento. Con ello surgió la necesidad

de estudiar el clima laboral con base a resultados que influyen en los colaboradores/as del área administrativa.

Cortes (2009), en su tesis titulada, Diagnóstico del clima organizacional. Hospital "Dr. Luis F. Nachón". Xalapa, Mexico – 2009, destaca Las organizaciones, sin importar el tipo de estas, se encuentran formadas por personas y las relaciones interpersonales se dan con el fin de desempeñar acciones que ayuden al logro de las metas. Tratar de entender el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de la organización, permite mejorar la eficacia de ésta y el alcance de sus objetivos, este comportamiento se da debido a la cultura organizacional que en ellas prevalece. Reflejo de ello es el clima organizacional, por lo que para conocer las percepciones que el trabajador tiene de las características de la organización, que influyen en las actitudes y comportamiento de los empleados, es necesario elaborar diagnósticos de clima organizacional.

Es decir, Tanto la cultura como el clima organizacional deben ser estudiados y analizados constantemente, con el fin de perfeccionarlas para poder lograr una alta motivación de los individuos y, con ello, una mayor eficiencia; sin embargo, hay que tomar en cuenta que el clima organizacional no es más que un reflejo de la cultura de la organización.

De la misma forma, La teoría del comportamiento humano, trata de integrar una serie de conceptos y variables que ayudan al estudio de como los individuos actúan e interactúan en sus diferentes contextos. Dentro de las características del comportamiento se desprende una serie de variables como la personalidad, autoestima, inteligencia, carácter, emoción, motivación, familia, aprendizaje y cultura, entre otros.

Rodríguez (2016), en su tesis titulada, "Influencia Del Clima Organizacional en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de Agricultura Junín - 2014" destaca, El clima organizacional es, pues, un aspecto determinante para la productividad de las empresas y de las organizaciones. Muchas empresas

dejan de ser productivas porque no fomentan un buen ambiente de trabajo o simplemente porque no involucran en este proceso a sus directivos, administradores y trabajadores por igual. Los nuevos empleados, suelen llegar con mucho entusiasmo y con ciertas expectativas sobre la empresa, sus actividades y sus compañeros, sin embargo, todo se bien abajo cuando no encuentran el clima organizacional adecuado para su desempeño profesional. Ante esta situación, identificar y fortalecer los factores que intervienen en la creación de un clima motivante se convierten en asuntos clave para la productividad de la institución.

Es decir, La especial importancia de un diagnóstico del clima organizacional de una institución reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es un resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores. A su vez, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la institución.

Millán (2017), en su tesis titulada, Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa Oncorad de Chiclayo del 2016, sustenta que, A lo largo de la historia han existido organizaciones que han ido evolucionando debido a cambios distintos, que a nivel mundial se han generado: social, económico, político, cultural, entre otros. Estas organizaciones enfocadas más en bienes y servicios, a partir del siglo XX su preocupación empieza por la satisfacción laboral ya que los trabajadores pasan la mayor parte del tiempo en sus trabajos. Hoy en día, la Satisfacción en el trabajo es un resultado importante en la vida laboral, por ello, el Clima Organizacional generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización.

Resaltando la importancia de que en toda organización existen ciertas características que permiten distinguirse una de otra, considerando que dicha distinción es creada por los colaboradores; habría que decir que el ambiente interno de una organización está conformado por los sentimientos psicológicos (confianza, progreso, temor o inseguridad) del personal.

Quispe (2015), en la titulación de su tesis, Clima Organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015. destaca, El estudio del clima en las organizaciones, tal como se considera en la actualidad, surge desde la perspectiva del enfoque sistémico, por entender que las personas que constituyen la organización están influidas tanto por las características de la organización y como por sus propias características personales, que les influyen en las percepciones que tienen acerca del entorno laboral.

Cuya interpretación sintetiza, Una organización es un conjunto de personas que actúan juntas y dividen las actividades en forma adecuada para alcanzar un propósito común. Las organizaciones son instrumentos sociales que permiten a muchas personas combinar sus esfuerzos y lograr juntas objetivos que serían inalcanzables en forma individual.

Vallejos (2017), en su tesis, Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017, conceptualiza que el estudio del clima organizacional, permite conocer, en forma científica y sistemática, las opiniones de las personas acerca de su entorno laboral y condiciones de trabajo, con el fin de elaborar planes que permitan superar de manera priorizada los factores negativos que se detecten y que afectan el compromiso y la productividad del potencial humano.

Respecto al clima organizacional, es necesario crear espacios, que permitan el intercambio de informaciones, interacción entre compañeros, oportunidades de conversar abiertamente con los jefes; hacen posible que se puedan plantear acciones para el mejoramiento de la percepción que tiene el personal sobre el clima existente en la institución y en la satisfacción laboral.

California (2017), en su tesis, Clima Organizacional y desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo, menciona, La investigación realizada propone descubrir la correlación entre el clima organizacional y

desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo. En vista que el clima organizacional es muy importante para todo ámbito laboral que se correlaciona significativamente de manera positiva o negativa entre el desempeño laboral.

En síntesis, en los últimos años, junto con el avance de la tecnología y la demanda en el mercado laboral, el interés por el talento humano ha tomado un mayor auge; primordialmente en el desarrollo empresarial, reconociendo la importancia de abordar estudios sobre las conductas de las personas en la 16 industria; dando paso a la psicología como investigador de temas relacionados con el comportamiento organizacional.

1.3. Teorías relacionadas al Tema

Para esta investigación se han recogido aportes de diferentes autores relacionados con el tema en estudio.

Variable 1: Clima organizacional

Pintado C. (2007), menciona que “el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros que, debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima” (p.187), como se puede observar el autor revela que el clima es parte de la personalidad del trabajador, su formación personal hace parte de los elementos del clima.

Mencionar a los trabajadores dentro de la organización es fundamental para el logro de los objetivos, de la misma forma, estos deben de desarrollarse en ambientes organizacionales que le permitan a la institución poder lograr sus objetivos, sin descuidar de los de ellos.

Para Fernandez (2004), el concepto dado es más afín al utilizado en esta investigación puesto que para la presente consideramos como clima laboral al entorno dado por la entidad para el desenvolvimiento de las labores del trabajador, así también las condiciones que se le brindan finalmente

consideramos que efectivamente un buen clima laboral influenciara en la mejora de servicios que brinda la entidad.

Dentro de las instituciones públicas se consideran niveles bajos de habilidades sociales las cuales van relacionadas a las buenas prácticas de servicio al usuario y con ello óptimos niveles de satisfacción de las personas, instituciones que forman parte de los usuarios, por ello es fundamental resaltar el trabajo la importancia desenvolvimiento de los trabajadores en un ideal clima organizacional.

Según Chiavienato, Idalberto (1994), el clima institucional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros, el autor relaciona directamente la relación entre el ambiente de la organización para satisfacer las necesidades del trabajador y así también mejorar su percepción sobre sí mismo es decir esta teoría afirma que mientras más satisfecho se encuentre el trabajador mejor motivado se encontrará.

La comunicación interna según el enfoque de Chiavenato complementa de manera estratégica los conceptos que brindan el soporte al ambiente interno existente en la organización, es por ello, que las importancias de una correcta motivación con herramientas de comunicación interna optimizaran lo destacado.

Según Martin (2000), señala que el clima institucional es un vehículo para la innovación y cambio, en este espacio de clima deben convergen todos los miembros de la institución autoridades, funcionarios y servidores a fin de mejorar las condiciones ambientales que dinamicen las labores y mejoren la percepción o nivel de satisfacción del usuario o administrado.

La sinergia es un factor determinante del logro de los objetivos institucionales, todo ello se complementa con el grado de motivación con el que cuenten todos los elementos de la organización y su desarrollo personal.

Asimismo, Viñas (2005) indica que el trabajar para la mejora del clima de una entidad es trabajar directamente en bien de nuestros usuarios, podríamos decir que si una entidad mejora su clima laboral mejorará la atención por ende el nivel de satisfacción de nuestros usuarios.

La satisfacción de los usuarios y sobre todo en las instituciones del sector público son afectadas por la desmotivación por parte de la alta gerencia hacia los inmediatos superiores, los cuales cumplen con el desarrollo de sus funciones y a la vez soportan las afecciones de un clima organizacional inadecuado.

De acuerdo a Silva (2001), da un concepto de clima organizacional más completo señalando como este a todo el acumulado de condiciones presentes diariamente en la entidad es decir señala como clima al entorno diario del trabajador.

El entorno del trabajador es complementado por factores tangibles e intangibles, los cuales en su meollo buscan altos niveles de motivación personal y con ello reducir la tensión en el logro de los objetivos institucionales.

Bases teorías el clima organizacional

La Motivación

Sierra (2015), Es un asunto interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable. La motivación es una conciliación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo, podríamos decir a razón de esta teoría que la motivación es intrínseca en cada trabajador o cada persona y determina la interrelación del individuo el medio en el que se desarrolla, ya que también sirve para regular la actividad que realiza a fin de conseguir sus objetivos y metas deseables también podremos señalar que la motivación es un encuentro entre la personalidad o desarrollo del individuo y la forma como hace su labor dentro de la entidad, es decir también

requiere estar motivado para poder satisfacer las necesidades de los administrados.

Por ello, se destaca la importancia de la motivación en los diferentes niveles de la organización, ya sea estratégico, táctico u operacional, siendo este factor el que determine el logro de los objetivos dentro de la organización, independientemente de su composición, la motivación dentro de las instituciones públicas o privadas poseen un alto nivel de dinamismo en la aplicación de estrategias que fomenten mejoras del clima organizacional y ambientes de trabajo con condiciones óptimas para el logro de objetivos.

Así mismo Robbins, S. y JUDGE, T. (2009), relacionan la motivación con la constancia del trabajador en la realización de sus objetivos, es decir un trabajador motivado no se rendirá en la búsqueda de mejoras y podrán todo su esfuerzo y dedicación para conseguir sus objetivos.

La motivación es el elemento importante en el logro de los objetivos de las organizaciones, ahora la relación de la existencia de una condición de motivación y la forma como se aplique a las características de los trabajadores se relacionarán con el conocimiento del área, así como la dosificación de los objetivos por niveles.

Motivación en el trabajo

Según Newstrom, J. (2011), relaciona la motivación en el trabajo como la unión de predisposiciones externas e internas de cada empleado que permita que estas direcciones sus elecciones y pueda trasmitirlas de alguna forma, así también nos indica que la motivación en el trabajo son las fortalezas de carácter propio o entorno de cada empleado, y su utilidad vital está dada en tres partes, que son: la conducta, el esfuerzo y la persistencia, dividiendo a la primera en dos los factores positivos del empleado en bien de la institución y los factores negativos, estos podrían decir que son adquiridos por la persona desde su niñez, en el hogar la escuela, etc., la segunda es la búsqueda de la excelencia, en lugar de hacer solo lo suficiente o conformarse sin hacer ningún esfuerzo, la tercera

viene a ser el deseo de realizar o conseguir sus objetivos intentando muchas veces sin darse por vencido.

a) Motivar mediante el diseño del trabajo.

Según Robbins, S. y Judge, T. (2009), refieren que la estructura en la cual se desarrolle el trabajo favorecerá la motivación de los empleados.

El modelo de las características del trabajo fue creado por J. Richard Hackman y Greg Wageman, el mismo que fue citado por Robbins, Stephen P. y Judge, Timothy, dicho establece que el trabajo queda detallado en términos cinco dimensiones las cuales son:

- Variedad de aptitudes: viene a ser la capacidad de un trabajador de poder realizar diferentes actividades debido a sus múltiples aptitudes podríamos decir que de acuerdo a su talento un trabajador podría desarrollar múltiples actividades y también lo inverso si un trabajador tiene pocas aptitudes o talentos serán pocas las actividades que pueda desarrollar.
- Identidad de la tarea: es el conocimiento del trabajador sobre el desempeño de sus labores es decir la identificación de la tarea que debe realizar a fin de que la tarea o trabajo se considere bien hecha.
- Significancia de la tarea: es la identificación por parte del trabajador en la importancia de las funciones que realiza para sus actividades diarias y también en conocer la consecuencia de realizar un buen o mal trabajo.
- Autonomía: Todo trabajador necesita tomar sus propias decisiones, decidir en forma autónoma, como desarrolla su trabajo.
- Retroalimentación: Un trabajador debe conocer los resultados de su trabajo es decir tener conocimiento respecto al buen o mal desempeño que viene teniendo en su puesto laboral, para así continuar desempeñándose normalmente o tomar acciones de mejora.

En su análisis del concepto; cabe resaltar que la mejora de la motivación laboral se ha puesto de moda como área a desarrollar dentro de las organizaciones. Las empresas se han dado cuenta de la importancia que posee y la influencia que tiene en los resultados de la empresa. Por ello, ahora se preocupan por tener a sus empleados motivados al máximo para conseguir objetivos ambiciosos y generar un ambiente laboral que propicie el trabajo cómodo:

El Aprendizaje de cómo motivar a tus empleados para conseguir que trabajen todos en la misma dirección te permite resolver todas tus dudas sobre la motivación laboral y sus características apoyado en las técnicas para mejorar la implicación de los trabajadores.

Sistema de Rotación del Personal

Es la cuantificación del período en el cual los trabajadores perduran en la organización o entidad y con qué periodicidad deben ser reemplazados, cambiados o rotados. Se da por dos casos:

- El flujo de salidas (desvinculaciones, despidos y jubilaciones): Las desvinculación por decisión de los trabajadores ocurre cuando un trabajador decide por diversos motivos romper el vínculo con el empleador podríamos decir que se da bajo dos condiciones la primera que el empleado no se encuentre satisfechos o contento con las políticas o desarrollo normal de la empresa la segunda podría darse debido a que se encuentran mejores oportunidades labores o más atractivas en otros centros laborales, los despidos es el caso contrario en el cual es el empleador el que prescinde del empleado se puede deber al descontento con el trabajo desarrollado por este que no satisface las necesidades de la organización, finalmente las jubilaciones se dan debido a que el empleado a cumplido con el tiempo de servicio máximo en la entidad establecido por las leyes del país.
- El flujo equivalente de entradas (admisiones): es la sustitución de los empleados por otros nuevos que tengan mejores capacidades o

estas se ajusten mejor al puesto que van a desempeñar. Los cambios propios de las organizaciones producen la creación de nuevos puestos, o rotación de los trabajadores, actividades colaboradas, menores tiempos de labores y despidos. Para reducir el impacto de estos cambios organizacionales, se han tomado diversas medidas como son recortar las horas extras, disminuir o prescindir de las contrataciones, disminuir jornadas laborales, y el reciclaje de profesionales pero dotándolos de capacitaciones constantes.

- Integridad de la persona en el trabajo al contratar a una persona se entiende que se le contrata con sus capacidades e incapacidades, así como con su vida familiar y personal, es decir se contrata a un todo, no solamente al profesional.

Se resumen, que hoy en día, el reto de las organizaciones para estar en condiciones de competir en los mercados locales y externos, apunta a la consolidación de sus elementos materiales, técnicos y humanos, esto es, que depende de una buena combinación de estos, reconociendo además, que el elemento humano, es lo más valioso con que cuenta la empresa.

Dentro de cada organización existen intereses individuales y colectivos y será precisamente la satisfacción de los primeros lo que ayudara a garantizar la correcta ejecución de los intereses colectivos. Y una manera muy efectiva de lograrlo es la remuneración que se le otorgue al trabajador de acuerdo a sus labores desempeñadas, es decir, que la participación que aportan para el logro de los objetivos organizacionales sea proporcional a lo que reciben, pues como mencionamos, los empleados asisten a trabajar con ciertas necesidades, valores y expectativas. Si existe alguna ausencia de estas necesidades, valores y expectativas y la realidad del trabajo, los empleados se sentirán insatisfechos y menos motivados.

John McConnell, (1999), señala que el trabajador es un todo, por lo tanto, se tiene que buscar su desarrollo en todos los ámbitos en los cuales el trabajador se desarrolla, debemos de tener presente que, si dividimos el día en tres partes de 8 horas, una de esas partes la pasamos durmiendo, la otra en el centro laboral y la otra con nuestras familias u otras actividades, es decir que la mitad de nuestro día en el que permanecemos despiertos transcurre en nuestro centro laboral, por eso cada vez más las empresas se preocupan por que el trabajador se encuentre cómodo en el centro laboral así también en su crecimiento familiar y personal, por lo que en casi toda empresa se dan charlas de habilidades blandas.

Diferencias individuales en el trabajo

Chiavenato, I. (2009), La gente tiene mucho en común (se emociona por un logro; se duele por la pérdida de una persona amada), pero cada persona en el mundo es también individual-mente distinta (¡y esperamos que todos los que sigan también sean diferentes!). Toda la gente es distinta, y esta diversidad necesita reconocerse y considerarse un activo valioso de las organizaciones.

Lamentablemente las organizaciones, tanto empresas como entidades no reconocen las diferencias individuales de sus colaboradores, ya que todos se encuentran con las mismas condiciones en cuanto a horarios, salarios, incluso intereses de capacitación, muchas empresas desconocen la cantidad de personal de acuerdo a su profesión, o cuantos tienes hijos en edad escolar o universitaria, si las empresas conocieran mejor a sus empleados, sus políticas motivacionales estarían mejor enfocadas y podrían con esto mejorar las actividades dentro de la empresa.

Percepción del individuo en el trabajo

Thomson Peters, en su teoría determina la importancia de la percepción, es decir de como dos individuos pueden ver la misma cosa, pero tener una idea completamente una de otra, por ejemplo, en una misma oficina puede haber un empleado que se siente cómodo con la distribución de la

oficina sin embargo puede haber otro que se siente incómodo, así también existen dos trabajadores con el mismo salario, pero puede haber uno cómodo con este salario y otro que aspira a tener una mayor retribución económica, por lo tanto se tiene que analizar a cada empleado para conocer su percepción de la organización.

A manera de ejemplo, un gerente quizás interprete que su ayudante tarda varios días en tomar decisiones importantes como una muestra de que se trata de una persona lenta, desorganizada y temerosa de tomar decisiones. Otro gerente, con la misma ayudante, podría interpretar el mismo enfoque como muestra de que la persona es analítica, concienzuda y racional. El primer gerente probablemente evaluaría a la ayudante en forma negativa, mientras que el segundo seguramente lo haría de manera positiva.

Clima organizacional y comportamiento organizacional

A efectos de comprender lo que sucede en un lugar de trabajo, debemos considerar las definiciones, objetivos y cualidades primordiales del comportamiento organizacional (comportamiento organizacional) Ivancevich (2006), es decir para conocer a la organización debemos de tener establecidos cuales son los objetivos de la entidad, nuestras fortalezas y debilidades, así como la percepción del comportamiento de la entidad ante los ciudadanos.

El comportamiento organizacional podrá darnos conocimiento o criterios de cómo se desarrollan las relaciones entre los diferentes individuos de nuestra entidad, y podremos entender lo complejo de este que aumentara conforme aumente el número de colaboradores y la necesidad de interrelacionarse de unos con otros. Dentro de la relaciones de la organización habrán grupos que necesiten relacionarse más de acuerdo a los esfuerzos en común, pudiendo ser estos por departamentos, o secciones y habrán grupos que casi no se relacionan

entre sí, sin embargo la relaciones interpersonales serán de mucha utilidad para el normal desarrollo de la organización.

Metas

Mendez Alvarez (2006), conocer el comportamiento o conducta de los trabajadores es una meta del comportamiento organizacional. Desde un punto de vista ideal, los reclutadores podrían tener la capacidad de saber antes de contratarlo que trabajador será más productivo o menos productivo, (de manera que los administradores pudieran tomar acciones preventivas). La meta final del comportamiento organizacional es controlar, por lo menos en parte, y desarrollar alguna actividad humana en el trabajo.

En los estudios, de cualquier nivel, la persona esquematiza los conocimientos obtenidos en el aula o laboratorio, los combina con los obtenido de la reseña bibliográfica y establece un tiempo y condiciones de aprendizaje. Cumplirá con su meta cuando se sienta preparado para la evaluación que le harán sus facilitadores o profesores.

Fuerzas

En la actualidad, un complejo conjunto de fuerzas afecta la naturaleza de las organizaciones. La variedad de asuntos y tendencias en estas fuerzas se clasifica en cuatro áreas: gente, estructura, tecnología y el ambiente en las que funciona la organización, siendo estas la gente, estructura, tecnología y ambiente, desarrollaremos cada una de ellas:

- a) Gente: los grupos son colaboradores sin importar su labor dentro de la empresa, todos trabajan en común para alcanzar las metas de la empresa, es necesario señalar que para nuestro caso las entidades públicas existen para dar servicios a las personas y no para servirse de ellas o de la entidad.

Es complicado poder establecer patrones o estándares en una entidad u organización es complicado como señala el autor cada individuo tiene formas de expresarse diferente incluso a pesar de entregárseles

uniformes cada cual le da un uso particular o le añaden aditamentos que cambian la forma en la que fue planteado dicho uniforme, así también cuando la organización desee compartir momentos de recreación o esparcimiento cada empleado deseara que se realice la actividad que más le interesa o distrae generando conflictos para su elección, así también se tiene empleados que ponen sobre sus relaciones personales o familiares los objetivos de la empresa y otros que no, por estos motivos los jefes o administradores de la entidad tiene que estar preparados para tratar a diferentes tipos de individuos y evitar en lo posible el conflicto.

Asimismo, varios factores primordiales inciden a la fuerza de trabajo. Las habilidades se hacen inservibles a consecuencia del avance científico, y los servidores manuales tendrán que capacitarse nuevamente a efectos de ubicarse en trabajos dirigidos al conocimiento, o serán desplazados, la tecnología avanza y estos retos implican que exista personal que ya no se puede desarrollar óptimamente en la entidad o que a raíz de su desconocimiento tecnológico su trabajo se haga más lento y su rendimiento disminuya en comparación con los nuevos talentos que conocen y manejan con rapidez la tecnología.

Beckard (1969), señala que los administradores o jefes deben ser líderes para adoptarse a las nuevas condiciones de trabajo o fuerzas laborales, pero esto también mejora las habilidades de liderazgo en ellos, es así que muchas empresas han determinado que es necesario tener un interés especial por los trabajadores preocupándose por ellos en los diferentes aspectos, y así poder motivarlos para un mejor desarrollo laboral y por ende crecimiento de la empresa.

- b) Estructura: Es necesario tener puestos gerenciales, funcionarios de mando medio, servidores y obreros, cada cual con funciones y responsabilidades definidas, tanto para el desarrollo de estas

actividades así como para su supervisión y control, esta misma jerarquía hace que se generen conflictos dentro de la organización, y se tengan que tomar decisiones difíciles pero siempre en mejora de la organización.

Mencionara a la estructura de una organización es determinar niveles y factores mediante el cual se establezcan parámetro para la administración.

- c) Tecnología: podemos señalar que la tecnología es una herramienta de mucha ayuda, gracias a esta se puede incrementar la cantidad y calidad de los trabajos encargados.

Podríamos preguntarnos por qué la tecnología significa un costo y un beneficio como lo señala Bennis (1969), bueno la tecnología significa un costo por que la inversión a realizar es significativa como son al comprar los equipos y preparar al personal sobre su uso, pero será un beneficio a la larga puesto que se podrán realizar mayores trabajos en menor tiempo, también se podrán sistematizar procedimientos haciendo a la organización más dinámica, también es importante mencionar que cada día los usuarios tienen mayores demandas y buscando tener contacto con las empresas a través de nuevas tecnológicas como es el internet por lo tanto es imprescindible que se incluyan planes y políticas de mejora tecnológica para la mejora de la organización.

La inserción de la tecnología es un tema de prioridad para las organizaciones por la flexibilidad de la comunicación y sobre todo les permite automatizar procesos y encontrar niveles de productividad con grados altos de eficiencia.

- d) Ambiente: La organización se encuentra dentro de una sociedad y está dentro de un gobierno, por tanto, la organización tiene que desarrollarse de acuerdo a la sociedad que las acoge, por eso tiene que ser organizaciones responsables en todos los sentidos como son el económico, social y en la actualidad la exigente responsabilidad ambiental, es así que ya se conocen casos en los cuales los clientes le dan la espalda a aquellas empresas que no tienen responsabilidad

social, también no solo se debe tener en cuenta el ambiente exterior de la organización sino también el interior como son los sindicatos y tener en cuenta su posición y pliego de necesidades.

Aquel espacio físico en el cual la empresa desarrolla los procesos mediante la aplicación de formas estructurales.

La rápida globalización del mercado, tiene un impacto directo sobre el Comportamiento Organizacional por lo que el comportamiento del mercado tiene un dominio directo en el comportamiento de la organización, esta afirmación es real porque cuando se observa cómo han cambiado las necesidades del mercado las empresas han fracasado o innovado a fin de adecuarse a la nueva realidad del mercado.

Bases teóricas de la motivación laboral

Características positivas del campo del comportamiento de la motivación laboral , el estudio del comportamiento del personal de una institución tiene que ser interdisciplinario como lo señalan los autores puesto que la persona no está compuesto únicamente por su ser laboral, sino también está su parte corporal como es su salud, así como su comportamiento personal, familiar e incluso motivaciones personales diferentes a la de su labor inherente en el ente.

El comportamiento organizacional seguirá cambiando e innovando debido a que está relacionado con el pensar, sentir y actuar de las personas, mientras se viva en una sociedad que cambia día a día, estas teorías no solo se basan en el comportamiento de los trabajadores ya que no se puede descuidar el análisis e interpretación del comportamiento de los jefes o líderes de la organización, puesto que el comportamiento de estos influirá directamente en el comportamiento de sus subordinados.

Conducta motivada

Según P. Drucker (2008), se puede conocer que psicológicamente los actos de una persona están coligados a la búsqueda de satisfacción de sus necesidades, pudiendo decir que su actuar está basado en lo que cree que debe de tener y que muchas veces si se observa externamente esta motivación puede

considerarse efímera o innecesaria sin embargo para la persona que lo desea es el motivo de su actuar.

Este conocimiento es muy importante para una organización ya que es importante enfocar la necesidad de los colaboradores para que considere sus necesidades satisfechas así se identifique con la organización y al mejorar su desempeño se mejore la productividad de nuestra empresa u organización.

Es decir, las causas que generan el comportamiento en los organismos, tanto el inicio de la actividad como el cambio de esta. Y está directa o indirectamente relacionada a la supervivencia o la calidad de la trayectoria vital. Es un proceso no observable que proporciona la fuerza o la energía que activa y/o mantiene el comportamiento. Para lo cual se requiere un motivo y un movimiento que indican una dirección y una intensidad lo cual son constructos hipotéticos.

Deseo de participación

En la actualidad, muchos empleados buscan activamente oportunidades en el trabajo para participar en las decisiones importantes, con lo que contribuyen con su talento e ideas al éxito de la organización. Desean la oportunidad de compartir lo que saben y aprender de la experiencia, por este motivo las organizaciones necesitan darle oportunidad a sus trabajadores de intervenir en la toma de decisiones así los empleados se sentirán importantes sintiéndose parte de la organización y no solo seguidores de órdenes, este comportamiento generara un beneficio para ambos.

Es decir, el deseo de participación muestra de manera eficiente los aspectos mediante el cual los empleados muestran intenciones claras para poder insertarse en la toma de decisiones de la organización y así con ello el logro de sus objetivos.

Valor de la persona

Las personas se deben a un trato diferenciado de otros factores de la producción (tierra, capital, tecnología) ya que pertenecen a una decisión superior en el universo. A esta distinción los seres humanos desean ser tratadas con

delicadeza, respeto y dignidad; cada vez más demandan este tratamiento de sus patrones. Se niegan en aceptar la antigua idea de que son tan sólo herramientas económicas o un “par de manos”. Porter, Michael E., las personas no solo buscan mejoras económicas sino también un trato justo e igualitario, así como el reconocimiento por parte de la organización ya que se preocupa y colabora en el crecimiento de esta, no quiere ser tratada solamente como alguien que cumple una función y recibe una retribución económica, sino ser reconocida y tratada con respeto y dignidad.

Naturaleza de las organizaciones

La naturaleza de las organizaciones se basa en tres conceptos clave los que son sistemas sociales, el interés mutuo y el trato con ética a sus empleados.

Sistemas sociales

Ascencio, A. (2007)., para comprender este concepto es necesario saber que es la sociología, esta es definida como una ciencia que estudia el comportamiento del ser humano dentro de la sociedad o debido a al contexto en el que se encuentra inmerso, es en este sentido que la organización y sus colaboradores regularan su comportamiento de acuerdo al momento que se vive en la sociedad donde se desenvuelven.

El hablar de sistemas sociales es bastante complicado, puesto que las organizaciones o entidades se constituyen mediante organigramas rígidos considerando solo un sistema social formal, sin embargo existen sistemas informales o paralelos a dichos organigramas, así mismo de la interpretación de estos organigramas podemos deducir como miembros independientes de la organización sin valorar que muchas veces necesitan un desempeño articulado para funcionar y poder conocer y analizar el comportamiento organizacional, colaborando en la comprensión y manejo de los problemas generados.

Interés mutuo

Valdés (2003), Las organizaciones necesitan capital humano, y las personas necesitan a las organizaciones, esta mutua relación de codependencia para existir es muy importante puesto que sería imposible pensar en una organización sin

empleados o servidores, puesto que no tendrían quien desarrollen las labores que permitan alcanzar las metas planteadas, así también los trabajadores necesitan de la organización porque es su medio de subsistencia y también de desarrollo personal.

Esta mutualidad o dependencia es el sentido de integración que sirve para desarrollar la cooperación en búsqueda de objetivos comunes en bien de la organización, por lo tanto, el interés mutuo constituye la unión de los integrantes de la organización el titular, los directivos, servidores personales de apoyo, etc. en la realización de una meta superior que será más fácil de obtener si se unen esfuerzos integrando a todas las personas de la organización.

Ética

Como ética podemos señalar que en esta época la ética es un elemento importante tanto para el empleador como para el empleado, más aún para las instituciones públicas que buscan ser reconocidas por su desarrollo ético, así mismo los trabajadores de estas entidades quieren ser separados de los actos contra la ética y moral que debe poseer un trabajador estatal.

Para el trabajador es más cómodo desarrollarse en instituciones éticas las cuales no comprometan su formación en valores éticos y morales, bajo esas circunstancias la cooperación mutua se da en un mejor clima, siendo sociedad la principal beneficiada, porque tendrá, mejores productos y servicios, por lo tanto, todos ganaran la organización, sus trabajadores y los usuarios de sus productos o servicios.

Limitaciones del comportamiento organizacional

Marx (1867). El comportamiento organizacional es un tema complicado puesto que enmarca muchas condiciones como son la ausencia de los trabajadores por diversos motivos, también tenemos un tema álgido en las rotaciones del personal muchas veces solicitados por el jefe inmediato superior debido al descontento con el trabajo del subordinado o viceversa solicitado por el colaborador debido a que

se siente maltratado por su jefe, esto trae tensiones en la organización y disminuye o mengua la laboral del trabajador.

El estudio del comportamiento organizacional es importante, pero este tendrá que ser de tipo integral con la realidad de la organización, un mejor comportamiento organizacional no mejorará el desempeño de la organización puestos que se pondrían mantener carencias en otros aspectos, por lo tanto, se requieren que todos los sistemas mejoren para poder ver una mejora en la organización.

La administración y cambio de cultura

De nada sirve generar un cambio de cultura si es que no es comunicado con claridad tanto para los empleados nuevos como para los antiguos, por lo tanto, podemos afirmar que para que un cambio cultural funcione en la organización este tiene que ser comunicado.

Generalmente los nuevos empleados están más abiertos a adoptar la cultura de la empresa pudiendo deberse quizás a su juventud más propicia a la adaptación, otro factor puede deberse a que buscan agradar a sus nuevos jefes, e incluso pasar el periodo de prueba para tener una relativa estabilidad laboral.

Estos enfoques permiten tanto a los empleados como empleadores sentirse identificados con la empresa y orientar sus conductas al funcionamiento de esta.

Impulsos motivadores

Según la investigación de David C. Mc Clelland, de la universidad de Harvard los impulsos motivadores de un individuo están dados por su familia que es propia de cada persona, la escuela que muchas veces culturalmente se forma repetitivamente, la iglesia que se comparte y lo que lee que se basa en el gusto de la persona, por tanto, vemos que existen antecedentes similares en los trabajadores como son la escuela y la iglesia por tanto pudo integrar estos impulsos motivadores en tres tipos la motivación del logro, motivación de afiliación y motivación de poder, las que procedemos a desarrollar a continuación:

La motivación es el conjunto concatenado de procesos psíquicos, al contener el papel activo y relativamente autónomo y creador de la personalidad, y en su constante transformación y determinación recíprocas con la actividad externa, sus objetos y estímulos, van dirigidos a satisfacer las necesidades del ser humano y, como consecuencia, regulan la dirección y la intensidad o activación del comportamiento.

Motivación del logro

La motivación de logro es un impulso que estimula a algunas personas para que persigan y alcancen sus metas. es decir la motivación del logro es lo que motiva al empleado a conseguir sus metas sin importar el reconocimiento económico o una recompensa, sino el lograr lo que se propuso.

Motivación de afiliación

La motivación de afiliación es la búsqueda de relacionarse e incluso ser aceptado por las personas; es decir, esta motivación se orienta al sentirse cómodo con su grupo de trabajo, y que su trabajo sea reconocido por sus pares, sintiéndose parte de ellos.

Motivación de poder

Esta motivación es la necesidad del empleado de tener poder de decisión en la empresa, así como poder decidir sobre sus compañeros, es una motivación en la cual busca verse como alguien importante o con estatus.6+

Establecimiento de metas

Rodríguez, M. Valencia J, (2007), Nos señala que las metas de la organización son sus objetivos o el camino que debe recorrer para el cumplimiento de los mismos, si la organización plantea estas metas y objetivos claramente los empleadores se encontraran motivados a conducirse bajo los mismos objetivos.

El tener una meta que cumplir hace que el empleado pueda medir el desempeño actual con un desempeño deseado al alcanzar dicha meta, sin

embargo también es un proceso estresante durante el cumplimiento de estas meta, de darse este cumplimiento influye en la competencia y autoestima de trabajador y mejora su crecimiento personal, buscando cada vez mayores metas e incluso más altas.

Las discrepancias entre las metas y el logro de éstas pueden ser vistas como importantes determinantes de la emoción y la dirección del comportamiento; la importancia y el compromiso con la meta son valiosos para la intensidad y la persistencia. Las metas incitan a la gente a hacer un mayor esfuerzo, centrar la atención, desarrollar estrategias y persistir frente al fracaso. Aceptar una meta asignada o establecer una meta para uno mismo ayuda a centrar la atención y evitar las distracciones.

Enfoques emergentes sobre el liderazgo

Hampton, R David (1989), A pesar de que las diferencias parecen sustanciales entre los modelos de liderazgo, son notablemente congruentes en varias formas, es por esto que se han establecido algunas definiciones sobre el liderazgo, los que se describen a continuación.

Es decir, La importancia de un buen liderazgo para que las personas, individual y colectivamente, puedan rendir dependen de las conductas de liderazgo del director, en gran medida, la motivación y la autoconfianza de los que dependen de él, así como el estrés y la cohesión del grupo, variables todas ellas de enorme trascendencia para optimizar el rendimiento.

Efecto sobre el poder de los administradores

- a) Intercambio líder-miembro: Goncalves, Alexis. (2000), sostiene la relación entre los líderes y sus seguidores tienen una relación muy importante puesto que el líder puede conocer el sentir de sus miembros que pueden ser más abiertos o comunicativos con sus pares, cuando los miembros se sienten bien representados por su líder se forma en ellos un concepto firme de lealtad, sin embargo esta relación no se da con todos los miembros lo que genera la formación de estos grupos internos y externos es decir el grupo

interno que llega a realizar el intercambio líder miembro y el grupo externo que se siente dejado de lado por el líder e incluso se declaran enemigos de este boicoteando muchas veces las actividades que propone.

Muchas veces estas relaciones se dan por empatía más que por conocimientos o criterios del empleado, lo que genera un clima de disgusto entre los empleados que esperan ser reconocidos por su conocimiento y no por ser del agrado del líder.

Sin embargo, este compartir de decisiones también permite que los trabajadores no sientan que las ideas se están imponiendo, sino que son parte de esta toma de decisiones.

- b) Dos visiones del poder: El enfoque autocrático de la administración se basa en que el poder es una cantidad fija, es legítimo y fluye hacia abajo, por lo que uno pierde lo que la otra gana, entonces podríamos decir que al compartir el jefe la toma de decisiones con sus subordinados este pierde parte de su poder, y los empleados ganan parte de poder.

Los empleados se sienten apoyados, habilitados y más capaces, cuando esto sucede los cambios en la organización pueden darse de una mejor manera puesto los empleados sienten que toman parte de las decisiones de la organización, y sentirse identificadas con las mismas, valorándolas porque participo en ellas.

Responsabilidades individuales ante la organización

Chiavenato, I. (2009), señala que existe una relación de cooperación y espera entre la organización y el individuo, la organización invierte en el trabajador puesto que lo capacita para mejorar su desempeño así también paga sus honorarios y beneficios laborales, mientras que la organización espera que el empleado se desarrolle óptimamente y mejore los productos o servicios que brinda y así obtener más rentabilidad.

Cambio en el trabajo y la naturaleza del cambio

Los efectos del cambio se comprenden cuando se compara una organización con un globo lleno de aire. Cuando un dedo (en este caso, el cambio externo) presiona un punto del globo (que representa a la organización), su contorno cambia visiblemente (se hunde) en el punto de contacto. En este caso, una presión evidente, que representa un cambio, produjo una variación obvia en el punto de presión. Sin embargo, lo que no es tan obvio es que todo el globo (el resto de la organización) también se alteró y se expandió un poco. Además, la tensión contra la superficie interna del globo aumentó (se espera que no hasta el punto de ruptura), este ejemplo describe muy bien el cambio en la organización podríamos decir que todo el globo es la organización o empresa, el punto de contacto que se hunde que es pequeño son los que toman las decisiones, sin embargo todo el aire que está dentro del globo tiene que reacomodarse debido a la presión que se ejerció en el punto señalado, este aire que tiene que desplazarse son los trabajadores o servidores, que tiene que tomar nuevas acciones o posiciones debido a este cambio, ninguno salió del globo es decir todos se mantiene dentro de la organización pero a pesar de no salir han tenido que reacomodarse en la organización.

La Comunicación Interna en las Organizaciones

Ivancevich (2006), el autor nos indica que en la comunicación existirán dificultades, es decir habrán barreras que perjudiquen la comunicación, si estas se conocen se podrá trabajar para mejorarlas. En general, se suele distinguir entre:

Barreras personales: La organización está conformado por personas en un todo no solo su parte laboral, sino también la personal en la que se encuentra su familia, intereses personales, es de ahí que pueden surgir barreras para la comunicación por los diferentes intereses de cada trabajador o también su entendimiento personal.

Barreras semánticas: en este tipo de barrera podemos señalar que uno de los problemas para la comunicación es las múltiples disciplinas o profesiones que tiene nuestros trabajadores, es por este motivo que el emisor debe dar mensajes claros que puedan ser recibidos sin problemas por el receptor, poniéndose uno en el lugar de otro.

Barreras físicas: este tipo de barreras es la más fácil de reparar o mejorar puesto que la interferencia o barrera es de carácter físico pudiendo solucionarse con el tener lugares óptimos que aíslen el ruido y las interferencias incluso de otras personas para el mensaje pueda ser transmitido de forma clara y se tengan los resultados deseados.

Dimensiones de la variable motivación laboral

Para efectos de la presente investigación se va considerar como dimensiones a los dominios propuesto por MINEDU (2012).

Dimensión 1: Necesidad de logro

La necesidad de logro fue definida como un deseo de alcanzar alguna norma internalizada de excelencia McClelland (1961), La persona que tiene elevada necesidad de logro se esfuerza por hacer un buen papel en cualquier situación en que se le ponga a prueba.

Dimensión 2: Motivación Intrínseca

La motivación intrínseca es la que nace de las propias personas, conduciéndola a realizar su trabajo, u otra actividad, sin necesidad de tener que recibir estímulos externos, como sería un salario o un aumento de sueldo.

Históricamente, ha habido una clara tendencia a menospreciar a la motivación intrínseca en el ámbito de la empresa, lo que es un grave error. Los estudios más modernos sobre motivación y gestión laboral coinciden en que el salario o los objetivos monetarios no suelen ser suficientes para mantener la motivación de los empleados. Es necesario cuidar también las áreas más intangibles que tienen que ver con la psicología del individuo, es decir, las motivaciones de carácter intrínseco.

Dimensión 3: Motivación extrínseca

La motivación extrínseca puede definirse como los estímulos que vienen de fuera del individuo y que, en el ámbito de trabajo, suponen un acicate para lograr

objetivos empresariales y mejores niveles de calidad y eficacia. Los ejemplos más comunes serían:

- Los incentivos económicos: salarios, pluses, bonificaciones, etc.
- Las promociones a nivel profesional y jerarquía.
- Las mejoras de las condiciones laborales, como disponer de coche de empresa, dietas más generosas, tickets para restaurantes, etc.

La clave para extraer el máximo rendimiento para la empresa de las dos clases de motivaciones existentes (intrínseca y extrínseca) es entenderlas como un todo y tratar de satisfacerlas.

Dimensión 4: Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es muy importante para toda empresa puesto que toda organización tiene áreas o secciones diferentes, estas funcionan formando equipos de trabajo que como todo equipo tiene que tener un líder el que deberá ser el jefe para poder desarrollarse óptimamente, también se requiere que el equipo este integrado y mantengan un trato cordial entre ellos.

Dimensión 4: Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es muy importante para toda empresa puesto que toda organización tiene áreas o secciones diferentes, estas funcionan formando equipos de trabajo que como todo equipo tiene que tener un líder el que deberá ser el jefe para poder desarrollarse óptimamente, también se requiere que el equipo este integrado y mantengan un trato cordial entre ellos.

Dimensión 5: Eficiencia Laboral

Eficiencia no es lo mismo que eficacia. Mientras que este último concepto hace referencia a la capacidad de lograr el efecto deseado o previsto, el primero implica la capacidad de disponer de alguien o algo para conseguir un objetivo con el mínimo esfuerzo posible.

Podríamos decir, para resumir, que la eficacia se reduce al fin, mientras que con el termino eficacia se habla de los medios, pero siempre con orientación

a un objetivo de ajuste que aplica la optimización del aprovechamiento, Se puede ser eficiente sin ser eficaz y del mismo modo, también es posible ser eficaz sin ser eficiente, aunque lo ideal es una combinación de ambas cualidades.

1.4. Formulación del problema

Actualmente existen muchas quejas por parte de los usuarios ciudadanos que radican en la provincia de Huánuco, dichos ciudadanos sienten que no son atendidos adecuadamente, al preguntarnos por qué se da esta situación nos preguntamos si los trabajadores se encuentran motivados por la entidad para realizar su trabajo, a razón de ello se estable la interrogante de la existencia de relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la estructura organizacional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018?

¿Qué relación existe entre la recompensa institucional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018?

¿Qué relación existe entre la cooperación institucional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018?

¿Qué relación existe entre la relación institucional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018?

¿Qué relación existe entre la responsabilidad organizacional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación práctica

La presente investigación se justifica toda vez que aportará teorías e información actualizadas sobre el clima organizacional y la productividad laboral.

Escogimos investigar sobre las variables, porque clima organizacional y la motivación laboral debido a la necesidad de conocer en nuestra entidad, Municipalidad provincial de Huánuco, como se relacionan y después de conocer esta relación, mejorar la calidad para así el personal de la entidad se sienta motivado, y se logre la mejora en nuestra organización

En este trabajo se pretende examinar estos temas sobre todo porque vemos la importancia de conocer estos aspectos en una entidad pública que brinda servicios a la localidad y que usa recursos públicos, es decir su funcionamiento es diferente a una organización particular.

Justificación metodológica

Desde el aspecto metodológico, la presente investigación ofrecerá instrumentos validados y confiables que puedan servir de apoyo a otros investigadores en el mismo campo de acción de las variables clima organizacional y motivación laboral, puesto que la encuesta se ha tomado con minuciosidad y los datos han sido organizados sin ninguna manipulación, por lo tanto consideramos que los resultados son fidedignos y pueden ser usados por otros investigadores.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

Hipótesis específica

Existe relación entre la estructura organizacional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

Existe relación entre la recompensa institucional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

Existe relación entre la cooperación institucional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

Existe relación entre la relación institucional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

Existe relación entre la responsabilidad organizacional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre la estructura organizacional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

Determinar la relación que existe entre la recompensa institucional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

Determinar la relación que existe entre la cooperación institucional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

Determinar la relación que existe entre la relación institucional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

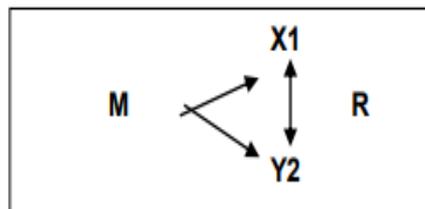
Determinar la relación que existe entre la responsabilidad organizacional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño empleado en esta investigación es no experimental, ya que no se están maniobrando las variables solo se observa el fenómeno en su ambiente natural. Hernández (2014), Es correlacional transversal porque describen relaciones entre dos o más, conceptos o variables en un momento determinado. Hernández (2014).

El gráfico que le corresponde a este diseño es el siguiente:



Dónde:

M → 84 servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

V1 → Representa el clima organizacional.

V2 → Representa la motivación laboral

r → Representa la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral

2.2. Variables

Definición conceptual

Variable 1: Clima organizacional

Pintado C. (2007), menciona que “el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros que, debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima” (p.187), como se puede observar el autor revela que el clima es parte de la personalidad del trabajador, su formación personal hace parte de los elementos del clima.

Valdés (2003), La motivación laboral es un aspecto que nunca debe faltar entre tus empleados. Supone un cambio cualitativo a la hora de llevar a cabo un trabajo, pero también como forma de mantener un ambiente agradable y proactivo (p33)

Definición operacional

Variable 1: Clima organizacional

El clima organizacional, va acorde al buen ambiente que perciben los trabajadores, ya sea en el aspecto de la comunicación interpersonal, autonomía y motivación laboral.

- (1) Si
- (2) No
- (3) No opina

Variable 2: Motivación laboral

El adecuado desempeño laboral se mide a través de la productividad laboral, la eficacia y la eficiencia laboral. Los beneficios más importantes de la motivación laboral es el compromiso

- (1) Si
- (2) No
- (3) No opina

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	VARIABLES E INDICADORES		ESCALA DE MEDICION
Variable 1: El Clima Organizacional	El clima organizacional es el ambiente que se respira en una institución y obedece a un conjunto de características permanentes, que describen una organización a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros. Está estrechamente ligado al grado de motivación, a la satisfacción de necesidades fisiológicas y de seguridad, a la autoestima y realización personal.	El clima organizacional, va acorde al buen ambiente que perciben los trabajadores, ya sea en el aspecto de la comunicación interpersonal, autonomía y motivación laboral.	VARIABLE 1: El Clima Organizacional		Ordinal
			Dimensiones	Indicadores	
			Estructura Organizacional	Reglas. Procedimientos Niveles jerárquicos	
			Recompensa Institucional	Salario justo. Incentivos adicionales. Mejor desempeño.	
			Cooperación Institucional	Apoyo oportuno. Trabajo en equipo. Logro de objetivos.	
			Relación Institucional	Respeto Colaboración Buen trato	
			Responsabilidad Organizacional	Nivel de autonomía Supervisión Desafíos	
Variable 2: Motivación Laboral	La motivación laboral es un aspecto que nunca debe faltar entre tus empleados. Supone un cambio cualitativo a la hora de llevar a cabo un trabajo, pero también como forma de mantener un ambiente agradable y proactivo.	El adecuado desempeño laboral se mide a través de la productividad laboral, la eficacia y la eficiencia laboral. Los beneficios más importantes de la motivación laboral es el compromiso	VARIABLE 2: Motivación laboral		Ordinal
			Dimensiones	Indicadores	
			Necesidad de logro o realización.	Lograr sus metas. Conseguir sus objetivos	
			Motivación intrínseca	Autorrealización Necesidad de seguridad	
			Motivación extrínseca	Capacidad de comunicación Nivel de capacitación	
			Trabajo en equipo	Habilidades comunicativas Responsabilidad del personal	
			Eficiencia laboral	Liderazgo y cooperación Cumplimiento de las tareas	

2.3. Población y Muestra.

Población:

Nuestra población delimitada en espacio y tiempo serán todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco que trabajan en esta en el momento del desarrollo del instrumento, esta población está conformada por 633 personas como se puede apreciar el cuadro n.º 1, datos que han sido utilizados para la obtención de la muestra.

Tabla N° 03

POBLACIÓN DE TRABAJADORES DEL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO

TRABAJADORES	TOTAL
Gerentes	13
Sub gerentes	31
Personal Administrativo	589
TOTAL	633

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos MPHCO

La primera fórmula fue utilizada para encontrar la muestra inicial y la segunda para el ajuste de la misma.

Muestra

La muestra es probabilística que será determinada mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{(N-1)E^2 + Z^2 pq}$$

Dónde:

N: Población : 633

p: Probabilidad de éxito: 0.5

q: Probabilidad de fracaso: 0.5

E: Nivel de precisión o error estimado: 0.1

Z: Limite de confianza: 1.96

Reemplazando datos, se tiene:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (633)}{(633-1) (0.1)^2 + (0.5) (0.5) (1.96)^2}$$

$$n = \frac{607.9332}{6.32 + 0,9604}$$

$$n = \frac{607.9332}{7.2804}$$

$$n = 83.50$$

$$n = \mathbf{84}$$

2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.

En este trabajo se han utilizado la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, los cuales se proceden a desarrollar:

Técnica

La encuesta: Para Hernández (2014), la encuesta es el procedimiento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento (p. 276), al tener una muestra amplia de 84 personas decidimos utilizar la encuesta.

Instrumento de recolección de datos:

Cuestionario: Consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que van a medirse. Permite estandarizar y uniformar el proceso de recopilación de datos Bernal (2010).

Para el caso de nuestra investigación estará constituido por 30 preguntas dirigidas a los 84 servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Para el cuestionario, a los 84 servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco en la hoja de respuestas. La calificación se realizó mediante tres posibles respuestas (1, 2, 3), tomadas de la escala Likert.

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez: La validez está dada por juicio de expertos.

Según Hernández (2014), indica “la validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable” (p.167).

Para nuestro trabajo, para nuestro instrumento hemos contado con la validación de los expertos señalados en la tabla n° 4.

Tabla 4: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de clima organizacional

N°	Grado académico	Apellidos y nombres del experto	Apreciación
1	Doctor	Baltazar Sulca Frank	Aplicable
2	Doctor	Mendoza Balarezo Javier	Aplicable
3	Doctor	Justiniano Tucto Ageleo	Aplicable

Como se aprecia el dictamen fue que el instrumento sí cumple con las consideraciones para su aplicabilidad, dado que contienen alta coherencia, pertinencia y claridad para la muestra de estudio.

Tabla 5: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Motivación laboral.

N°	Grado académico	Apellidos y nombres del experto	Apreciación
1	Doctor	Baltazar Sulca Frank	Aplicable
2	Doctor	Mendoza Balarezo Javier	Aplicable
3	Doctor	Justiniano Tucto Ageleo	Aplicable

Como se aprecia el dictamen fue que el instrumento sí cumple con las consideraciones para su aplicabilidad, dado que contienen alta coherencia, pertinencia y claridad para la muestra de estudio.

Confiabilidad de los instrumentos

Según Hernández (2014), indica "la confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados" (p. 200).

El criterio de confiabilidad del instrumento se determinó en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach, requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre uno y cero. Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas, en este caso es de tres alternativas.

Fórmula del Alfa de Cronbach:

K	:	El número de ítems
$\sum Si^2$:	Sumatoria de varianzas de los ítems
S_T^2	:	Varianza de la suma de los ítems
α	:	Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 6: Resultados de la confiabilidad del Coeficiente de Alfa de Cronbach

Cuestionarios	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Cuestionario sobre el clima organizacional	0,845	15
Cuestionario sobre la motivación laboral	0,902	15

Procedimientos de recolección de datos

Se aplicó la encuesta en 84 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, los cuales respondieron el cuestionario planteado por los investigadores.

En referencia a la sistematización de datos: Se registró en una tabla las respuestas de cada uno de los encuestados.

2.5. Métodos de análisis de datos.

Para emitir resultados concretos, válidos y fiables se hará uso del método estadístico como medio para procesar los resultados. Los resultados serán mostrados en tablas y gráficos estadísticos para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición, la media aritmética, la desviación estándar, la varianza, el rango y para la contrastación de las hipótesis se aplica la estadística inferencial mediante el coeficiente de correlación de Spearman.

Se debe tener en cuenta que en la presente investigación una vez que fue definida nuestra variable como una variable cualitativa; el estadístico no paramétrico que utilizamos nos permitió contrastar, aceptar o rechazar nuestras hipótesis.

El método de análisis se llevó a cabo mediante la estadística y se procedió mediante la organización, ordenamiento de los datos recopilados a través de un cuestionario. Para ello se trabajó con el software SPSS versión 21.

2.6. Aspectos éticos

Los datos indicados en esta investigación han sido tomados por los investigadores dentro de las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Huánuco, con las autorizaciones respectivas.

El procesamiento de datos se ha realizado meticulosamente sin sufrir ninguna alteración, contándose como evidencia con las encuestas realizadas.

Así mismo se contó con la autorización de la Institución, por medio del administrador, la misma que se adjuntado en el anexo.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en forma descriptiva

Las variables de investigación fueron analizadas considerando con las características percibidas por los usuarios mediante el instrumento de investigación. La información se organizó en tablas y gráficos que ayudan a la interpretación por cada variable y dimensión. Para conocer los niveles de cada variable según la percepción de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, se organizó la información. Para el clima organizacional fue: Si, No, No Opina. Para la motivación laboral se analizó con los valores: Si, No, No Opina. Se calculó según el número de ítems y el valor de respuesta.

3.1.1. Descripción de la variable Clima organizacional y de sus dimensiones

Tabla 7: Tabla de datos referenciales

Tabla. Datos Referentes	N°	%
Nombrado	23	5.48
Contratado	26	6.19
CAS	35	8.33
Masculino	48	11.43
Femeno	36	8.57
Casado	36	8.57
Soltero	48	11.43
Primaria	0	0.00
Secundaria	15	3.57
Superior	69	16.43
Menos de 1 año	0	0.00
2 a 3 años	18	4.29
4 a 5 años	10	2.38
6 a mas años	56	13.33
Total	420	100.00

Fuente: Base de datos recolectados con el instrumento de los servidores de la MPHCO

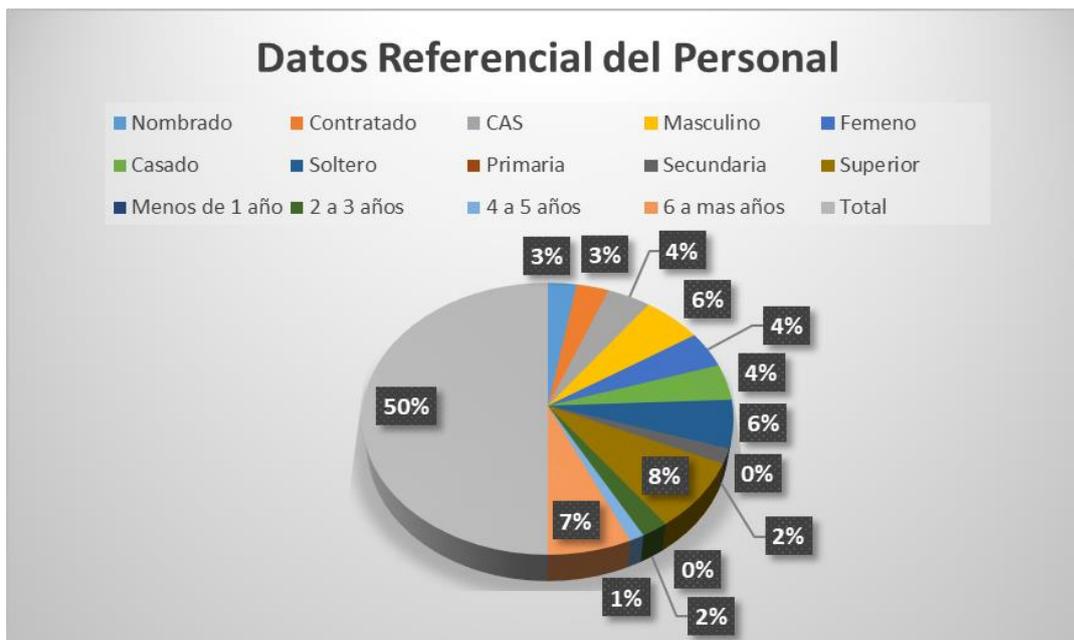


Grafico 1: Fuente: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

Interpretación: En la tabla 7 y figura 01 se puede observar que el Clima organizacional y la motivación laboral está relacionado con los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018, según percepción de los encuestados en el cuadro de la referencia de las preguntas generales.

Tabla N° 08. Dimensión 1: Población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, los documentos de gestión se encuentran actualizados en su institución MPHCO

	N°	%
Si	22	26.19
No	40	47.62
No Opina	22	26.19
TOTAL	84	100.00

Fuente: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

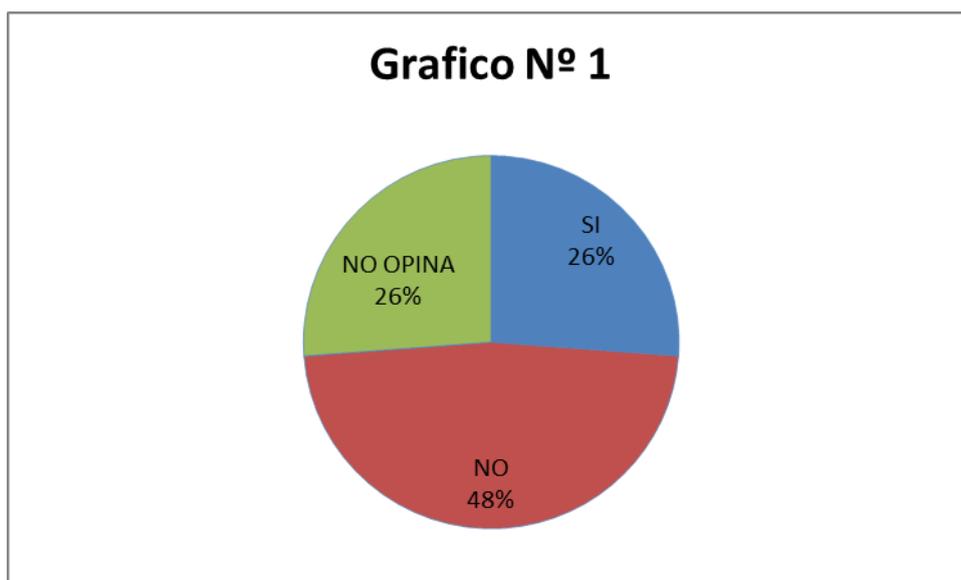


Grafico 1: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

Interpretación: En la Tabla 8 y Figura 01 se puede observar que la población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, ante la interrogante si los documentos de gestión se encuentran actualizados en su institución MPHCO, los encuestados en su respuesta manifiestan que un 26.19% considera que Si, un 47.62% considera que No y un 26.19% manifiesta que no Opina. En merito a los resultados obtenidos se puede advertir que los documentos de gestión de la Municipalidad Provincial de Huánuco no se encuentran actualizados.

Tabla N° 09. Dimensión 2: Población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, conoce las funciones de su puesto respecto al MOF y otros documentos de gestión

	N°	%
Si	57	67.86
No	27	32.14
No Opina	0	0.00
TOTAL	84	100.00

Fuente: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

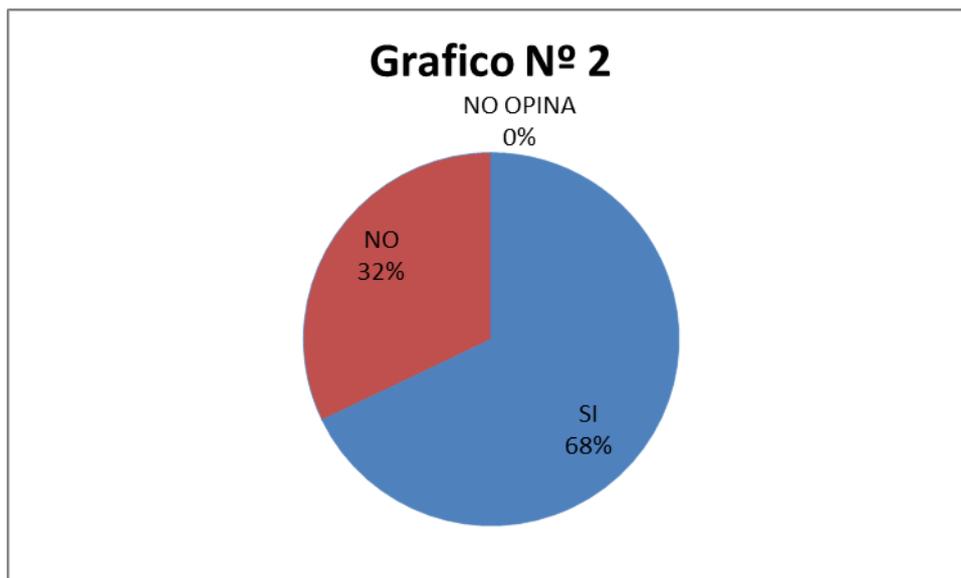


Grafico 2: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

Interpretación: En la Tabla 09 y Figura 02 se puede observar que la población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, ante la interrogante si conoce las funciones de su puesto respecto al MOF y otros documentos de gestión, los encuestados indican que el 67.86% considera que Si conoce sus funciones, un 32.14% considera que No y un 0.00% no Opina. Ante este resultado se advierte que, los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco conoce las funciones de su puesto respecto al MOF y otros documentos de gestión en el orden del 67.86%.

Tabla N° 10. Dimensión 3. Población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, conoce la estructura orgánica de la MPHCO

	N°	%
Si	84	100.00
No	0	0.00
No Opina	0	0.00
TOTAL	84	100.00

Fuente: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO



Gráfico 3: Base de datos recolectados con el instrumento de los servidores de la MPHCO

Interpretación: En la Tabla 10 y Figura 03 se puede observar que la población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, a la pregunta si conoce la estructura orgánica de la MPHCO, los encuestados respondieron en un 100.00% considera que Si conoce la estructura orgánica y un 0.00% considera que No y un 0.00% no opina. Según los resultados obtenidos se advierte que, la totalidad de los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco conocen la estructura orgánica de su Entidad.

Tabla N° 11. Dimensión 4: Población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, considera usted que su salario es justo por las labores realizadas en la MPHCO

	N°	%
Si	30	35.71
No	54	64.29
No Opina	0	0.00
TOTAL	84	100.00

Fuente: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

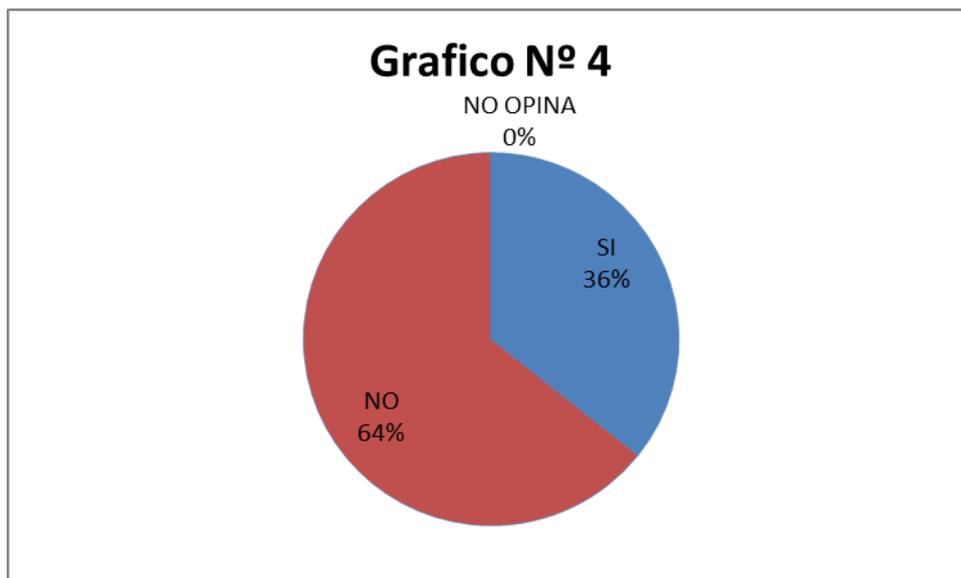


Grafico 4: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

Interpretación: En la Tabla 11 y Figura 04 se puede advertir que la población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Ante la interrogante si considera usted que su salario es justo por las labores realizadas en la MPHCO, los encuestados indican que un 35.71% considera que Si, un 64.29% considera que No y el 0.00% No opina. En función a los resultados obtenidos se observa que, la mayoría de los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco consideran que su salario no es justo por las labores realizadas en la MPHCO.

Tabla N° 12. Dimensión 5: Población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, existe en la entidad algún programa de incentivos para los trabajadores que demuestren eficacia

	N o	%
Si	0	0.00
No	74	88.10
No Opina	10	11.90
TOTAL	84	100.00

Fuente: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

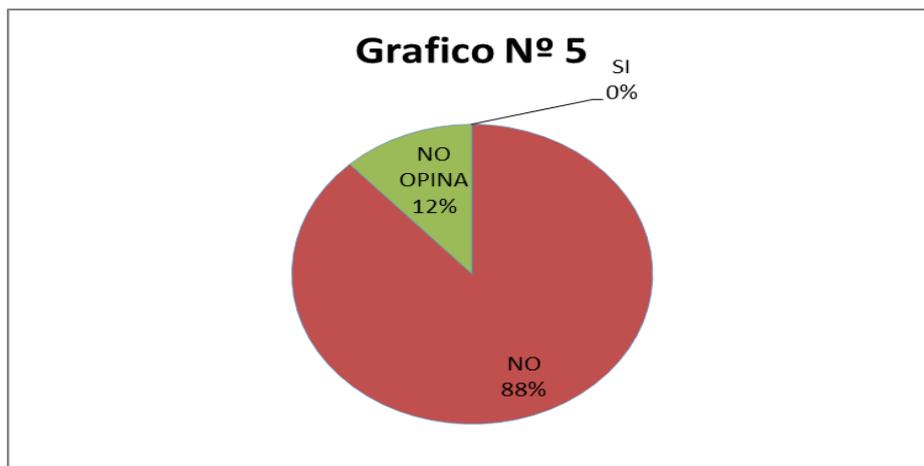


Grafico 5: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

Interpretación: En la Tabla 12 y Figura 05 se puede observar que la población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, a la pregunta si existe en la entidad algún programa de incentivos para los trabajadores que demuestren eficacia, los encuestados un 0.00% considera que Si, un 88.10% considera que No y el 11.90% No opina. Ante estas respuestas se advierte que, en la Municipalidad Provincial de Huánuco no existe ningún programa de incentivos para los trabajadores que demuestren eficacia.

Tabla Nº 13. Dimensión 6: Población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, cree que la MPHCO, reconoce sus esfuerzos laborales

	N o	%
Si	0	0.00
No	64	76.19
No Opina	20	23.81
TOTAL	84	100.00

Fuente: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

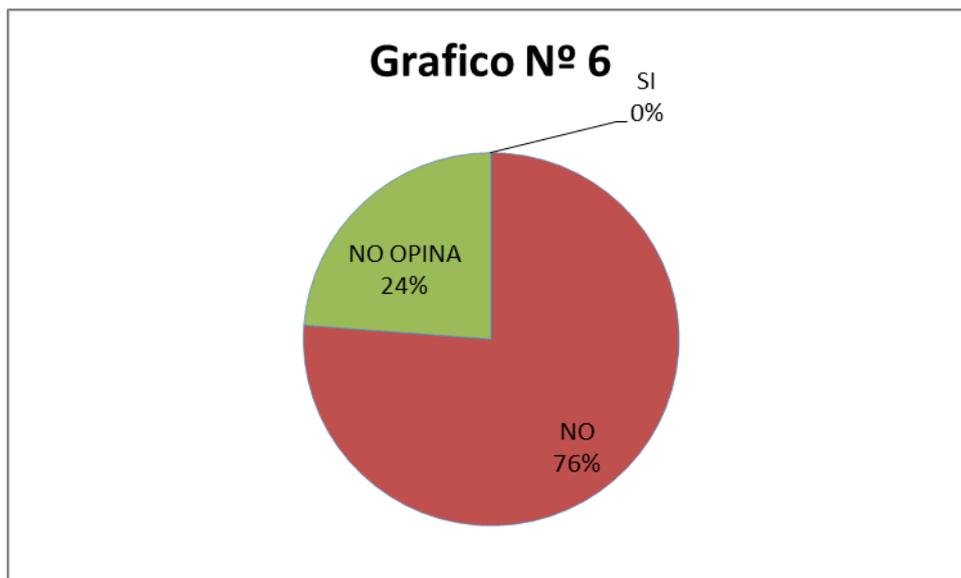


Grafico 6: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

Interpretación: En la Tabla 13 y Figura 06 se puede observar que la población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, a la interrogante si cree que la MPHCO, reconoce sus esfuerzos laborales, los encuestados un 0.00% considera que Si, un 76.19% considera que No y el 23.81% No opina. En función a las respuestas obtenidas se advierte que, por lo general la Municipalidad Provincial de Huánuco no reconoce sus esfuerzos laborales.

Tabla N° 14. Dimensión 7: Población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, considera usted que su salario es justo por la labores realizadas en fortalecimiento de la institución

	N°	%
Si	22	26.19
No	40	47.62
No Opina	22	26.19
TOTAL	84	100.00

Fuente: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

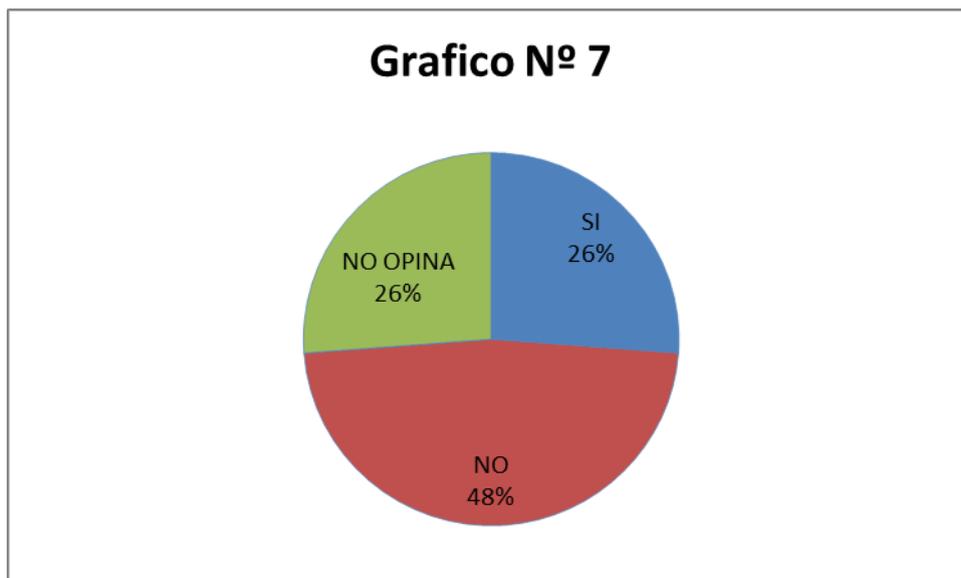


Grafico 7: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

Interpretación: En la Tabla 14 y Figura 07 se puede advertir que la población constituida por, a la interrogante si considera usted que su salario es justo por la los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco labor realizada en fortalecimiento de la institución, los encuestados manifiestan un 26.19% considera que Si, un 47.62% considera que No y el 26.19% No opina. En función a los resultados obtenidos en mayor porcentaje los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco manifiestan que, su salario no es justo por la labor realizada en fortalecimiento de la institución.

Tabla N° 15. Dimensión 8: Población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, existe en la MPHCO, algún programa de incentivos para los trabajadores

	N°	%
Si	0	0.00
No	62	73.81
No Opina	22	26.19
TOTAL	84	100.00

Fuente: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

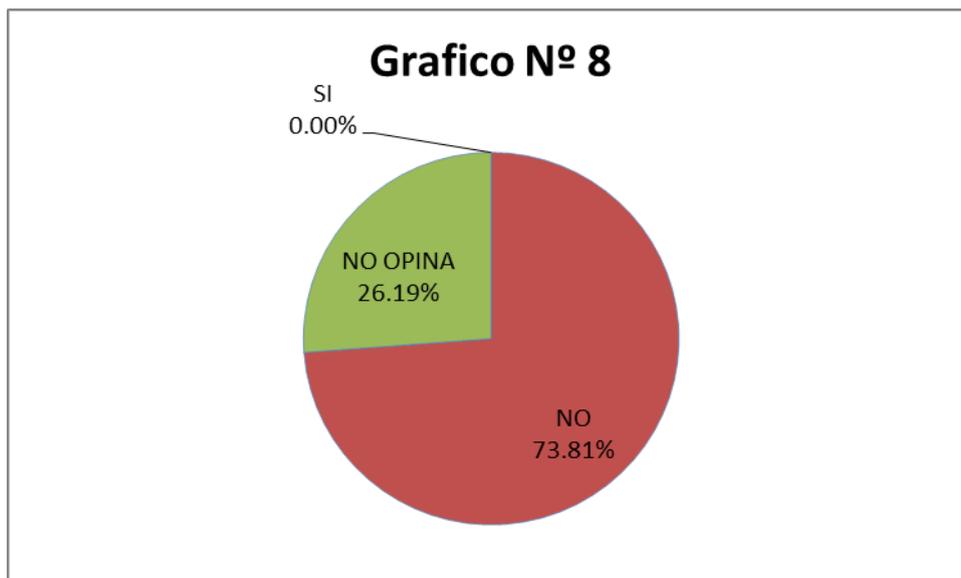


Grafico 8: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

Interpretación: En la Tabla 15 y Figura 08 se puede observar que la población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, a la pregunta si existe en la MPHCO, algún programa de incentivos para los trabajadores, los encuestados manifiestan un 0.00% considera que Si, un 73.81% considera que No y el 26.19% No opina. En merito a los resultados obtenidos se advierte la no existencia de un programa de incentivos para los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanuco.

Tabla N° 16. Dimensión 09: Población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, cree que la MPHCO, reconoce sus esfuerzos laborales que usted realiza día a día.

	N°	%
Si	10	11.90
No	54	64.29
No Opina	20	23.81
TOTAL	84	100.00

Fuente: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

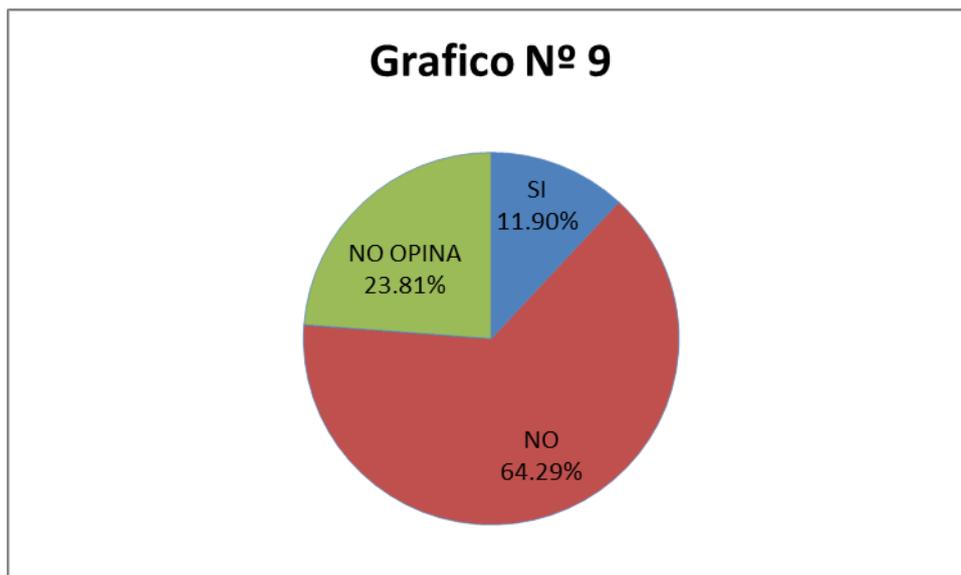


Grafico 9: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

Interpretación: En la Tabla 16 y Figura 09 se puede observar que la población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, a la pregunta si cree que la MPHCO, reconoce sus esfuerzos laborales que usted realiza día a día, los encuestados manifiestan un 11.90% considera que Si, un 64.29% considera que No y el 23.81% No opina. Por los resultados obtenidos se advierte que la Municipalidad Provincial de Huánuco, no reconoce los esfuerzos laborales que realiza día a día los servidores de la Entidad.

Tabla N° 17. Dimensión 10: Población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, se considera respetado por su Jefe, con la labor que realiza

	N°	%
Si	64	76.19
No	20	23.81
No Opina	0	0.00
TOTAL	84	100.00

Fuente: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

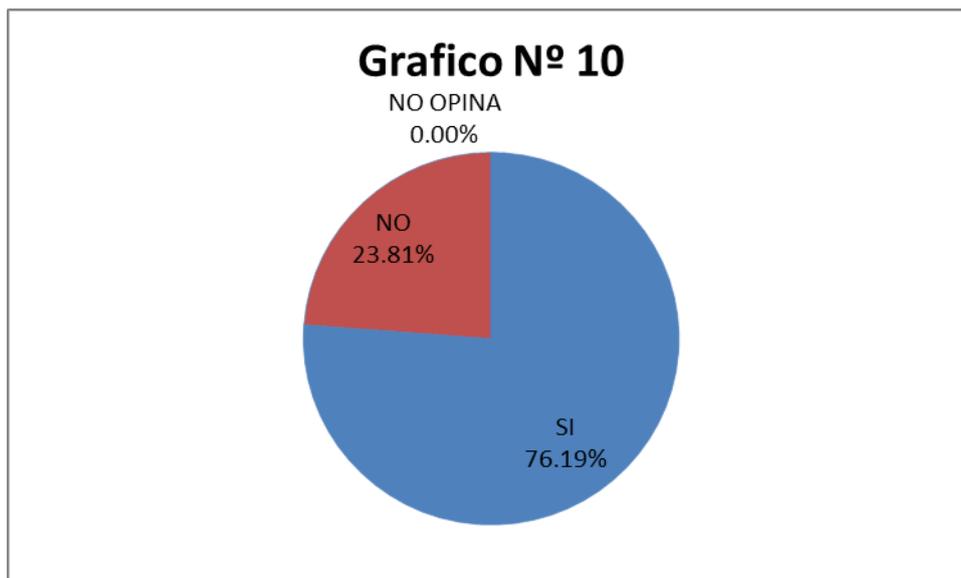


Grafico 10: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

Interpretación: En la Tabla 17 y Figura 10 se puede observar que la población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, a la pregunta si se considera respetado por su Jefe, con la labor que realiza, los encuestados manifiestan un 76.19% considera que Si, un 23.81% considera que No y el 0.00% No opina. De los resultados obtenidos se advierte en su mayoría los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, son respetados por sus jefes por la labor que realiza.

Tabla N° 18. Dimensión 11: Población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, considera que su compañero y su jefe colaboran con las labores de todos

	N°	%
Si	54	64.29
No	30	35.71
No Opina	0	0.00
TOTAL	84	100.00

Fuente: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

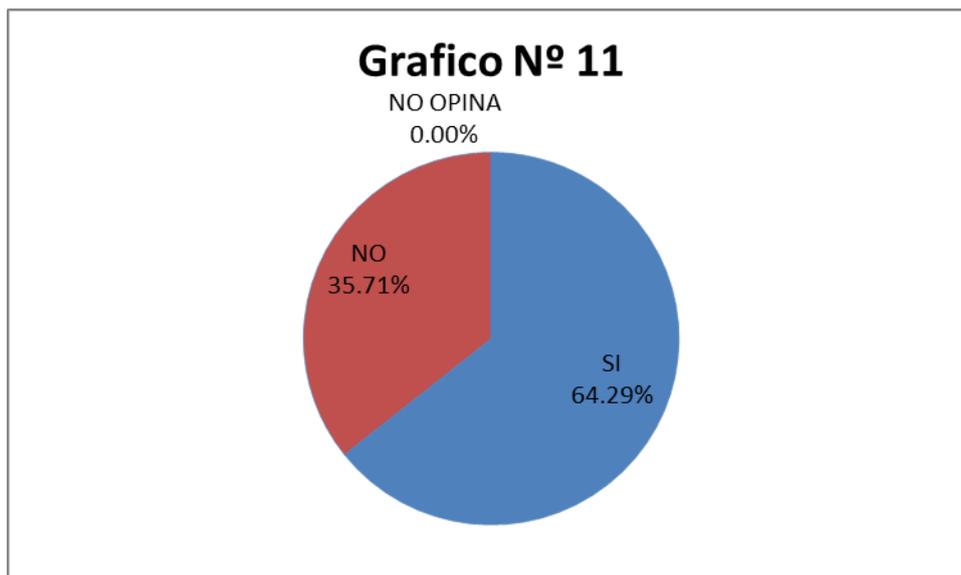


Grafico 11: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

Interpretación: En la Tabla 18 y Figura 11 se puede advertir que la población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, ante la interrogante si considera que su compañero y su jefe colaboran con las labores de todos, los encuestados manifiestan un 64.29% considera que Si, un 35.71% considera que No y el 0.00% No opina. En función a los resultados obtenidos se puede observar que los compañeros y su jefe si colaboran con las labores de todos.

Tabla N° 19. Dimensión 12: Población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, considera que recibe un buen trato de parte de sus jefes y compañeros de la MPHCO

	N°	%
Si	54	64.29
No	20	23.81
No Opina	10	11.90
TOTAL	84	100.00

Fuente: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

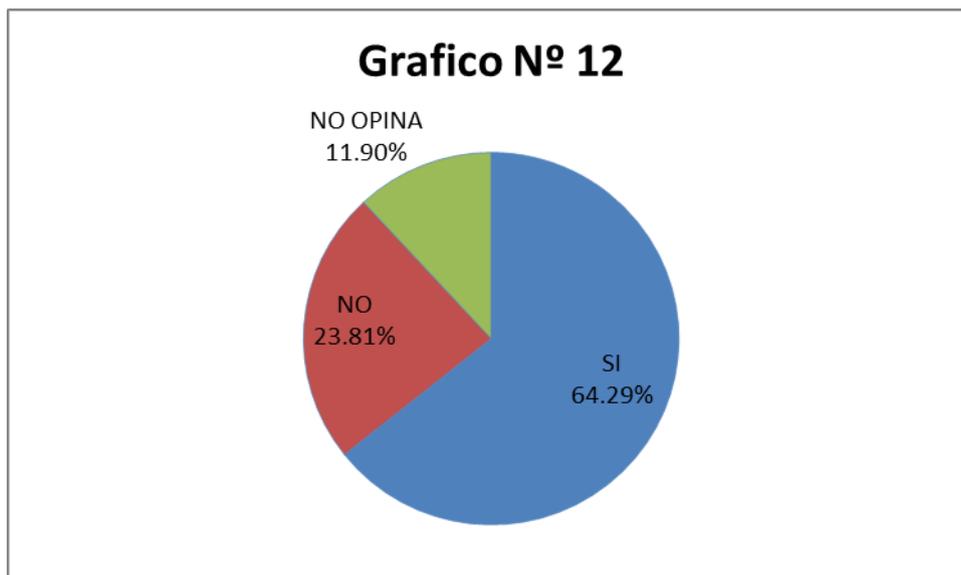


Grafico 12: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

Interpretación: En la Tabla 19 y Figura 12 se puede observar que la población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, a la pregunta si considera que recibe un buen trato de parte de sus jefes y compañeros de la MPHCO, los encuestados manifiestan un 64.29% considera que Si, un 23.81% considera que No y el 11.90% No opina. En merito a los resultados obtenidos se advierte por lo general que, reciben un buen trato de parte de sus jefes y compañeros de la Municipalidad Provincial de Huánuco .

Tabla N° 20. Dimensión 13: Población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, cree usted que puede tomar decisiones con autonomía en su área de trabajo

	N°	%
Si	54	64.29
No	30	35.71
No Opina	0	0.00
TOTAL	84	100.00

Fuente: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

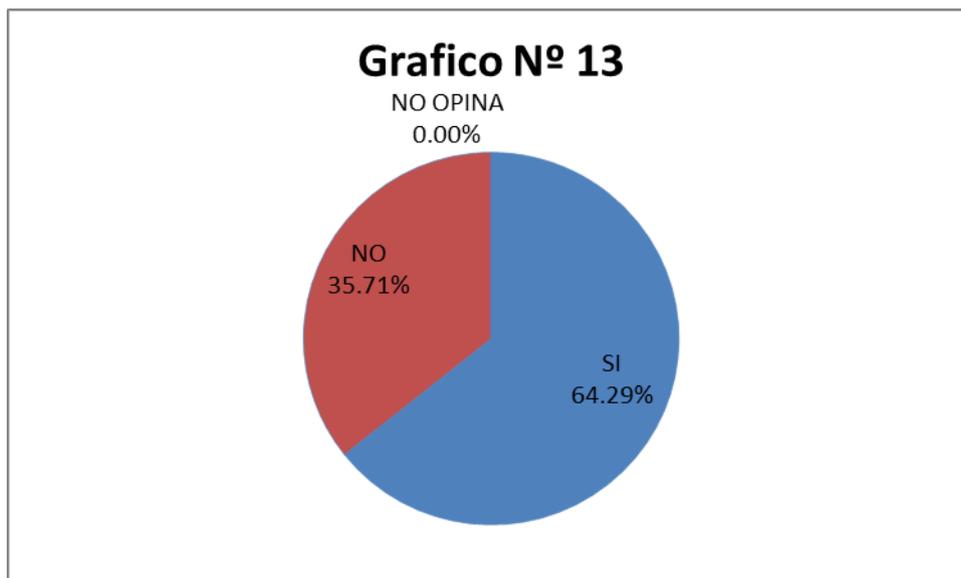


Grafico 13: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

Interpretación: En la Tabla 20 y Figura 13 se puede observar que la población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, a la pregunta si cree usted que puede tomar decisiones con autonomía en su área de trabajo, los encuestados manifiestan un 64.29% considera que Si, un 35.71% considera que No y el 0.00% No opina. En función a los resultados obtenidos se advierte que la mayoría de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco pueden tomar decisiones con autonomía en su área de trabajo, sin embargo, existe un grupo importante que no puede tomar decisiones con autonomía en su área de trabajo.

Tabla N° 21. Dimensión 14: Población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, se supervisan periódicamente los trabajos realizados

	N°	%
Si	60	71.43
No	24	28.57
No Opina	0	0.00
TOTAL	84	100.00

Fuente: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

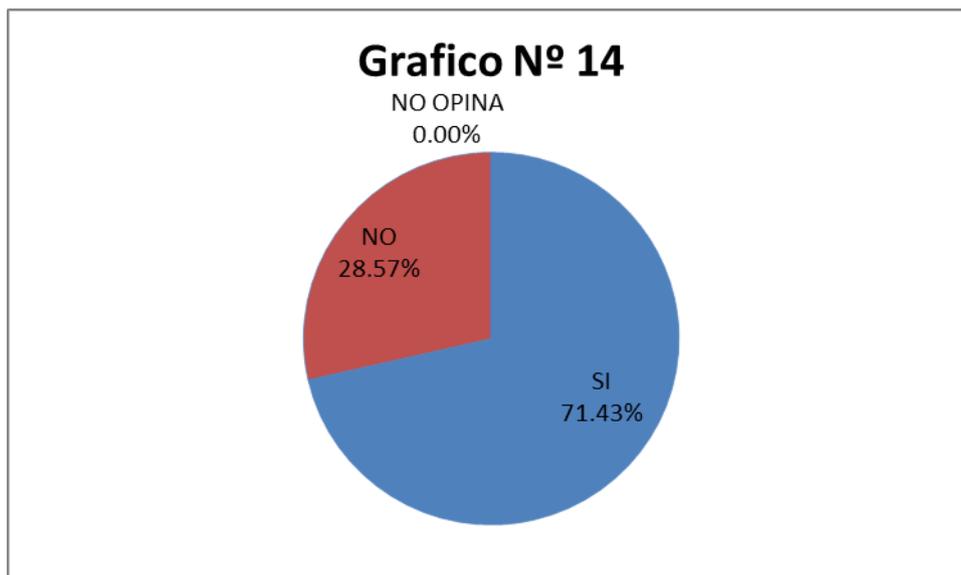


Grafico 14: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

Interpretación: En la Tabla 21 y Figura 14 se puede observar que la población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, a la pregunta si se supervisan periódicamente los trabajos realizados, los encuestados manifiestan un 71.43% considera que Si, un 28.57% considera que No y el 0.00% No opina. En merito al resultado obtenidos se advierte la existencia de una supervisión periódicamente los trabajos realizados a los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Tabla N° 22. Dimensión 15: Población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, se siente comprometido con la institución y lo demuestra con su esfuerzo

	N°	%
Si	74	88.10
No	10	11.90
No Opina	0	0.00
TOTAL	84	100.00

Fuente: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

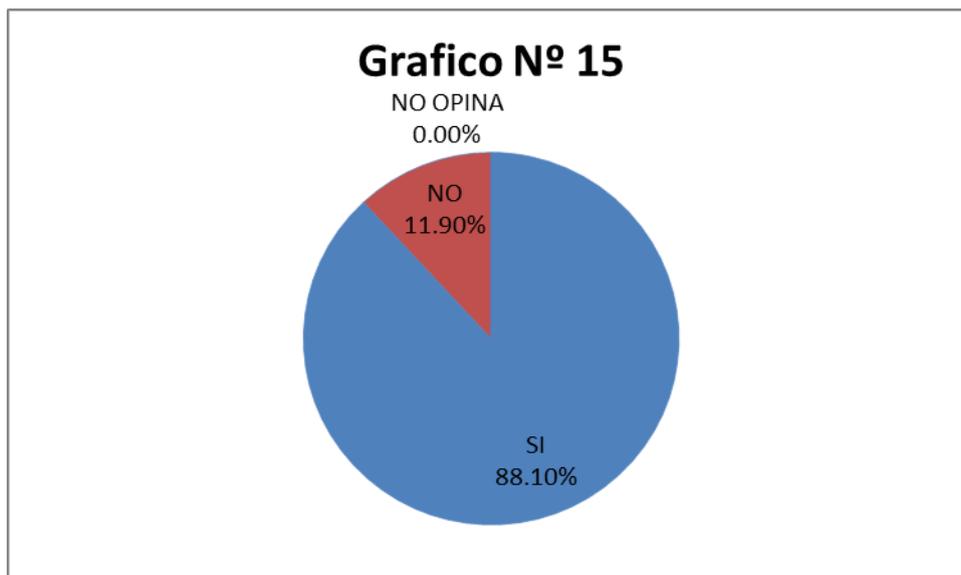


Grafico 15: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

Interpretación: En la Tabla 22 y Figura 15 se puede advertir que la población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, a la interrogante si se siente comprometido con la institución y lo demuestra con su esfuerzo, los encuestados manifiestan un 88.10% considera que Si, un 11.90% considera que No y el 0.00% No opina. En función a los resultados obtenidos se observa que los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, se sienten comprometidos con la institución y lo demuestra con su esfuerzo.

3.1.2. Descripción de la variable Motivación Laboral y sus dimensiones

Tabla N° 23. Dimensión 16: Población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, se siente realizado profesionalmente con su labor diaria en logro de metas

	N°	%
Si	64	76.19
No	10	11.90
No Opina	10	11.90
TOTAL	84	100.00

Fuente: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

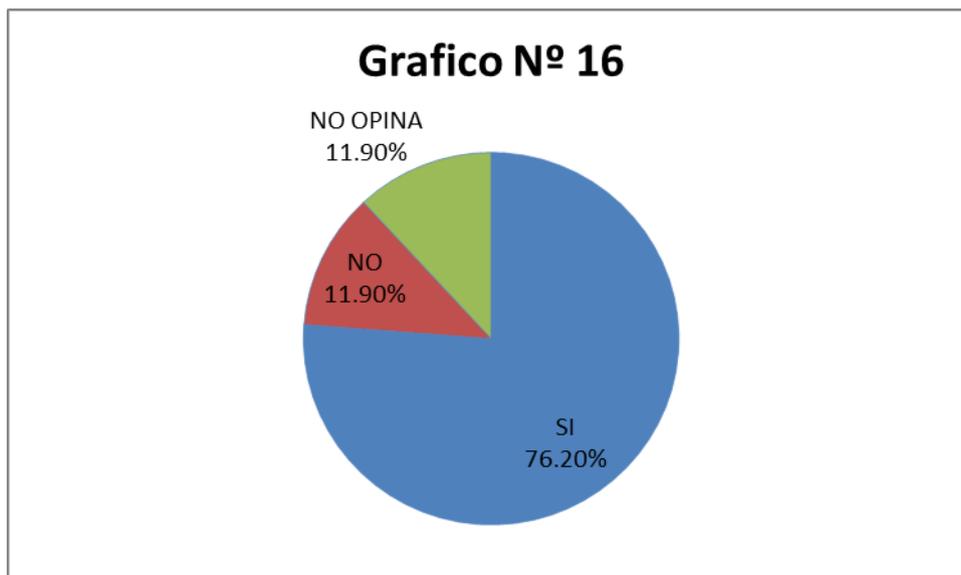


Grafico 16: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

Interpretación: En la Tabla 23 y Figura 16 se puede observar que la población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, a la pregunta si se siente realizado profesionalmente con su labor diaria en logro de metas, los encuestados manifiestan un 76.90% considera que Si, un 11.90% considera que No y el 11.90% No opina. En merito a las respuestas obtenidas se advierte que los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco si se siente realizado profesionalmente con su labor diaria en logro de metas.

Tabla N° 24. Dimensión 17: Población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, con la labor que realiza considera que está cumpliendo sus objetivos personales e institucionales

	N°	%
Si	64	76.19
No	10	11.90
No Opina	10	11.90
TOTAL	84	100.00

Fuente: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

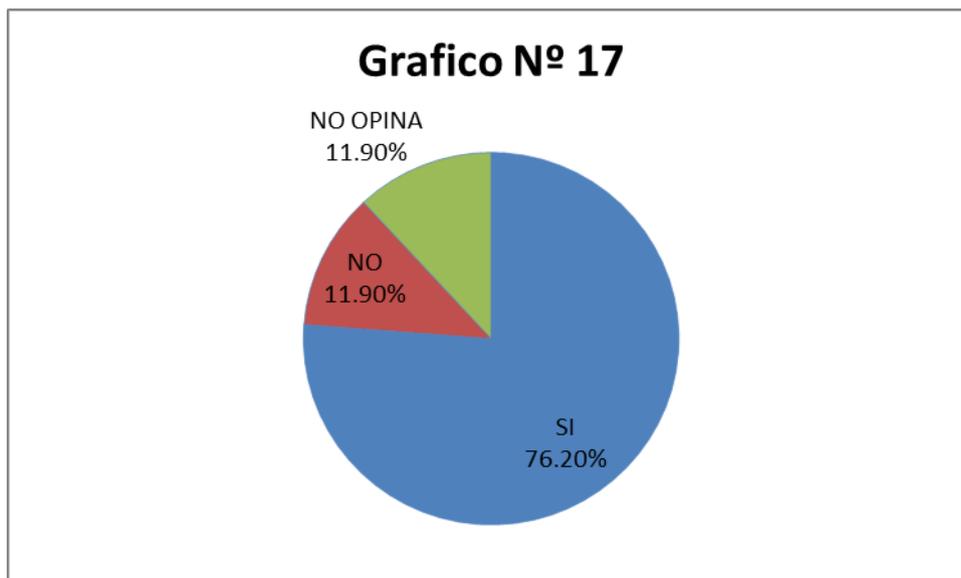


Grafico 17: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

Interpretación: En la Tabla 24 y Figura 17 se puede advertir que la población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, a la interrogante si con la labor que realiza considera que está cumpliendo sus objetivos personales e institucionales, los encuestados manifiestan un 76.19% considera que Si, un 11.90% considera que No y el 11.90% No opina. En merito a las respuestas obtenidas se observa que los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco consideran que si está cumpliendo sus objetivos personales e institucionales.

Tabla N° 25. Dimensión 18: Población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, actualmente siente que el trabajo que hace es importante y valido para usted y la institución

	N°	%
Si	64	76.19
No	10	11.90
No Opina	10	11.90
TOTAL	84	100.00

Fuente: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

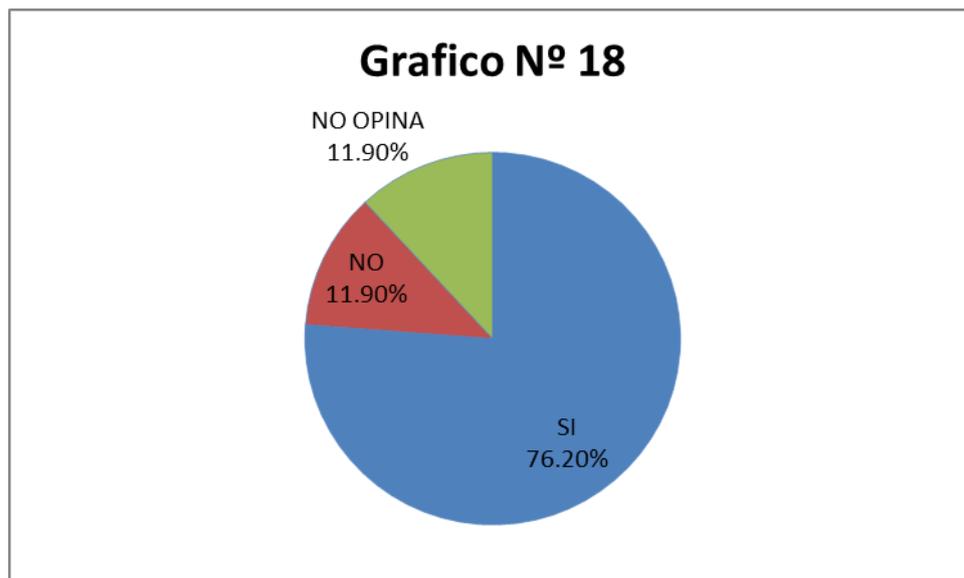


Grafico 18: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

Interpretación: En la Tabla 25 y Figura 18 se puede observar que la población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, a la pregunta si actualmente siente que el trabajo que hace es importante y valido para usted y la institución, los encuestados manifiestan un 76.19% considera que Si, un 11.90% considera que No y el 11.90% No opina. En función a los resultados obtenidos se advierte que los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, sienten que el trabajo que realizan es importante y valido para ellos y la institución.

Tabla N° 26. Dimensión 19: Población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, aspiraciones del trabajador es positiva y confiable en la MPHCO

	N°	%
Si	40	47.62
No	25	29.76
No Opina	19	22.62
TOTAL	84	100.00

Fuente: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

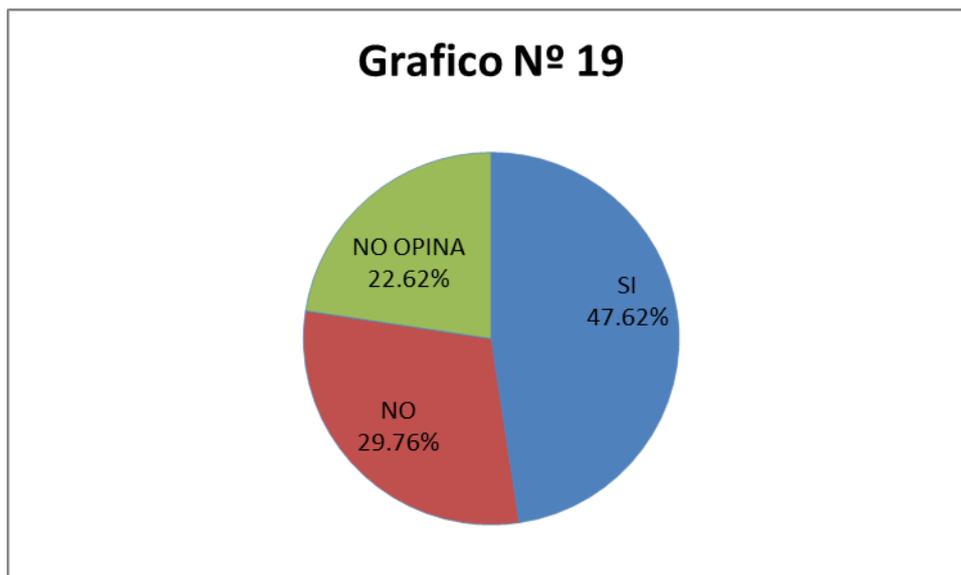


Grafico 19: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

Interpretación: En la Tabla 26 y Figura 19 se puede advertir que la población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, ante la interrogante si las aspiraciones del trabajador son positiva y confiable en la MPHCO, los encuestados manifiestan un 47.62% considera que Si, un 29.76% considera que No y el 22.62% No opina. En función a los resultados obtenidos se observa que las aspiraciones del trabajador si es positiva y confiable en la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Tabla N° 27, Dimensión 20: Población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, le da seguridad económicamente el puesto que ocupa actualmente en la MPHCO

	N°	%
Si	12	14.29
No	50	59.52
No Opina	22	26.19
TOTAL	84	100.00

Fuente: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

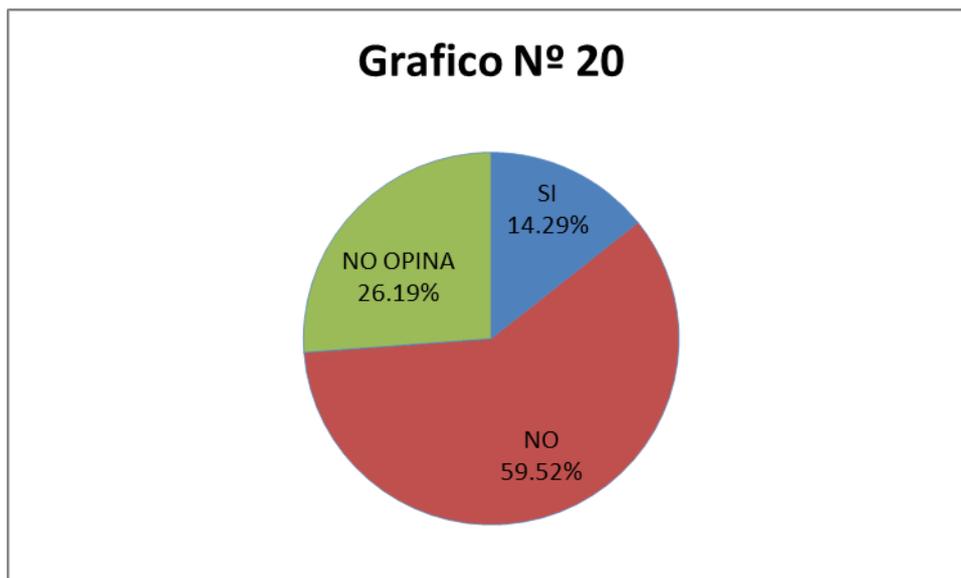


Grafico 20: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

Interpretación: En la Tabla 27 y Figura 20 se puede observar que la población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, a la pregunta si le da seguridad económicamente el puesto que ocupa actualmente en la MPHCO, los encuestados manifiestan un 14.29% considera que Si, un 59.52% considera que No y el 26.19% No opina. En función a los resultados obtenidos se advierte que a los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco no le da seguridad económicamente el puesto que ocupa actualmente.

Tabla N° 28. Dimensión 21: Población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, le da seguridad la infraestructura donde funciona su centro laboral

	N°	%
Si	12	14.29
No	50	59.52
No Opina	22	26.19
TOTAL	84	100.00

Fuente: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

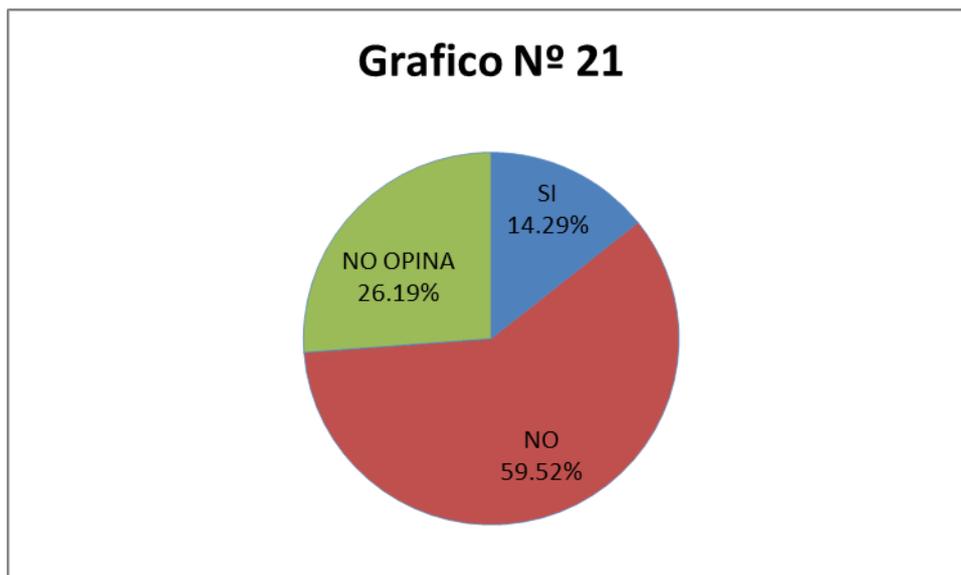


Grafico 21: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

Interpretación: En la Tabla 27 y Figura 21 se puede advertir que la población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, a la interrogante si le da seguridad la infraestructura donde funciona su centro laboral, los encuestados manifiestan un 14.29% considera que Si, un 59.52% considera que No y el 26.19% No opina. En función a los resultados obtenidos se observa que a la mayoría de los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco no le da seguridad la infraestructura donde funciona su centro laboral.

Tabla N° 29. Dimensión 22: Población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, se siente motivado en realizar sus actividades cuando lo capacitan

	N°	%
Si	70	83.33
No	14	16.67
No Opina	0	0.00
TOTAL	84	100.00

Fuente: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

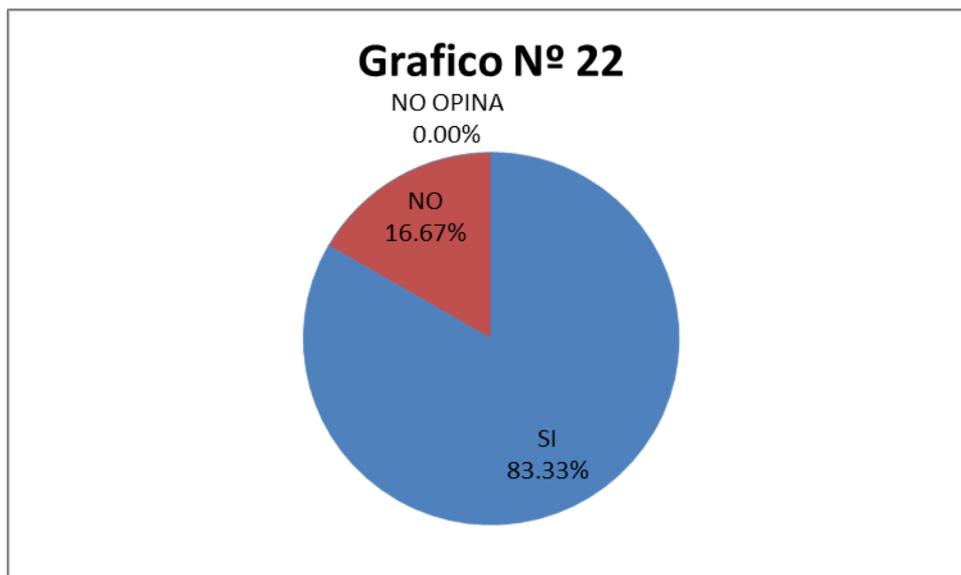


Grafico 22: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

Interpretación: En la Tabla 29 y Figura 22 se puede observar que la población constituida por, a la pregunta si se siente motivado en realizar sus actividades cuando lo capacitan, los encuestados manifiestan un 83.33% considera los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco que Si, un 16.67% considera que No y el 0.00% No opina. En merito a los resultados obtenidos se advierte que los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco se sienten motivados en realizar sus actividades cuando lo capacitan.

Tabla N° 30. Dimensión 23: Población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, en el área de trabajo la comunicación es fluida y verdadera

	N°	%
Si	59	70.24
No	15	17.86
No Opina	10	11.90
TOTAL	84	100.00

Fuente: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

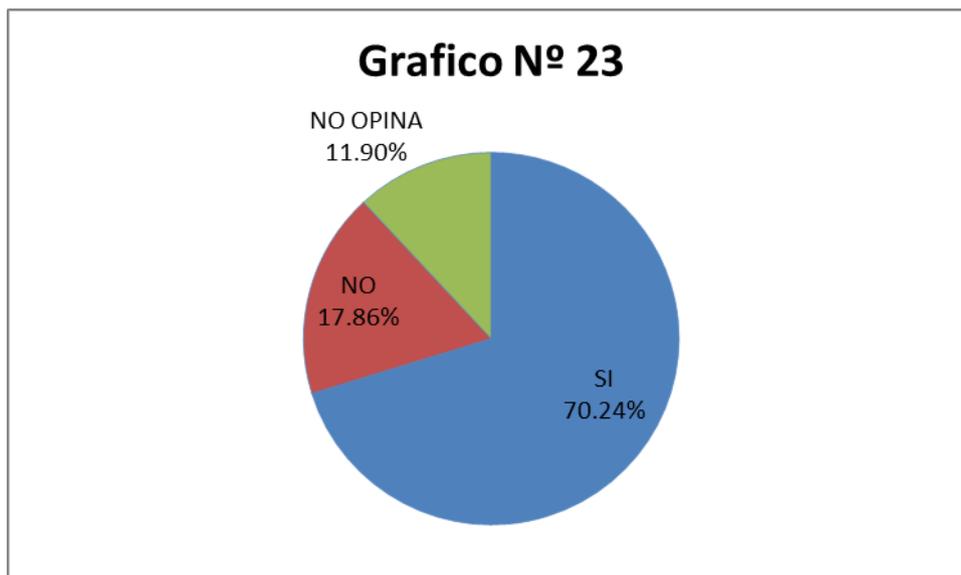


Grafico 23: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

Interpretación: En la Tabla 30 y Figura 23 se puede observar que la población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, ante la interrogante si en el área de trabajo la comunicación es fluida y verdadera, los encuestados manifiestan un 70.24% considera que Si, un 17.86% considera que No y el 11.90% No opina. En función a los resultados obtenidos se advierte que en el área de trabajo la comunicación si es fluida y verdadera entre los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Tabla N° 31. Dimensión 24: Población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, culminada las horas de trabajo se motiva por las labores realizadas

	N°	%
Si	40	47.62
No	40	47.62
No Opina	4	4.76
TOTAL	84	100.00

Fuente: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

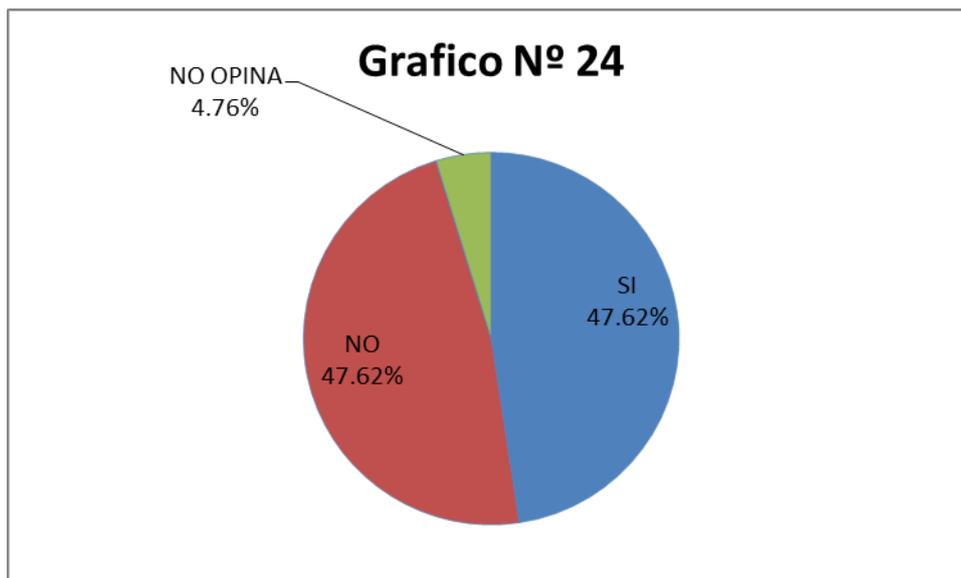


Grafico 24: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

Interpretación: En la Tabla 31 y Figura 24 se puede advertir que la población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, ante la pregunta si culminada las horas de trabajo se motiva por las labores realizadas, los encuestados manifiestan un 47.62% considera que Si, un 47.62% considera que No y el 4.76% No opina. En función a los resultados obtenidos se observa que, un grupo importante de los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, culminada las horas de trabajo se motiva por las labores realizadas, sin embargo, existe otro grupo importante que no se motiva.

Tabla N° 32. Dimensión 25: Población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, las relaciones interpersonales es lo más adecuado dentro de la organización para un trabajo asignado

	N°	%
Si	70	83.33
No	4	4.76
No Opina	10	11.90
TOTAL	84	100.00

Fuente: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

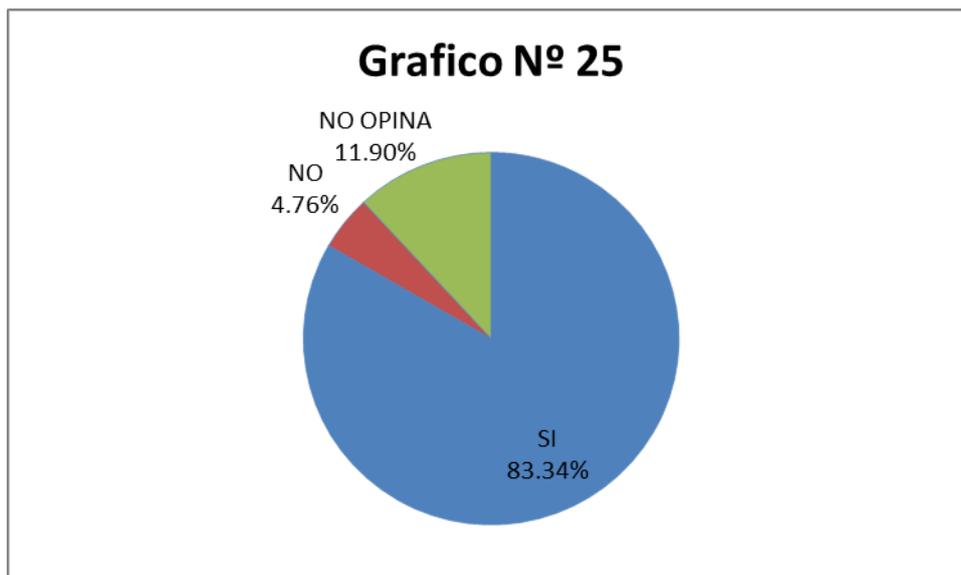


Grafico 25: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

Interpretación: En la Tabla 32 y Figura 25 se puede observar que la población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, ante la interrogante si las relaciones interpersonales es lo más adecuado dentro de la organización para un trabajo asignado, los encuestados manifiestan un 83.33% considera que Si, un 4.76% considera que No y el 11.90% No opina. En función a los resultados obtenidos se advierte la existencia de las relaciones interpersonales y es lo más adecuado dentro de la organización para un trabajo asignado.

Tabla N° 33. Dimensión 26: Población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, las habilidades comunicativas de usted y sus compañeros son reconocidos por los Jefes

	N°	%
Si	19	22.62
No	60	71.43
No Opina	5	5.95
TOTAL	84	100.00

Fuente: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

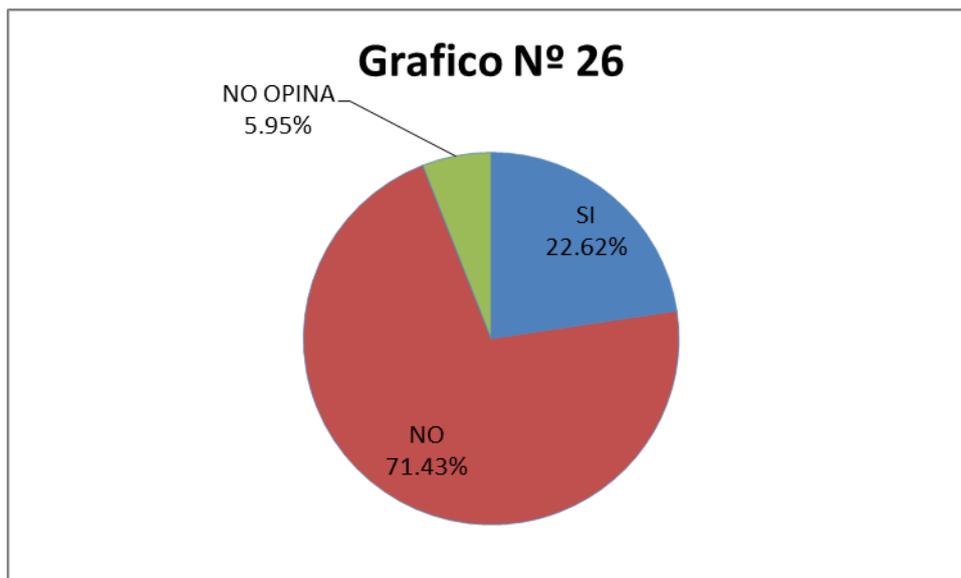


Grafico 26: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

Interpretación: En la Tabla 33 y Figura 26 se puede advertir que la población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, ante la interrogante si las habilidades comunicativas de usted y sus compañeros son reconocidos por los Jefes, los encuestados manifiestan un 22.62% considera que Si, un 71.43% considera que No y el 5.95% No opina. En función a los resultados obtenidos se observa que las habilidades comunicativas de los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco y sus compañeros no son reconocidas por los Jefes.

Tabla N° 34. Dimensión 27: Población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, la coordinación interna con sus colegas y jefes es lo más adecuado cuando se cumplen con las funciones asignadas

	N°	%
Si	70	83.33
No	4	4.76
No Opina	10	11.90
TOTAL	84	100.00

Fuente: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

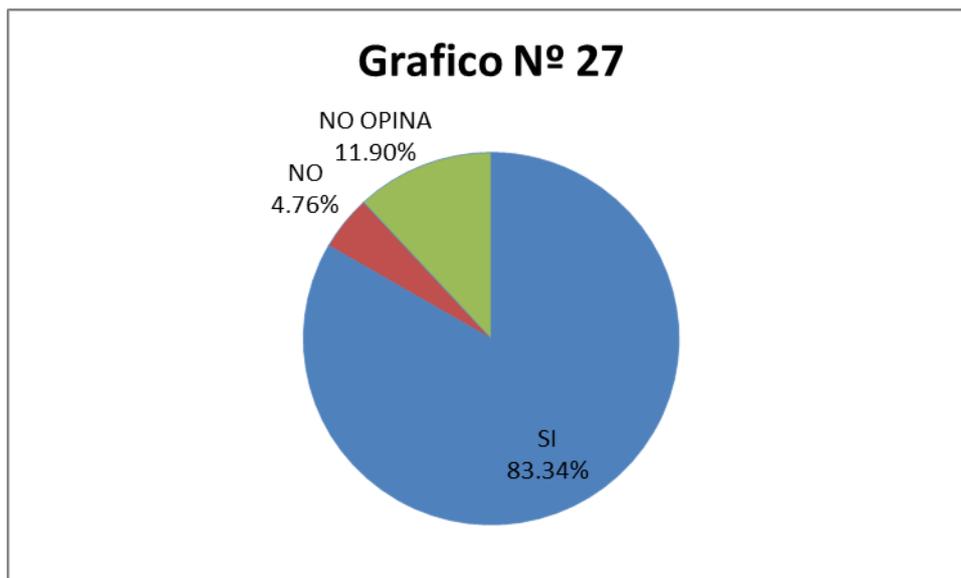


Grafico 27: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

Interpretación: En la Tabla 34 y Figura 27 se puede advertir que la población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, ante la interrogante si la coordinación interna con sus colegas y jefes es lo más adecuado cuando se cumplen con las funciones asignadas, los encuestados manifiestan un 83.33% considera que Si, un 4.76% considera que No y el 11.90% No opina. En función a los resultados obtenidos se observa la existencia de coordinación interna con sus colegas y jefes, y es lo más adecuado cuando se cumplen con las funciones asignadas.

Tabla N° 35 Dimensión 28: Población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, considera usted que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea la MPHCO, lo motiva para la atención más apropiada a sus compañeros y usuarios

	N°	%
Si	54	64.29
No	20	23.81
No Opina	10	11.90
TOTAL	84	100.00

Fuente Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

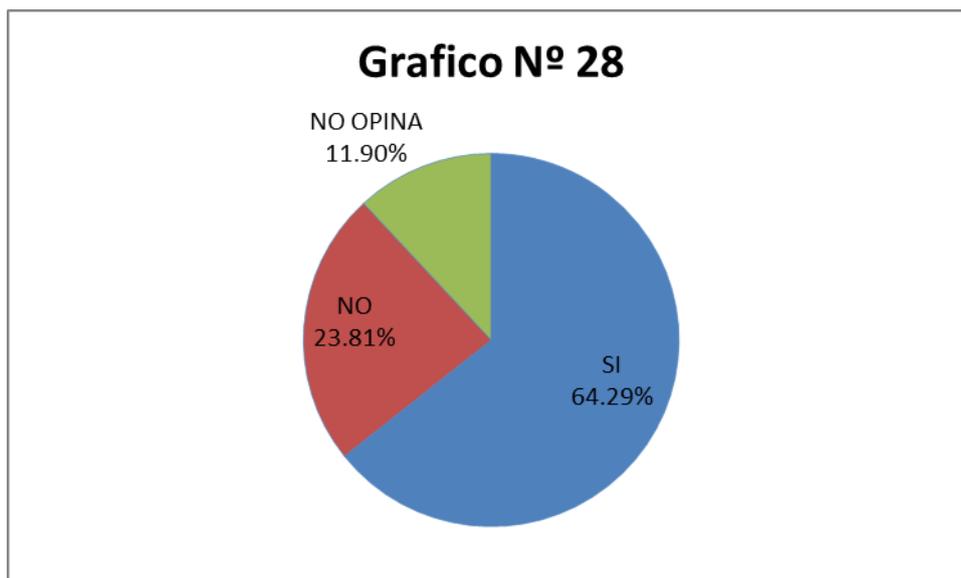


Grafico 28: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

Interpretación: En la Tabla 35 y Figura 28 se puede observar que la población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, ante la pregunta si considera usted que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea la MPHCO, lo motiva para la atención más apropiada a sus compañeros y usuarios, los encuestados manifiestan un 64.29% considera que Si, un 23.81% considera que No y el 11.90% No opina. En merito a los resultados obtenidos los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco consideran la disposición de equipos y recursos materiales que emplea la Entidad los motiva para la atención más apropiada a sus compañeros y usuarios.

Tabla N° 36. Dimensión 29: Población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, el liderazgo y cooperación en el centro de trabajo es reconocido por los funcionarios o jefes de área

	N°	%
Si	10	11.90
No	54	64.29
No Opina	20	23.81
TOTAL	84	100.00

Fuente: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

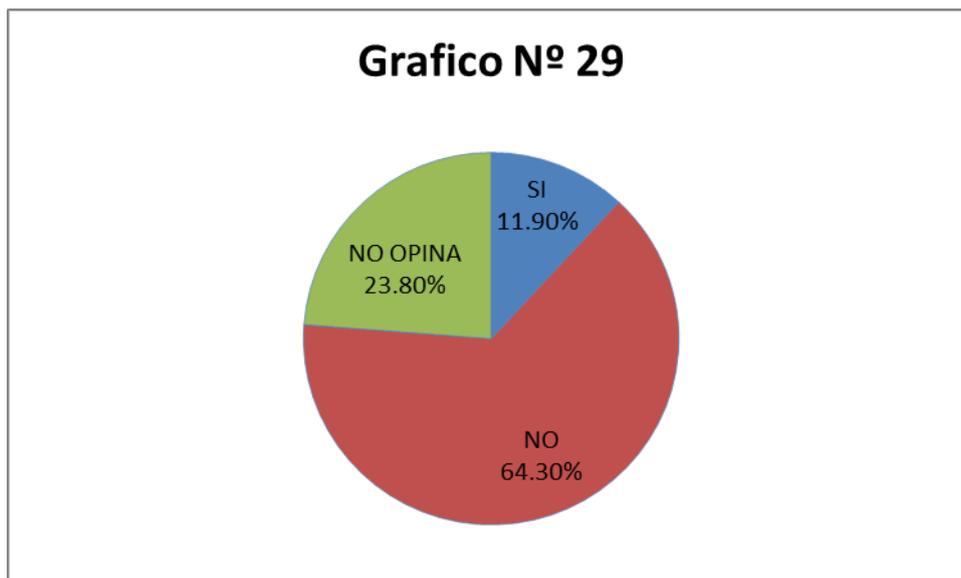


Grafico 29: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

Interpretación: En la Tabla 36 y Figura 29 se observa que la población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, ante la interrogante sobre el liderazgo y cooperación en la entidad es reconocido por los funcionarios o jefes de área, los encuestados manifiestan un 11.90% considera que Si, un 64.29% considera que No y el 23.81% No opina, por lo que en función al resultado obtenido se puede observar que los empleados siente que para los jefes el liderazgo y cooperación en la entidad no es reconocida.

Tabla N° 37, Dimensión 30: Población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, la relación entre usted y su jefe inmediato lo motiva para un mejor desempeño laboral y brinda un buen servicio

	N°	%
Si	64	76.19
No	10	11.90
No Opina	10	11.90
TOTAL	84	100.00

Fuente: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

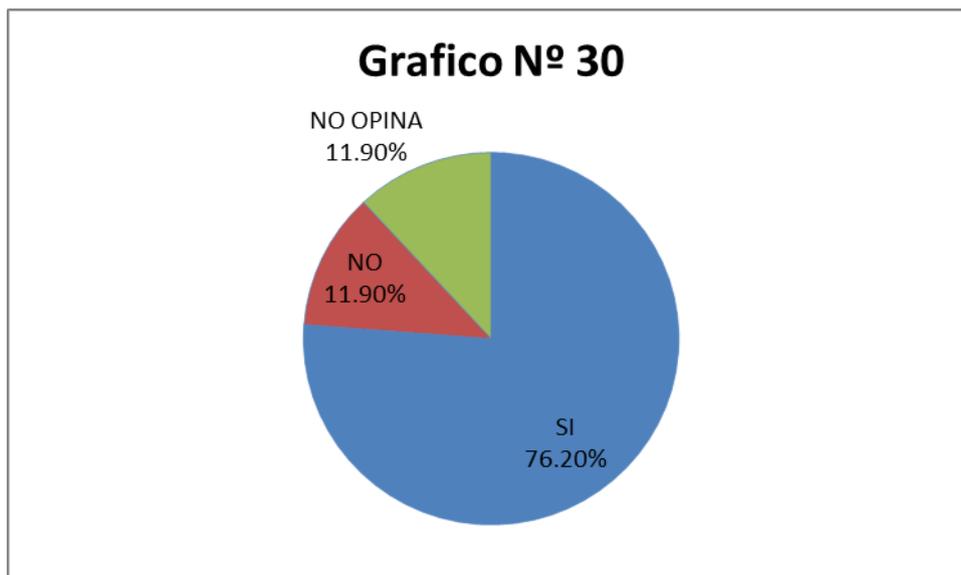


Grafico 30: Base de datos tomados de los servidores de la MPHCO

Interpretación: En la Tabla 37 y Figura 30 se puede advertir que la población constituida por los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, ante la interrogante si la relación entre usted y su jefe inmediato lo motiva para un mejor desempeño laboral y brinda un buen servicio, los encuestados manifiestan un 76.19% considera que Si, un 11.90% considera que No y el 11.90% No opina. En función a los resultados obtenidos se observa que la relación entre los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco y sus jefes inmediatos si los motiva para un mejor desempeño laboral y brinda un buen servicio a la población.

3.2. Contrastación de la prueba hipótesis

HO: No Existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

HG: Existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

Regla teórica para toma de decisión:

Si, $P. \text{ valor} < 0.01$ se rechaza la hipótesis nula (HO) y se acepta la hipótesis (HG).

Si, P. valor > 0.01 se acepta la hipótesis nula (HO) y se rechaza la hipótesis alterna (HG)

Tabla N^a 38: Prueba Rho de Spearman entre el Clima Organizacional y la Motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

			Clima organizacional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,999**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	84	84
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,999**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	84	84

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

Descripción: En la tabla N° 38 se observa la relación directa entre el clima organizacional y la motivación laboral donde muestra un valor $r_s=0,999^{**}$ [$p < 0.01$], lo que indica que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Es decir, existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No Existe relación entre la estructura organizacional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

H1: Existe relación entre la estructura organizacional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

Regla teórica para toma de decisión:

Si, P. valor < 0.01 se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis (H1).

Si, P. valor > 0.01 se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alterna (H1)

Tabla N° 39: Prueba Rho de Spearman entre la estructura organizacional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

			Estructura organizacional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Estructura organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,998**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	84	84
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,998**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	84	84

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

Descripción: En la tabla N° 39 se observa la relación directa entre la estructura organizacional y la motivación laboral donde muestra un valor $r_s=0,998^{**}$ [$p < 0.01$], lo que indica que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Es decir, existe relación entre la estructura organizacional y la motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No Existe relación entre la recompensa institucional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

H2: Existe relación entre la recompensa institucional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

Regla teórica para toma de decisión:

Si, P. valor < 0.01 se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis (H2).

Si, P. valor > 0.01 se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alterna (H2)

Tabla N° 40: Prueba Rho de Spearman entre la recompensa institucional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

			Recompensa institucional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Recompensa institucional	Coefficiente de correlación	1.000	,993**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	84	84
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,993**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	84	84

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

Descripción: En la tabla N° 40 se observa la relación directa entre la recompensa institucional y la motivación laboral donde muestra un valor $r_s=0,993^{**}$ [$p < 0.01$], lo que indica que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Es decir, existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No Existe relación entre la cooperación institucional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

H3: Existe relación entre la cooperación institucional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

Regla teórica para toma de decisión:

Si, P. valor < 0.01 se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis (H3).

Si, P. valor > 0.01 se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alterna (H3)

Tabla N° 41: Prueba Rho de Spearman entre la cooperación institucional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

			Cooperación institucional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Cooperación institucional	Coefficiente de correlación	1.000	,989**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	84	84
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,989**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	84	84

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

Descripción: En la tabla N° 38 se observa la relación directa entre la cooperación institucional y el clima organizacional y la motivación laboral donde muestra un valor $r_s=0,989^{**}$ [$p < 0.01$], lo que indica que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Es decir, existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: No Existe relación entre la relación institucional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

H4: Existe relación entre la relación institucional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

Regla teórica para toma de decisión:

Si, P. valor < 0.01 se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis (H4).

Si, P. valor > 0.01 se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alterna (H4)

Tabla N^o 42: Prueba Rho de Spearman entre la relación institucional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

			Relación institucional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Relación institucional	Coefficiente de correlación	1.000	,988**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	84	84
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,988**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	84	84

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

Descripción: En la tabla N^o 42 se observa la relación directa entre la relación institucional y la motivación laboral donde muestra un valor $r_s=0,988^{**}$ [$p < 0.01$], lo que indica que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Es decir, existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Prueba de hipótesis específica 5

Ho: No Existe relación entre la responsabilidad organizacional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

H5: Existe relación entre la responsabilidad organizacional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

Regla teórica para toma de decisión:

Si, P. valor < 0.01 se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis (H5).

Si, P. valor > 0.01 se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alterna (H5)

Tabla N^a 43: Prueba Rho de Spearman entre la responsabilidad organizacional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.

			Responsabilidad organizacional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Responsabilidad organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,983**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	84	84
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,983**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	84	84

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

Descripción: En la tabla N° 43 se observa la relación directa entre la responsabilidad organizacional y la motivación laboral donde muestra un valor $r_s=0,983^{**}$ [$p < 0.01$], lo que indica que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Es decir, existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Según los resultados obtenidos de los objetivos y de las hipótesis planteadas de acuerdo a la variable de investigación, Clima Organizacional y sus dimensiones: Estructura Organizacional, recompensa institucional, Cooperación Institucional, Relación institucional y responsabilidad organizacional; y de la variable Motivación Laboral con sus dimensiones: Necesidad de Logro, Motivación Intrínseca, Motivación Extrínseca, trabajo en equipo y Eficiencia Laboral.

En referencia a la relación que existe entre el Clima organizacional y la Motivación Laboral se obtuvo un valor $rs=0,987^{**}$ [$p < 0.01$], lo que indica que existe una relación positiva entre el Clima organizacional y motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco. Al respecto encontramos una similitud importante con relación a los hallazgos de Olvera (2013), en su investigación: Estudios de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la constructora Furoiani, Ecuador – 2013, la cual Concluye que un buen clima institucional constituye un elemento que planteado como objetivo general establece los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal Administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani Obras y Proyectos.

En referencia a la relación que existe entre la Estructura organizacional y la Motivación Laboral se obtuvo un valor $rs=0,789^{**}$ [$p < 0.01$], lo que indica que existe una relación positiva entre el Clima organizacional y motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco. Al respecto se puede encontrar en la investigación de Sáenz (2014): Clima y motivación laboral en Instituciones Educativas de Miramar – Alto Salaverry, planteo como objetivo general determinar cuál es la relación que existe entre clima laboral y motivación laboral en las Instituciones Educativas de Miramar – Alto Salaverry, 2014. La cual determina que la estructura organizacional es el eje principal para el logro de los objetivos institucionales y con ello la consecución de óptimos estados organizacionales donde los trabajadores se desarrollen.

En referencia a la relación que existe entre la Recompensa Institucional y la Motivación Laboral se obtuvo un valor $rs=0,685^{**}$ [$p < 0.01$], lo que indica que existe una relación positiva entre el Clima organizacional y motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco. Al respecto la información de la investigación de, Becerra (2015), titulada: Clima organizacional y motivación laboral en el Ministerio de Agricultura y Riego, Lima – 2015 se destaca en esta investigación que el puesto que analiza una entidad pública que tiene algunos componentes y objetivos diferentes a los que posee una empresa comercial, por ello se destaca la importancia de establecer recompensas a nivel de las jerarquías y por los indicadores de desempeño, la motivación se relaciona directamente con los niveles de recompensa.

En referencia a la relación que existe entre la Cooperación Institucional y la Motivación Laboral se obtuvo un valor $rs=0,889^{**}$ [$p < 0.01$], lo que indica que existe una relación positiva entre el Clima organizacional y motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco. Al respecto en la investigación de Rodríguez (2015), Propuesta de Mejora del Clima Laboral y Cultura Organizacional en el Ministerio de Coordinación y Desarrollo Social, Ecuador-2015, refiere que en los últimos años se ha visto la necesidad de implementar cambios al interior de las instituciones, debido a la evolución de la tecnología la información y la comunicación, así mismo la tendencia hacia el desarrollo de las personas, en cuanto a que existen demandas del cumplimiento de la filosofía organizacional y de los niveles de competitividad.

En referencia a la relación que existe entre la Relación Institucional y la Motivación Laboral se obtuvo un valor $rs=0,749^{**}$ [$p < 0.01$], lo que indica que existe una relación positiva entre el Clima organizacional y motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco. Al respecto Sierra (2015), en su tesis titulada, El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del Hospital regional de Cobán, Guatemala – 2015, resalta que un jefe puede tener con sus subordinados y la relación entre el colaborador de la institución, elementos que conforman lo que se denomina el Clima Laboral, es decir las relaciones institucionales y su correcto manejo desde la alta gerencia

determinan grados de motivación laboral que a su vez generan sinergia y promueven el logro de objetivos personales y institucionales.

En referencia a la relación que existe entre la Responsabilidad Organizacional y la Motivación Laboral se obtuvo un valor $r_s=0,881^{**}$ [$p < 0.01$], lo que indica que existe una relación positiva entre el Clima organizacional y motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco. Al respecto Sáenz (2014), en su investigación: Clima y motivación laboral en Instituciones Educativas de Miramar – Alto Salaverry, planteo como objetivo general determinar cuál es la relación que existe entre clima laboral y motivación laboral en las Instituciones Educativas de Miramar – Alto Salaverry, 2014, es decir esta investigación reafirma que el clima laboral es decir la relación entre el entorno y la motivación es decir actitud del trabajador para su desenvolvimiento dentro de la entidad tienen una estrecha relación, es decir con esta investigación podremos inferir que a mejor clima mayor motivación y mayor satisfacción del cliente o en nuestro caso usuario o administrado.

V. CONCLUSIONES

Existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018; puesto que se obtuvo una correlación de spearman = 0,999 y con un nivel de significancia menor a 0,01.

Existe una relación positiva y significativa entre la estructura organizacional y la motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018; puesto que se obtuvo una correlación de spearman = 0,998 y con un nivel de significancia menor a 0,01.

Existe una relación positiva y significativa entre la recompensa institucional y la motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018; puesto que se obtuvo una correlación de spearman = 0,993 y con un nivel de significancia menor a 0,01.

Existe una relación positiva y significativa entre la cooperación institucional y la motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018; puesto que se obtuvo una correlación de spearman = 0,989 y con un nivel de significancia menor a 0,01.

Existe una relación positiva y significativa entre el relación institucional y la motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018; puesto que se obtuvo una correlación de spearman = 0,988 y con un nivel de significancia menor a 0,01.

Existe una relación positiva y significativa entre la responsabilidad organizacional y la motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018; puesto que se obtuvo una correlación de spearman = 0,983 y con un nivel de significancia menor a 0,01.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: La Municipalidad Provincial de Huánuco debe mejorar en cuanto a la motivación laboral, se debe incentivar la motivación en diferentes rangos como reconocimientos a través de descansos, elección de vacaciones y viajes de capacitación, para que el servidor de la entidad se sienta motivado a ir mejorando su trabajo y esto se reflejará en la satisfacción de los administrados.

Segundo: La Municipalidad provincial de Huánuco debe mejorar en la parte de la documentación ya que su mayoría de documentación se encuentra desfasados, y preparar a cada personal que debe ser contratado o promovido específicamente de acuerdo a su perfil para cada área para que así el personal demuestre mejor empeño en el trabajo que está realizando.

Tercero: La Municipalidad Provincial de Huánuco, debe mejorar en cuantos a la motivación de salario por lo que no es justo por la labor realizada en fortalecimiento de la institución Municipalidad.

Cuarto: El sentir de los trabajadores con respecto a los ambientes u oficinas de la Municipalidad Provincial de Huánuco, no es adecuado indica según los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco que las habilidades comunicativas de usted y sus compañeros no son reconocidas por los Jefes, por tanto la Municipalidad debe brindar ambientes de trabajo adecuados y promover cursos de capacitación a efectos de fortalecer los lazos entre los colaboradores de la institución.

VII. PROPUESTA

Implementación de mejora para el clima laboral y motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2018:

Fundamentación:

De la realización del presente trabajo se ha determinado que es necesario mejorar el clima laboral, y mejorando este aspecto mejoraremos un aspecto básico en la entidad como la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huánuco.

Objetivos:

Que se brinde mantenimiento a la infraestructura de la Municipalidad Provincial de Huánuco, de forma óptima, y se mejore el uso de los espacios que favorezcan un buen desarrollo de las actividades en beneficio de los trabajadores y los administrados.

Implementar y aplicar Estrategias en un Tablero de Mando, lo que hará posible una mejor Administración de los Recursos Humanos en la gestión municipal.

Se implementen documentos de gestión que propicien la mejora en el clima laboral y la motivación.

Metas:

Mejorar el clima organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad provincial de Huánuco.

Presupuesto:

<i>Meta: Mejorar el clima organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad provincial de Huánuco.</i>	COSTO
Mantenimiento a la infraestructura de la Municipalidad Provincial de Huánuco, de forma óptima, y se mejore el uso de los espacios que favorezcan un buen desarrollo de las actividades en beneficio de los trabajadores y los administrados.	S/ 350 000,00
Implementar y aplicar Estrategias en un Tablero de Mando, lo que hará posible una mejor Administración de los Recursos Humanos en la gestión municipal.	S/ 25 000,00
Se implementen documentos de gestión que propicien la mejora en el clima laboral y la motivación.	S/ 50 000,00
TOTAL	S/ 425 000,00

Evaluación:

La evaluación se dará en forma trimestral.

VIII. BIBLIOGRAFIA

- Ascencio, A. (2007). Clima institucional y desempeño docente. Lima: Enrique Guzman y vale repositorio.
- Becerra. (2015). Clima organizacional y motivacion laboral en el Ministerio de Agricultura y Riego. Lima.
- Beckhard, R. (1969). Desarrollo Organizacional. New York: Ambriz.
- Betzhold. (2006). Clima organizacional de una institución pública de educación superior en Morelia. Mexico: escenarios.
- California. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnologicos. Huancayo.
- Carlos, P. (2007). Clima organizacional valor de la empresas. España: Eltexco.
- Chiavienato, I. (2009). Comportamiento organizacional. Mexico: Macgraw Hill.
- Chiavienato, Idalberto. (1994). Administracion de recursos humanos. Mexico: Mcgraw Hill.
- Cortes. (2009). Diagnostico del clima organizacional. Mexico.
- Drucker, P. (2008). Management. New York: Harwarbussines.
- Fernandez, A. (2009). Clima organizacional en escuelas. Uruguay: Iberoamericana.
- Goncalves, A. (2000). Fundamentos del clima organizacional . Uruguay: Slc.
- Hampton, R. D. (1989). Administracion. Mexico: Mcgraw Hill.
- Hernandez Sampieri, R. (2014). Metodologia de la investigacion cientifica. Mexico: Macgraw Hill.
- Ivancevich. (2006). Clima organizacional en escuelas. Mexico: Revista Electronica.
- Martin, M. (2000). Clima institucional . Colombia: Alcala.
- Marx. (1867). Das Kapital. Londres: Marxists.
- McConnell, J. (1999). Hockey and steel tycoon. California: Emily Maltby.

- Mendes Alvarez, C. E. (2006). Clima organizacional en Colombia. Colombia: Universidad del Rosario.
- Millan. (2016). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores OncoRad. Chiclayo.
- Newstrom, J. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. Mexico: Macgraw-Hill.
- Olvera. (2013). Estudios de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos. Ecuador.
- Quispe. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral. Andahuaylas.
- Rodriguez. (2014). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral. Junin.
- Rodriguez. (2015). Propuesta para la mejora del clima laboral y cultura organizacional. Ecuador.
- Rodriguez, M. (2007). Administración moderna . Mexico: Cengage Learning.
- Saenz. (2014). Clima y motivación laboral en instituciones educativas de Miramar. Uruguay.
- Sierra. (2015). Clima laboral en los colaboradores del área administrativa del Hospital Regional. Guatemala.
- Stephen, R., & Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. Mexico: Pearson.
- Valdes. (2003). Capital humano. Lima: Rimac.
- Vallejos. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral. San Martín.

IX. ANEXOS



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO

INSTRUCCIONES: Le agradeceré responder los ítems marcando un X en el recuadro correspondiente a la respuesta que a su criterio es la correcta.

LA ESCALA VALORATIVA: Según lo indique el resultado de cada pregunta.

a) A continuación, llene los datos referentes a Ud.

Indique su condición laboral. Nombrado () contratado () CAS ()

Sexo: Masculino () Femenino ()

Estado civil: soltero () casado () divorciado () conviviente ()

Grado de nivel alcanzado: Primaria () Secundaria () Superior ()

Maestría () Doctorado ()

Tiempo de servicio en la Municipalidad: menos de 1 año () 2-3 años () 4- 5 años ()

6- más años ()

V. I. Clima Organizacional

Estructura Organizacional Reglas, Procedimientos, Niveles jerárquicos

1. ¿los documentos de gestión se encuentran actualizados en su institución MPHCO?

Si (1)

No (2)

No Opina (3)

2. ¿Conoce las funciones de su puesto respecto al MOF y otros documentos de gestión?

Si (1)

No (2)

No Opina (3)

3. ¿Conoce la estructura orgánica de la MPHCO?

Si (1)

- No (2)
- No Opina (3)

Recompensa Institucional Salario justo, Incentivos adicionales, Mejor desempeño.

4. ¿Considera usted que su salario es justo por las labores realizadas en la MPHCO?

- Si (1)
- No (2)
- No Opina (3)

5. ¿Existe en la entidad algún programa de incentivos para los trabajadores que demuestren eficiencia?

- Si (1)
- No (2)
- No Opina (3)

6. ¿Cree que la MPHCO, reconoce sus esfuerzos laborales?

- Si (1)
- No (2)
- No Opina (3)

Cooperación Institucional Apoyo oportuno, Trabajo en equipo, Logro de objetivos.

7. ¿Considera usted que su salario es justo por las labores realizadas en fortalecimiento de la institución?

- Si (1)
- No (2)
- No Opina (3)

8. ¿Existe en la MPHCO, algún programa de incentivos para los trabajadores?

- Si (1)
- No (2)
- No Opina (3)

9. ¿Cree que la MPHCO, reconoce sus esfuerzos laborales que usted realiza día a día?

- Si (1)
- No (2)
- No Opina (3)

Relación Institucional Respeto, Colaboración, Buen trato

10. ¿Se considera respetado por su jefe, con la labor que realiza?

Si (1)

No (2)

No Opina (3)

11. ¿considera que su compañero y su jefe colaboran con las labores de todos?

Si (1)

No (2)

No Opina (3)

12. ¿Considera que recibe un buen trato de parte de sus jefes y compañeros de la MPHCO?

Si (1)

No (2)

No Opina (3)

Responsabilidad Organizacional Nivel de autonomía, Supervisión, compromiso.

13. ¿Cree usted que puede tomar decisiones con autonomía en su área de trabajo?

Si (1)

No (2)

No Opina (3)

14. ¿Se supervisan periódicamente los trabajos realizados?

Si (1)

No (2)

No Opina (3)

15. ¿se siente comprometido con la institución y lo demuestra con su esfuerzo?

Si (1)

No (2)

No Opina (3)

V. 2. Motivación Laboral

Necesidad de Logro o Realización, Lograr sus Metas, Conseguir sus Objetivos

16. ¿Se siente realizado profesionalmente con su labor diaria en logro de metas?

Si (1)

No (2)

No Opina (3)

17. ¿Con la labor que realiza considera que está cumpliendo sus objetivos personales e institucionales?

Si (1)

No (2)

No Opina (3)

18. ¿Actualmente siente que el trabajo que hace es importante y válido para usted y la institución?

Si (1)

No (2)

No Opina (3)

Motivación Intrínseca, Autorrealización, Necesidad de seguridad

19. ¿Aspiraciones del trabajador es positiva y confiable en la MPHCO?

Si (1)

No (2)

No Opina (3)

20. ¿Le da seguridad económicamente el puesto que ocupa actualmente en la MPHCO?

Si (1)

No (2)

No Opina (3)

21. ¿Le da seguridad la infraestructura donde funciona su centro laboral?

Si (1)

No (2)

No Opina (3)

Motivación extrínseca, Capacidad de Comunicación, Nivel de Capacitación

22. ¿Se siente motivado en realizar sus actividades cuando lo capacitan?

Si (1)

No (2)

No Opina (3)

23. ¿En el área de trabajo la comunicación es fluida y verdadera?

Si (1)

No (2)

No Opina (3)

24. ¿culminada las horas de trabajo se motivan por las labores realizadas?

Si (1)

No (2)

No Opina (3)

Trabajo en equipo; Habilidades Comunicativas, Responsabilidad del Personal

25. ¿Las relaciones interpersonales es lo más adecuado dentro de la organización para un trabajo asignado?

Si (1)

No (2)

No Opina (3)

26. ¿Las habilidades comunicativas de usted y sus compañeros son reconocidos por los jefes?

Si (1)

No (2)

No Opina (3)

27. ¿La coordinación interna con sus colegas y jefes es lo más adecuado cuando se cumplen con las funciones asignadas?

Si (1)

No (2)

No Opina (3)

Eficiencia laboral, Liderazgo y Cooperación, Cumplimiento de las Tareas

28. ¿Considera Usted que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea la MPHCO, lo motiva para la atención más apropiada a sus compañeros y usuarios?

Si (1)

No (2)

No Opina (3)

29. ¿El liderazgo y cooperación en el centro de trabajo es reconocido por los funcionarios o jefes de área?

Si (1)

No (2)

No Opina (3)

30. ¿La relación entre Usted y su Jefe inmediato lo motiva para un mejor desempeño laboral y brindar un buen servicio?

Si (1)

No (2)

No Opina (3)

Observaciones:

.....

Gracias por responder la encuesta planteada.

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: - El clima organizacional y motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN/ O RECOMENDACIONES
				SI	NO	NO OPINA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1: Clima Organizacional	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Reglas	1. ¿Los documentos de gestión se encuentran actualizados en su institución MPHCO?.				X		X		X		X		
		Procedimientos	2. ¿Conoce las funciones de su puesto respecto al MOF y otros documentos de gestión?				X		X		X		X		
		Niveles jerárquicos	3. Conoce la estructura orgánica de la MPHCO.				X		X		X		X		
	RECOMPENSA INSTITUCIONAL	Salario justo	4. ¿Considera usted que su salario es justo por las labores realizadas en la MPHCO?				X		X		X		X		
		Incentivos adicionales	5. ¿Existe en la entidad algún programa de incentivos para los trabajadores que demuestren eficiencia?				X		X		X		X		

COOPERACIÓN INSTITUCIONAL	Mejor desempeño	6. ¿Cree que la MPHCO, reconoce sus esfuerzos laborales?						X		X			X		X		
	Apoyo oportuno	7. ¿Considera usted que su salario es justo por las labores realizadas en fortalecimiento de la institución?						X		X			X		X		
	Trabajo en equipo.	8. ¿Existe en la MPHCO, algún programa de incentivos para los trabajadores?						X		X			X		X		
	Logro de objetivos .	9. ¿Cree que la MPHCO, reconoce sus esfuerzos laborales que usted realiza día a día?						X		X			X		X		

RELACIÓN INSTITUCIONAL	Respeto	10. ¿Se considera respetado por su jefe, con la labor que realiza?						X		X			X		X		
	Colaboración	11. ¿Considera que su compañero y su jefe colaboran con las labores de todos?						X		X			X		X		
	Buen trato	12. ¿Considera que recibe un buen trato de parte de sus jefes y compañeros de la MPHCO?						X		X			X		X		
	Nivel de autonomía	13. ¿Cree usted que puede tomar decisiones con autonomía en su área de trabajo?						X		X			X		X		

	RESPONSABILIDAD ORGANIZACIONAL	Supervisión	14. ¿Se supervisan periódicamente los trabajos realizados?															
		Compromiso	15. ¿Se siente comprometido con la institución y lo demuestra con su esfuerzo?															

Matriz de Validación

TÍTULO DE LA TESIS: - El clima organizacional y motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				SI	NO	NO OPINA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
2: Motivación Laboral	LOGROS PERSONALES.	Lograr sus metas	16. ¿Se siente realizado profesionalmente con su labor diaria en logro de metas?				X		X		X		X		
		Conseguir sus objetivos	17. ¿Con la labor que realiza considera que está cumpliendo sus objetivos personales e institucionales? 18. ¿Actualmente siente que el trabajo que hace es importante y válido para usted y la institución?				X		X		X		X		
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Autorrealización	19. ¿Aspiraciones del trabajador es positiva y confiable en la MPHCO?				X		X		X		X		

		Necesidad de seguridad	20. ¿Le da seguridad económicamente el puesto que ocupa actualmente en la MPHCO? 21. ¿Le da seguridad la infraestructura donde funciona su centro laboral?				X		X		X		X				
	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Capacidad de comunicación	22. ¿En el área de trabajo la comunicación es fluida y verdadera? 23. ¿Culminada las horas de trabajo se motivan por las labores realizadas?				X		X		X		X				
		Nivel de capacitación.	24. ¿Se siente motivado en realizar sus actividades cuando lo capacitan?				X		X		X		X				
	TRABAJO EN EQUIPO	Habilidades comunicativas	25. ¿Las relaciones interpersonales es lo más adecuado dentro de la organización para un trabajo asignado? 26. ¿Las habilidades comunicativas de usted y sus compañeros son reconocidos por los jefes?				X		X		X		X				
		Responsabilidad del personal	27. ¿La coordinación interna con sus colegas y jefes es lo más adecuado cuando se cumplen con las funciones asignadas?				X		X		X		X				

	EFICIENCIA LABORAL	Liderazgo y cooperación	28. ¿Considera Usted que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea la MPHCO, lo motiva para la atención más apropiada a sus compañeros y usuarios?																
			29. ¿El liderazgo y cooperación en el centro de trabajo es reconocido por los funcionarios o jefes de área?			X		X		X		X							
		Cumplimiento de las tareas	30. ¿La relación entre Usted y su Jefe inmediato lo motiva para un mejor desempeño laboral y brindar un buen servicio?			X		X		X		X							

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : EXISTE SUFICIENCIA.

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

Apellidos y nombres del juez validador: MENDOZA BALAREZO, JAVIER DNI 224105515

Especialidad del validador : INVESTIGACION

13 de Julio del 2018

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



.....
Dr. Javier Mendoza Balarezo
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN
Firma del Experto Informante

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: - El clima organizacional y motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN/O RECOMENDACIONES
				SI	NO	NO OPINA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1: Clima Organizacional	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Reglas	1. ¿Los documentos de gestión se encuentran actualizados en su institución MPHCO?				X		X		X		X		
		Procedimientos	2. ¿Conoce las funciones de su puesto respecto al MOF y otros documentos de gestión?				X		X		X		X		
		Niveles jerárquicos	3. Conoce la estructura orgánica de la MPHCO.				X		X		X		X		
	RECOMPENSA INSTITUCIONAL	Salario justo	4. ¿Considera usted que su salario es justo por las labores realizadas en la MPHCO?				X		X		X		X		
		Incentivos adicionales	5. ¿Existe en la entidad algún programa de incentivos para los trabajadores que demuestren eficiencia?				X		X		X		X		

COOPERACIÓN INSTITUCIONAL	Mejor desempeño	6. ¿Cree que la MPHCO, reconoce sus esfuerzos laborales?					X		X			X		X		
	Apoyo oportuno	7. ¿Considera usted que su salario es justo por las labores realizadas en fortalecimiento de la institución?					X		X			X		X		
	Trabajo en equipo.	8. ¿Existe en la MPHCO, algún programa de incentivos para los trabajadores?					X		X			X		X		
	Logro de objetivos .	9. ¿Cree que la MPHCO, reconoce sus esfuerzos laborales que usted realiza día a día?					X		X			X		X		

RELACIÓN INSTITUCIONAL	Respeto	10. ¿Se considera respetado por su jefe, con la labor que realiza?					X		X			X		X		
	Colaboración	11. ¿Considera que su compañero y su jefe colaboran con las labores de todos?					X		X			X		X		
	Buen trato	12. ¿Considera que recibe un buen trato de parte de sus jefes y compañeros de la MPHCO?					X		X			X		X		
	Nivel de autonomía	13. ¿Cree usted que puede tomar decisiones con autonomía en su área de trabajo?					X		X			X		X		

	RESPONSABILIDAD ORGANIZACIONAL	Supervisión	14. ¿Se supervisan periódicamente los trabajos realizados?															
		Compromiso	15. ¿Se siente comprometido con la institución y lo demuestra con su esfuerzo?															

Matriz de Validación

TÍTULO DE LA TESIS: - El clima organizacional y motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				SI	NO	NO OPINA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
2: Motivación Laboral	LOGROS PERSONALES.	Lograr sus metas	16. ¿Se siente realizado profesionalmente con su labor diaria en logro de metas?				X		X		X		X		
		Conseguir sus objetivos	17. ¿Con la labor que realiza considera que está cumpliendo sus objetivos personales e institucionales? 18. ¿Actualmente siente que el trabajo que hace es importante y válido para usted y la institución?				X		X		X		X		
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Autorrealización	19. ¿Aspiraciones del trabajador es positiva y confiable en la MPHCO?				X		X		X		X		

	Necesidad de seguridad	<p>20. ¿Le da seguridad económicamente el puesto que ocupa actualmente en la MPHCO?</p> <p>21. ¿Le da seguridad la infraestructura donde funciona su centro laboral?</p>				X		X		X		X		
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Capacidad de comunicación	<p>22. ¿En el área de trabajo la comunicación es fluida y verdadera?</p> <p>23. ¿Culminada las horas de trabajo se motivan por las labores realizadas?</p>				X		X		X		X		
	Nivel de capacitación.	24. ¿Se siente motivado en realizar sus actividades cuando lo capacitan?				X		X		X		X		
TRABAJO EN EQUIPO	Habilidades comunicativas	<p>25. ¿Las relaciones interpersonales es lo más adecuado dentro de la organización para un trabajo asignado?</p> <p>26. ¿Las habilidades comunicativas de usted y sus compañeros son reconocidos por los jefes?</p>				X		X		X		X		
	Responsabilidad del personal	27. ¿La coordinación interna con sus colegas y jefes es lo más adecuado cuando se cumplen con las funciones asignadas?				X		X		X		X		

EFICIENCIA LABORAL	Liderazgo y cooperación	28. ¿Considera Usted que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea la MPHCO, lo motiva para la atención más apropiada a sus compañeros y usuarios? 29. ¿El liderazgo y cooperación en el centro de trabajo es reconocido por los funcionarios o jefes de área?				X		X		X		X		
	Cumplimiento de las tareas	30. ¿La relación entre Usted y su Jefe inmediato lo motiva para un mejor desempeño laboral y brindar un buen servicio?				X		X		X		X		


Dr. Agaleo Justiniano Facto
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Justiniano Tucto, Ageles DNI 22700413

Especialidad del validador: Docto en Administración de la Educación

23 de Junio del 20 18

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


Dr. Ageleo Justiniano Tucto
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

.....
Firma del Experto Informante

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: - El clima organizacional y motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SI	NO	NO OPINA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1: Clima Organizacional	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Reglas	1. ¿Los documentos de gestión se encuentran actualizados en su institución MPHCO?				X		X		X		X		
		Procedimientos	2. ¿Conoce las funciones de su puesto respecto al MOF y otros documentos de gestión?				X		X		X		X		
		Niveles jerárquicos	3. Conoce la estructura orgánica de la MPHCO.				X		X		X		X		
	RECOMPENSA INSTITUCIONAL	Salario justo	4. ¿Considera usted que su salario es justo por las labores realizadas en la MPHCO?				X		X		X		X		
		Incentivos adicionales	5. ¿Existe en la entidad algún programa de incentivos para los trabajadores que demuestren eficiencia?				X		X		X		X		

COOPERACIÓN INSTITUCIONAL	Mejor desempeño	6. ¿Cree que la MPHCO, reconoce sus esfuerzos laborales?					X		X			X		X		
	Apoyo oportuno	7. ¿Considera usted que su salario es justo por las labores realizadas en fortalecimiento de la institución?					X		X			X		X		
	Trabajo en equipo.	8. ¿Existe en la MPHCO, algún programa de incentivos para los trabajadores?					X		X			X		X		
	Logro de objetivos .	9. ¿Cree que la MPHCO, reconoce sus esfuerzos laborales que usted realiza día a día?					X		X			X		X		

RELACIÓN INSTITUCIONAL	Respeto	10. ¿Se considera respetado por su jefe, con la labor que realiza?					X		X			X		X		
	Colaboración	11. ¿Considera que su compañero y su jefe colaboran con las labores de todos?					X		X			X		X		
	Buen trato	12. ¿Considera que recibe un buen trato de parte de sus jefes y compañeros de la MPHCO?					X		X			X		X		
	Nivel de autonomía	13. ¿Cree usted que puede tomar decisiones con autonomía en su área de trabajo?					X		X			X		X		

	RESPONSABILIDAD ORGANIZACIONAL	Supervisión	14. ¿Se supervisan periódicamente los trabajos realizados?															
		Compromiso	15. ¿Se siente comprometido con la institución y lo demuestra con su esfuerzo?															

Matriz de Validación

TÍTULO DE LA TESIS: - El clima organizacional y motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				SI	NO	NO OPINA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
2: Motivación Laboral	LOGROS PERSONALES.	Lograr sus metas	16. ¿Se siente realizado profesionalmente con su labor diaria en logro de metas?				X		X		X		X		
		Conseguir sus objetivos	17. ¿Con la labor que realiza considera que está cumpliendo sus objetivos personales e institucionales? 18. ¿Actualmente siente que el trabajo que hace es importante y válido para usted y la institución?				X		X		X		X		
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Autorrealización	19. ¿Aspiraciones del trabajador es positiva y confiable en la MPHCO?				X		X		X		X		

		Necesidad de seguridad	20. ¿Le da seguridad económicamente el puesto que ocupa actualmente en la MPHCO? 21. ¿Le da seguridad la infraestructura donde funciona su centro laboral?					X		X		X						
	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Capacidad de comunicación	22. ¿En el área de trabajo la comunicación es fluida y verdadera? 23. ¿Culminada las horas de trabajo se motivan por las labores realizadas?					X		X		X						
		Nivel de capacitación.	24. ¿Se siente motivado en realizar sus actividades cuando lo capacitan?					X		X		X						
	TRABAJO EN EQUIPO	Habilidades comunicativas	25. ¿Las relaciones interpersonales es lo más adecuado dentro de la organización para un trabajo asignado? 26. ¿Las habilidades comunicativas de usted y sus compañeros son reconocidos por los jefes?					X		X		X						
		Responsabilidad del personal	27. ¿La coordinación interna con sus colegas y jefes es lo más adecuado cuando se cumplen con las funciones asignadas?					X		X		X						

	EFICIENCIA LABORAL	Liderazgo y cooperación	28. ¿Considera Usted que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea la MPHCO, lo motiva para la atención más apropiada a sus compañeros y usuarios?															
			29. ¿El liderazgo y cooperación en el centro de trabajo es reconocido por los funcionarios o jefes de área?			X		X		X		X						
		Cumplimiento de las tareas	30. ¿La relación entre Usted y su Jefe inmediato lo motiva para un mejor desempeño laboral y brindar un buen servicio?			X		X		X		X						

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: - El clima organizacional y motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN/O RECOMENDACIONES
				SI	NO	NO OPINA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1: Clima Organizacional	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Reglas	1. ¿Los documentos de gestión se encuentran actualizados en su institución MPHCO?				X		X		X		X		
		Procedimientos	2. ¿Conoce las funciones de su puesto respecto al MOF y otros documentos de gestión?				X		X		X		X		
		Niveles jerárquicos	3. Conoce la estructura orgánica de la MPHCO.				X		X		X		X		
	RECOMPENSA INSTITUCIONAL	Salario justo	4. ¿Considera usted que su salario es justo por las labores realizadas en la MPHCO?				X		X		X		X		
		Incentivos adicionales	5. ¿Existe en la entidad algún programa de incentivos para los trabajadores que demuestren eficiencia?				X		X		X		X		

COOPERACIÓN INSTITUCIONAL	Mejor desempeño	6. ¿Cree que la MPHCO, reconoce sus esfuerzos laborales?					X		X			X		X		
	Apoyo oportuno	7. ¿Considera usted que su salario es justo por las labores realizadas en fortalecimiento de la institución?					X		X			X		X		
	Trabajo en equipo.	8. ¿Existe en la MPHCO, algún programa de incentivos para los trabajadores?					X		X			X		X		
	Logro de objetivos .	9. ¿Cree que la MPHCO, reconoce sus esfuerzos laborales que usted realiza día a día?					X		X			X		X		

RELACIÓN INSTITUCIONAL	Respeto	10. ¿Se considera respetado por su jefe, con la labor que realiza?					X		X			X		X		
	Colaboración	11. ¿Considera que su compañero y su jefe colaboran con las labores de todos?					X		X			X		X		
	Buen trato	12. ¿Considera que recibe un buen trato de parte de sus jefes y compañeros de la MPHCO?					X		X			X		X		
	Nivel de autonomía	13. ¿Cree usted que puede tomar decisiones con autonomía en su área de trabajo?					X		X			X		X		

	RESPONSABILIDAD ORGANIZACIONAL	Supervisión	14. ¿Se supervisan periódicamente los trabajos realizados?																
		Compromiso	15. ¿Se siente comprometido con la institución y lo demuestra con su esfuerzo?																

Matriz de Validación

TÍTULO DE LA TESIS: - El clima organizacional y motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				SI	NO	NO OPINA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
2: Motivación Laboral	LOGROS PERSONALES.	Lograr sus metas	16. ¿Se siente realizado profesionalmente con su labor diaria en logro de metas?				X		X		X		X		
		Conseguir sus objetivos	17. ¿Con la labor que realiza considera que está cumpliendo sus objetivos personales e institucionales? 18. ¿Actualmente siente que el trabajo que hace es importante y válido para usted y la institución?				X		X		X		X		
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Autorrealización	19. ¿Aspiraciones del trabajador es positiva y confiable en la MPHCO?				X		X		X		X		

EFICIENCIA LABORAL	Liderazgo y cooperación	28. ¿Considera Usted que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea la MPHCO, lo motiva para la atención más apropiada a sus compañeros y usuarios? 29. ¿El liderazgo y cooperación en el centro de trabajo es reconocido por los funcionarios o jefes de área?				X		X		X		X		
	Cumplimiento de las tareas	30. ¿La relación entre Usted y su Jefe inmediato lo motiva para un mejor desempeño laboral y brindar un buen servicio?				X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: BALTAZAR SULCA FRANK DNI 09565042

Especialidad del validador: DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

23 de Junio del 2018

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


Firma del Experto Informante

TITULO: - El clima organizacional y motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018?</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Qué relación existe entre la estructura organizacional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la recompensa institucional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la cooperación institucional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la relación institucional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la responsabilidad organizacional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>Determinar la relación entre la estructura organizacional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la recompensa institucional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la cooperación institucional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la relación institucional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la responsabilidad organizacional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.</p>	<p>GENERAL</p> <p>Existe una relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>Existe relación entre la estructura organizacional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.</p> <p>Existe relación entre la recompensa institucional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.</p> <p>Existe relación entre la cooperación institucional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.</p> <p>Existe relación entre la relación institucional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.</p> <p>Existe relación entre la responsabilidad organizacional y la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018.</p>	VARIABLE 1: Clima Organizacional	
			Dimensiones	Indicadores
			Estructura Organizacional	Reglas. Procedimientos Niveles jerárquicos
			Recompensa Institucional	Salario justo. Incentivos adicionales. Mejor desempeño.
			Cooperación Institucional	Apoyo oportuno. Trabajo en equipo. Logro de objetivos.
			Relación Institucional	Respeto Colaboración Buen trato
			Responsabilidad Organizacional	Nivel de autonomía Supervisión Desafíos Compromiso
			VARIABLE 2: Motivación laboral	
			Dimensiones	Indicadores
			Necesidad de logro o realización.	Lograr sus metas. Conseguir sus objetivos

			Motivación intrínseca	Autorrealización Necesidad de seguridad
			Motivación extrínseca	Capacidad de comunicación Nivel de capacitación
			Trabajo en equipo	Habilidades comunicativas Responsabilidad del personal
			Eficiencia laboral	Liderazgo y cooperación Cumplimiento de las tareas

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA
TIPO Descriptivo correlacional. DISEÑO No experimental, correlacional transversal. METODO Hipotético deductivo.	POBLACION 633 servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco. MUESTRA 84 servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco.	Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario Para medir el nivel del clima organizacional. Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario Para medir la motivación laboral.	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA Tabla de frecuencia Tabla de porcentaje Gráficos de barras ESTADÍSTICA INFERENCIAL: Para la contratación de las hipótesis se aplicó la Prueba no paramétrica de Spearman.



“Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional”

EI GERENTE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO; QUE AL FINAL SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que Cesar Atencio Salinas y Lili Tatiana Boyanovich Ordoñez, estudiantes del programa de Maestría, con mención de Magister en Gestión Pública de la UCV, en la sede de la ciudad de Huánuco, identificados con DNI Nros: 22408229 y 41948561 aplicaron los instrumentos de recojo de información consistente en un cuestionario para conocer el Clima Organizacional y Motivación Laboral en los servidores, para el desarrollo de su trabajo de investigación titulado:

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL EN LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCO, 2018.

Se le expide la presente constancia a petición de los interesados para los fines que estimen por conveniente.

Huánuco, 28 de junio del 2018

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE HUANUCO

CPC. José Luis Llanos Arnet
GERENTE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS

JLLA/GAF
ARCHIVO

FOTOGRAFIAS DE APLICACION DE ENCUESTA



FOTOGRAFIA N° 1: Personal del área de contabilidad rellorando la encuesta.



FOTOGRAFIA N° 1: Personal del área de Administración relleno la encuesta.

Base de datos

VARIABLE INDEPENDIENTE

CLIMA ORGANIZACIONAL															
Nº	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL			RECOMPENSA INSTITUCIONAL			COOPERACION INSTITUCIONAL			RELACION INSTITUCIONAL			RESPONSABILIDAD ORGANIZACIONAL		
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15
1	1	2	1	1	3	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1
2	3	2	1	1	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	1
3	3	1	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	1	2	1
4	3	1	1	2	2	2	1	2	3	1	1	2	1	1	1
5	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1
6	1	2	1	2	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1
7	2	2	1	2	3	2	3	3	2	1	1	2	2	1	1
8	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
9	3	1	1	1	2	2	1	2	3	1	1	3	1	2	2
10	1	1	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	1	1	1
11	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1
12	1	1	1	2	2	2	3	3	3	1	2	1	2	1	1
13	3	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
14	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2
15	2	2	1	2	2	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1
16	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	1	3	1	1	1
17	2	2	1	1	2	2	2	2	3	1	2	1	2	1	1
18	1	1	1	1	3	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1
19	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1
20	3	1	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2
21	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	1	1
22	2	1	1	2	2	2	1	3	3	1	2	1	2	1	1
23	2	1	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1
24	1	1	1	1	2	3	2	2	2	1	1	3	2	1	1
25	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	3	1	2	1
26	2	2	1	2	2	3	1	2	3	1	2	1	1	1	1
27	3	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1
28	1	1	1	1	2	3	3	2	2	1	2	1	1	1	1

LIMA ORGANIZACIONAL															
Nº	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL			RECOMPENSA INSTITUCIONAL			COOPERACION INSTITUCIONAL			RELACION INSTITUCIONAL			RESPONSABILIDAD ORGANIZACIONAL		
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15
29	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1
30	2	1	1	2	2	2	1	3	2	1	1	2	1	1	1
31	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1
32	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1
33	3	1	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2
34	3	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1
35	2	1	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2
36	2	2	1	1	2	2	1	3	1	1	1	2	1	1	1
37	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1
38	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	1
39	1	2	1	2	2	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1
40	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	3	2	1	1
41	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1
42	2	1	1	1	2	2	3	2	2	1	1	3	2	1	1
43	3	1	1	1	2	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1
44	2	1	1	1	2	2	1	3	2	2	2	1	1	1	1
45	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	1
46	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1
47	2	1	1	2	2	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1
48	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
49	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	3	1	2	1
50	3	2	1	2	2	3	1	3	2	1	1	1	2	1	1
51	2	1	1	1	3	2	2	2	3	1	2	1	2	1	1
52	1	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1
53	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1
54	3	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
55	2	2	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2
56	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1
57	2	1	1	2	2	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1
58	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1
59	2	2	1	1	2	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2
60	3	1	1	2	2	2	3	3	2	1	1	1	2	1	1
61	2	1	1	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1
62	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1
63	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	1	1
64	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1
65	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1
66	3	1	1	2	2	2	1	3	2	1	2	3	1	2	2
67	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	1	1	1	1	1
68	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1
69	3	1	1	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	1	1

CLIMA ORGANIZACIONAL															
Nº	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL			RECOMPENSA INSTITUCIONAL			COOPERACION INSTITUCIONAL			RELACION INSTITUCIONAL			RESPONSABILIDAD ORGANIZACIONAL		
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15
70	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1
71	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	2	1
72	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	3	1	1	1
73	1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	2	1	1
74	1	1	1	2	2	3	3	2	2	1	2	1	2	1	1
75	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
76	3	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1
77	3	1	1	1	2	2	2	3	3	1	1	2	1	1	1
78	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	2	1
79	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1
80	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
81	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2
82	2	1	1	2	3	2	1	3	2	1	1	2	1	1	1
83	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1
84	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1

Base de datos

VARIABLE DEPENDIENTE

MOTIVACION LABORAL															
Nª	NECESIDAD DE LOGRO			MOTIVACION INTRINSECA			MOTIVACION EXTRINSECA			TRABAJO EN EQUIPO			EFICIENCIA LABORAL		
	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30
1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1
2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
6	1	3	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1
7	2	3	2	2	3	3	1	1	2	3	2	3	3	3	3
8	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
9	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
10	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	3	3
12	2	2	3	2	3	3	1	1	2	1	2	1	3	3	1
13	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
14	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3
17	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1
18	3	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1
19	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
20	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	2	3	3	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1
23	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2
24	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
25	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3
26	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1
27	1	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
28	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2

MOTIVACION LABORAL															
Nº	NECESIDAD DE LOGRO			MOTIVACION INTRINSECA			MOTIVACION EXTRINSECA			TRABAJO EN EQUIPO			EFICIENCIA LABORAL		
	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30
29	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	1
30	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
31	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2
32	1	1	1	2	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	1
33	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1
34	1	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3
35	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2
36	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
38	3	2	1	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	3	1
39	1	3	1	3	3	3	1	1	2	1	2	1	2	2	1
40	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
41	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1
42	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
43	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
44	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1
45	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1
46	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	3	1
47	1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3
48	3	1	1	1	3	3	1	1	1	3	2	3	1	3	3
49	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1
50	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1
51	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	3	1
52	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1
53	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
55	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1
56	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1
57	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	2	1	3	3	3
58	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1
59	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1
60	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1
61	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1
62	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1
63	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1
64	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1
65	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1
66	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1
67	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	3	1	3	1
68	3	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1
69	3	1	1	3	3	3	1	1	2	3	2	1	1	2	1

MOTIVACION LABORAL															
Nº	NECESIDAD DE LOGRO			MOTIVACION INTRINSECA			MOTIVACION EXTRINSECA			TRABAJO EN EQUIPO			EFICIENCIA LABORAL		
	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30
70	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
71	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3
72	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2
73	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1
74	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1
75	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
76	3	2	1	1	2	3	1	1	2	1	2	1	1	3	1
77	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	3	1
78	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1
79	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1
80	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2
81	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1
82	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1
83	3	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1
84	1	1	1	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3