



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima Organizacional y Motivación Laboral de los trabajadores
de un Módulo Básico en Virú, 2021.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Bardales Beltran, Johao Alonso (orcid.org/0000-0002-1600-7237)

Cholan Palomino, Giancarlo Manuel (orcid.org/0000-0002-3475-6645)

ASESOR:

Dr. Guevara Ramirez, Jose Alexander (orcid.org/0000-0001-7332-0978)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este proyecto va dedicado a Dios, por mantenerme con vida y por guiarme por el buen camino, dándome las fuerzas y la sabiduría para seguir a delante. A nuestros padres, a mi abuela por darme la fortaleza para no rendirme, y en especial a mi tío que siempre estuvo brindándome todo el apoyo y los consejos para ser una persona de bien, también a toda mi familia quienes siempre confiaron en mí, por haber forjado a la persona que soy.

Bardales Beltran, Johao Alonso

Lleno de satisfacción y de felicidad lo dedicado a Dios, porque cada paso que doy siempre ha estado conmigo, a mis padres por la educación, consejos, a mis hermanos por darme la fuerza necesaria para salir adelante, y a cada uno de mis familiares que me apoyaron de alguna manera para cumplir esta meta, agradecimiento especial a mis amigos y compañero de tesis, A todos ellos les agradezco de corazón.

Cholan Palomino, Giancarlo Manuel

Agradecimiento

Agradezco a Dios por permitir alcanzar este logro, por la buena salud y la sabiduría que nos da y por la vida que nos brinda día tras día, por cuidar a nuestra familia y por bendecirnos siempre, a nuestros familiares, y a las personas quienes nos incentivaron a seguir adelante y nos motivaron a seguir esforzándonos todo este tiempo para concluir este proceso, a nuestro docente, Dr. Guevara Ramírez, José Alexander, por su constante apoyo y sobre todo paciencia en la realización del trabajo.

Bardales Beltran, Johao Alonso

Agradezco a Dios por siempre llenarme de bendiciones en la vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, y por ser el apoyo constante y brindarme la fortaleza necesaria en aquellos momentos de dificultad y de debilidad que atravesé. También le doy las gracias a mis padres, por ser los principales promotores de alcanzar mis sueños, por confiar y creer en mí, por los consejos y valores que me supieron inculcar, también a nuestros docentes, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra carrera universitaria, nuestras amistades que estuvieron incondicionalmente, gracias a todos.

Cholan Palomino, Giancarlo Manuel

Índice de contenidos

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE DE CONTENIDOS	IV
ÍNDICE DE TABLAS	V
RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	15
3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	16
3.3. POBLACIÓN	16
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	17
3.5. PROCEDIMIENTOS	19
3.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS.....	19
3.7. ASPECTOS ÉTICOS	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1. Frecuencia de la Variable 2 Motivación Laboral de los trabajadores de un módulo básico de Virú.....21

Tabla 2. Frecuencia de la Variable 1 Clima Organizacional de los trabajadores de un módulo básico de Virú.....22

Tabla 3. Correlación- Prueba de Hipótesis de la Variable 2 y la dimensión 1 de la Variable 1 de los trabajadores de un módulo básico de Virú.....23

Tabla 4. Correlación - Prueba de Hipótesis de la Variable 1 y Variable 2 de los trabajadores de un módulo básico de Virú.....24

Resumen

La presente investigación estuvo desarrollada bajo el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de un módulo básico de Virú, 2021; él estudió fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental, el nivel es correlacional y corte transversal; La muestra fue 50 trabajadores, se utilizó la encuesta como técnica de investigación; como resultado tenemos el nivel de la motivación de los trabajadores del módulo básico de Virú, fue de nivel medio ya que el 58% fue de nivel medio y el nivel alto fue de 42%; en cuanto al nivel del clima organizacional fue de nivel alto con un 66% y un nivel medio de 34%; en cuanto a la relación entre la motivación laboral y el desempeño con sus superiores en los trabajadores del módulo básico de Virú, se relaciona de manera positiva moderada con un valor de significancia de 0,002, por lo que se pudo decir que la relación es significativa. Se concluyó que el clima organizacional se relaciona de manera positiva con un valor de significancia de 0,012 y un valor menor a 0.05, esto demostró que a pesar de ser baja si existe una relación significativa.

Palabras clave: Ambiente Laboral, motivación, gestión, desempeño.

Abstract

The present investigation was developed under the objective of determining the relationship between the organizational climate and the labor motivation of the workers of a basic module of Virú, 2021; he studied was of an applied type, with a non-experimental design, the level is correlational and cross-sectional; The sample was 50 workers, the survey was improved as a research technique; As a result, we have the level of motivation of the workers of the basic module of Virú, it was medium level since 58% was medium level and the high level was 42%; Regarding the level of the organizational climate, it was high with 66% and a medium level of 34%; Regarding the relationship between work motivation and performance with their superiors in the workers of the Virú basic module, it is related in a moderate positive way with a significance value of 0.002, so it could be said that the relationship is significant. It was concluded that the organizational climate is positively related with a significance value of 0.012 and a value less than 0.05, this showed that despite being low, there is a significant relationship.

Keywords: Work environment, motivation, management, performance.

I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional y la motivación en las organizaciones, son elementos de suma importancia para el desarrollo del talento humano, por lo que los gerentes y cabezas al mando, deben tener en cuenta la motivación de los colaboradores para que desarrollen y pongan en práctica todas sus habilidades y virtudes, esto es muy beneficioso para el personal y la organización en general.

De manera general, se puede decir que el clima organizacional es el entorno donde se realizan las actividades de los colaboradores. Refiriéndose no solo al entorno físico sino también el espacio intangible donde se toman en cuenta las relaciones interpersonales que los colaboradores crean en su ambiente de trabajo. Un punto importante a tomar en cuenta y que en su mayoría de veces se deja de lado e influye negativamente dentro de la calidad de trabajo y resultados finales para la organización. (blog. acsendo,2018).

En su ámbito internacional un reciente estudio en España, revela que las organizaciones públicas han mejorado en relación de la confianza entre sus colaboradores y sus jefes directos, reduciendo niveles de tensión, de esta manera se favorece el compromiso y la percepción que tienen los colaboradores a pesar que no cuentan con un reconocimiento constante, se observó también mejora en los niveles de implicación y satisfacción de los colaboradores de organizaciones privadas con fines de lucro. Finalmente, las organizaciones privadas sin fines de lucro (desarrollo social) muestran mejor nivel de clima organizacional en todas sus dimensiones en relación a organizaciones públicas, exceptuando en satisfacción laboral donde se muestra una igualdad de nivel con una organización pública. (Barría y Henríquez, 2017; Schuster et al., 2019).

En México, sostuvieron que las instituciones se encuentran en constantes modificaciones independientemente de si son públicas o privadas, ya que al encontrarse expuestas a factores competitivos que favorecen que la administración de colaboradores se convierta en un elemento completo de manejar, por lo que se planteó como factor definitivo

que exista una relación positiva entre las características, los objetivos, y el personal de la institución; considerando con relevancia la totalidad de los recursos, tanto tecnológicos, financieros y materiales y comerciales; para el establecimiento de competencias que generen crecimiento. A pesar de ello, se considera que al no contar con factores internos sólidos en los que se engloba a la comunicación, la cultura, el clima laboral y el liderazgo se vería afectada la dinámica socio – laboral de los empleados. (González et al., 2021).

Un estudio en Venezuela, sostuvo que actualmente en el ámbito empresarial se manejan premisas de administración de recursos humanos en las cuales el empleado es únicamente un medio productivo organizacional, sin considerar que la especie humana es por naturaleza un ser social el cual requiere valoración y reconocimiento para poder consolidar un compromiso hacia la organización; principalmente, debido a que exista relación entre las personas y los tipos de adelanto más intangibles, dentro de los cuales se encuentran los procesos. (Pedraza y Bernal., 2018).

A nivel nacional, en el Perú, la consultora Dench (2021), realizó un estudio donde el 55% de trabajadores peruanos afirmaron sentir temor de fallar o un desacierto dentro de su campo laboral. En este estudio también se observó que solo el 31% de trabajadores admiten sentirse en un ambiente de confianza. En sentido opuesto a ellos, el 8% admiten no poder compartir una idea en su trabajo por vergüenza y el 6% restante suelen ocultar sus dudas o evitan realizar preguntas en su centro laboral.

Ríos (2018). Realizó un estudio en donde los colaboradores tenían una idea errónea de lo que significa clima laboral, pues estos no están familiarizados con el tema; existiendo resistencia al cambio por su parte cuando el equipo de recursos humanos incrementa alguna actividad para mejorar el clima laboral. Por otro lado, encontró en otra organización que los colaboradores tienden a realizar el trabajo hasta muy tarde, pese a eso, no saben si relacionarlo con un buen o mal clima laboral, dado que están acostumbrándose a ese ritmo laboral.

Asimismo, Bizneo (2020), dice que hasta hace pocos años a las

organizaciones no les interesaba el clima laboral ni la forma en cómo podría motivar a sus colaboradores, desconocían la importancia de la satisfacción laboral. Hoy en día, se sabe y es más común encontrar empresas interesadas en este tema pues se conoce los beneficios tanto para las empresas como para los colaboradores. Estos últimos pueden desarrollar un mayor compromiso con la empresa y ser más productivos. Se logra una mejor imagen de la organización, así también el employer branding, reduciendo las tasas de absentismo un tema muy común en todas las empresas, reteniendo de una forma eficaz a su talento clave.

Cuando existe un ambiente laboral adecuado, los colaboradores se sienten motivados generando mayor confianza cuando realicen sus actividades o labores, en otras palabras, cuando existe un clima laboral bueno se desarrolla una buena relación entre colaborador y organización.

Si bien las organizaciones apuntan a un clima laboral bueno, este es muy complejo de manejar, implica un proceso que se puede iniciar identificando las necesidades y motivaciones de los colaboradores, donde lo ideal sería elaborar un cuestionario para reflejar la realidad de la empresa y base a eso comenzar a trabajar y luego fusionarlo con las motivaciones de los colaboradores para lograr un equilibrio en ambos. (revista empresarial, 2021)

Las organizaciones son algo más que una suma de departamentos o partes, el clima organizacional y la motivación juegan un rol importante dentro de ellas, más aún cuando tiene que ver con los colaboradores. En tal sentido, la presente investigación muestra el interés de la realidad de las entidades públicas de Virú.

En el contexto del módulo básico, ubicada en Virú, se puede apreciar que por medio del COVID 19, los empleados en su totalidad se sienten desmotivados, esto tiene que ver con las condiciones de riesgo en la que laboran, en otras palabras, están expuestos al riesgo frecuente, de esta manera el miedo al contagio provoca que se sientan desmotivados. Esta particularidad destacada puede estar definiendo el clima y la motivación de la organización, pues diferentes autores han señalado que la motivación probada por los trabajadores contribuye a la organización a

desarrollar mejor sus labores.

Por otro parte, la motivación de los trabajadores está íntimamente conectada con las características del ambiente de trabajo, como las condiciones físicas, los salarios y las interacciones de las personas que colaboran con ellos, así como con los clientes presentes con ellos en la entidad pública. En este sentido, es claro que principalmente, el riesgo que representa la interacción con el usuario puede provocar que los empleados no se sientan motivados en el trabajo, lo que puede afectar su desempeño en la empresa.

De acuerdo a lo mencionado, se realizó la pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de un módulo básico de Virú - 2021?; y de manera específica: a)¿Cuál es el nivel de motivación de los colaboradores de un Módulo básico de Virú – 2021?; b)¿Cuál es el nivel del clima organizacional de los trabajadores de un módulo básico de Virú – 2021?; c)¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el desempeño con sus superiores en los trabajadores de un módulo básico de Virú – 2021?.

Por otra parte, en cuanto a la justificación de la investigación, se destaca por su relevancia social, ya que los principales beneficiarios de este estudio están relacionados con la entidad en cuestión, por lo que, en base a ello, tendrán conocimiento sobre la problemática en relación con el Clima Organizacional y la motivación laboral que pueden estar pasando los trabajadores. Por tal se ha propuesto como objetivo general de estudio: Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral de los trabajadores de un Módulo Básico de Virú – 2021, asimismo los objetivos específicos son: a)identificar el nivel de la motivación de los trabajadores de un Módulo básico de Virú – 2021; b)identificar el nivel del clima de los trabajadores de un Módulo básico de Virú - 2021; c) establecer la relación entre la Motivación Laboral y el desempeño con sus superiores en los trabajadores de un Módulo básico de Virú – 2021.

La hipótesis general de investigación es: La relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de un Módulo

Básico de Virú – 2021, es directa y significativa. Asimismo, la hipótesis nula es: la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de un Módulo Básico de Virú – 2021, no es directa y significativa.

II. MARCO TEÓRICO

El presente estudio, considera importante proponer los antecedentes de estudio de más conveniencia en relación a las variables, tomando en cuenta a nivel internacional, Banegas y Cardona (2017) en Ecuador, realizó una investigación buscando la incidencia del clima organizacional en la motivación en sus colaboradores en la Universidad Católica de Cuenca, realizó un análisis de fiabilidad a su instrumento el cual fue un cuestionario, donde se obtuvieron resultados que evidencian que los colaboradores percibían el ambiente laboral como bueno, en cuanto a la motivación laboral se obtuvo un grado muy bueno como percepción de los colaboradores, de este modo, el estudio también confirmó y encontró una relación directa entre las variables.

Botero, Gutiérrez y Fayad (2020) en Colombia, se realizó un estudio literario donde se pudieron analizar treinta documentos con el objetivo de identificar, describir y caracterizar los efectos obtenidos a raíz de los datos recopilados a través de los documentos, participaron estudios de Colombia, México y Perú, donde se obtuvo como resultado que en las instituciones públicas, sobresale elementos que afectan negativamente en el entorno organizacional originando problemas en el clima organizacional y en la motivación laboral respecto a sus empleados, en el estudio se logró identificar que existen ciertos tipos de liderazgo que originan una constante rotación dentro del personal directivo, afectando la estabilidad de proyectos y tareas enviadas a los colaboradores dependientes de estos.

Rodríguez (2020) en Chile, en su estudio se desarrolló un análisis sobre la motivación laboral en empleados nacionales, este estudio lo realizó en el Hospital general de Machava en Mozambique, lo que buscaba era determinar nivel de motivación que tenían estos colaboradores en su área pese a su cargo, donde pudo concluir que el personal administrativo logra tener un 59,4% de motivación en su trabajo, le seguían el personal técnico de salud con un 51,3% y el personal médico con un 43,8% sobre la permanencia en el hospital por tener el compromiso con el servicio público. Así mismo, también es válido resaltar que un 60% de los funcionarios públicos está más comprometido al servicio público, hallando de esta forma que uno de los elementos principales

de permanencia y motivación de los colaboradores dentro del hospital se rige por el compromiso al servicio público, pues estos aseguran que este tipo de cargos conforma un empleo seguro y estable.

Ivanka (2017) en España, en su desarrollo un estudio en la empresa CHG para conocer cuál es la influencia a nivel de motivación de laboral que tiene la empresa en sus colaboradores, pues este creía que la empresa debería tener una buena relación entre la calidad de vida en el trabajo y las recompensas que esta ofrece a sus colaboradores debería ser lo suficientemente buenas para que puedan satisfacer cómodamente todas sus necesidades. Sin embargo, esta investigación arrojó resultados negativos respecto a las recompensas que ofrece la empresa a sus colaboradores, concluyendo de esta forma que deberían rediseñar el sistema de recompensas que este ofrece para poder cumplir con las necesidades que los colaboradores buscan, pues corroboraron que el nivel de satisfacción influye con la motivación laboral y el clima organizacional en su empresa.

Gazca y Zárate (2020) en México, mencionó que ejecuto un estudio de motivación donde buscaba identificar el grado de motivación que los empleados de medianas empresas de la ciudad de Xalapa tenían a la hora de laborar diariamente, este estudio se basó en la teoría propuesta de Maslow , pirámide de necesidades básicas, donde la motivación tiene a significancia máxima , pues las organizaciones hoy en día que mantener el equilibrio entre tener a sus colaboradores satisfechos o motivados laboralmente en un nivel adecuado resulta un ganar para ambas partes pues la empresa tendrá a su favor unos empleados con todas la disposición de cumplir con los objetivos propuestos por la empresa. Sin embargo, verificaron que solo es una buena intención que se tiene pues hicieron una encuesta a todos los colaboradores y este arrojó que más del 60% se encuentran sin motivación laboral en su centro de trabajo, quiere decir que las empresas necesitan enfocarse más en el clima organizacional no solo a satisfacer sus necesidades a raíz de recompensas pues según el estudio según la pirámide iba subiendo los resultados eran descendentes, es decir, no cumplían con los elementos básicos para llegar a la motivación innata o automotivación.

Herrera, Naranjo y Betancur (2017) realizó una investigación en

Colombia de carácter no experimental, mixto con corte transversal exploratorio para determinar la motivación en los empleados del grupo público de los municipios de Medellín y la Estrella, donde se concluyó cuáles serían las principales causas, que son cambiantes en cada organización, que podrían influenciar para una motivación laboral llegando a identificar las herramientas idóneas para la intervención. Así mismo se logró observar la existencia de empleados no se encuentran con una motivación a la hora de laborar lo que exigía una intervención urgente por parte de los directivos de la empresa para aumentar el clima organizacional y proteger a los trabajadores en su calidad de vida.

A nivel nacional, se tomó en cuenta en primera instancia a Idrogo (2018) en Chiclayo, quien realizó un estudio para identificar la situación problemática en Lambayeque-2017, precisamente en la oficina administrativa de Ugel ,este estudio se llamó Clima organizacional y su conexión con la motivación en la unidad educativa, en esta se concluyó que del análisis correlacional de Pearson hay una correlación positiva entre las variables, también se pudo observar la motivación del personal es influenciada por clima organizacional es por ello que se afirma que la relación entre las variables es directa, es decir, en cuanto los colaboradores se encuentren con un mejor clima laboral se sentirán más motivados en su trabajo.

De los Ríos (2018) en Lima, en su estudio denominado, “Influencia del clima laboral en la motivación de los empleados del sector nacional, fue evaluada mediante una muestra de 120 personas, tienen como finalidad determinar la medida en la que clima laboral afecta a los empleados del sector nacional, los resultados muestran que el 39,58% indican que los líderes de la institución están interesados en conservar un alto grado de motivación en los colaboradores. Hay un 22,92% de los encuestados que dijeron estar de acuerdo o completamente de acuerdo con el salario equivalente al salario de los compañeros. El 40% dice que el factor que más los motiva a trabajar es el salario. Además, el 49.17% indica que todo empleado debe estar motivado para poder hacer un buen trabajo. Existe 23,75% opina que la remuneración recibida es adecuada a las responsabilidades del puesto, concluyen que la organización está conformada por personas que necesitan motivación para

desempeñar sus funciones de manera eficiente, como todas estas son positivas, la productividad conducirá a la satisfacción.

Pineda y Aguilar (2018) en Lima, en su investigación, influencia del clima organizacional en la motivación laboral de los empleados millennials en una empresa financiera de Perú en el 2017, con el propósito de averiguar la influencia del clima organizacional en la motivación laboral de los empleados, dieron a conocer que el grado favorable del clima organizacional y de sus dimensiones un 87%, Compromiso un 86% y Soporte del Éxito un 88% alcanzaron un porcentaje favorable mayor al 80% en la escala de muy de acuerdo y de acuerdo, en otras palabras los millennials tienen en cuenta que es importante que la empresa desarrolle planes de mejoría para estimular el compromiso y las acciones de soporte para el éxito de los empleados.

Rodríguez (2017) en Lima, en su estudio; Clima organizacional y motivación laboral en el área de atención al cliente del BCP, 2017, con la finalidad de resolver la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los empleados del sector de atención al cliente del BCP, se realizó con un diseño no experimental y transversal con un enfoque cuantitativo, se concluyó que existe relación significativa entre las variables, siendo esta relación directa y moderada ($Rho = 0.512$). La relación corrobora: a mayor clima organizacional, mayor será la motivación laboral

Atencio y Boyanovich (2018) en Huánuco, en su investigación, el clima organizacional y motivación laboral en los servidores de la municipalidad en la provincia de Huánuco, el estudio tuvo como primordial objetivo determinar la relación entre clima organizacional y motivación laboral dentro de la municipalidad provincial de Huánuco, alcanzando que se encuentra una relación positiva y significativa entre ambas variables, el estudio fue de tipo descriptivo correlacional, siendo la correlación Spearman entre variables = 0,999 y con un grado de significancia menor a 0,01.

Blas (2017) en Lima, realizó un estudio en la Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica del Perú para evaluar la relación entre clima organizacional y la motivación laboral, este estudio tuvo un diseño de tipo descriptivo y correlacional donde se hayo una relación positiva entre las

variables, con coeficiente de correlación de Spearman de 0.733 (sig. bilateral=0.000 $p<0.01$). Es decir, que se considera que uno de los elementos primordiales para el éxito de las organizaciones es el clima laboral, algo que se confirma que debe construirse cotidianamente del mismo modo que se necesita ir reforzando y puliendo continuamente, las personas cambian así mismo las medidas deben ir cambiando el escenario donde ellas desarrollan su labor, teniendo en cuenta que la relación es directa entre los servidores públicos y el clima organizacional.

Vargas (2019) En Lima, en su investigación denominada, "Clima organizacional en una entidad pública y su relación con la calidad de atención a los habitantes usuarios de los servicios: caso Reniec, con el objetivo de averiguar si se encuentra una conexión directa entre el clima organizacional al interior de la dentro de la entidad pública Reniec, resaltando el resultado general que el 56,25% de los colaboradores participantes de la encuesta, mencionan que el grado de Clima organizacional es medio; el 34,38% menciona que el grado es alto y solo un 9,38% menciona que es bajo, en comparación a las respuesta obtenidas en la investigación, alcanzo el nivel medio.

León (2017) en Huacho, en su estudio, "la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Cajay – Huari, año 2017, con el propósito de establecer de qué forma la motivación contribuye en el desempeño laboral de los colaboradores en la institución, el método que se utilizo fue el instrumento de escala de Likert, la población fue de 44 trabajadores, el resultado acerca de la variable motivación fue que el 52% de los trabajadores encuestados transmitieron que no realizaron políticas de motivación, no obstante el 48% expresaron que realizan políticas de motivación, esto demostró que los colaboradores no se encuentran preparados o no saben lo que son las políticas de incentivos; dicho esto, se recomendó poner mayor interés en este punto.

Zuñiga (2021) en Lima, en su estudio, con el objetivo general de establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de la gerencia comercial de la EPS SEDACUSCO S.A. 2021, la cual demostró con los resultados que se obtuvo un valor de $Rho = 0.817$,

determinándose que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral.

Fasshauer (2018) en Trujillo, en su investigación de revisión literaria donde recepción literatura científica de la última década ,donde se examina de forma detallada como el clima organizacional es percibido por el talento humano en instituciones públicas como municipalidades, es decir, delimita cuales serían los factores específicos de clima organizacional y motivación laboral dependen de la impresión por parte de los colaboradores respecto a ellas, a esto se le agrega que son variantes pues se sujetan a ciertos elementos de cada una como objetivos institucionales, estilos de liderazgo ,etc.

Sarmiento (2016) en Trujillo, en su estudio en la empresa Sedalib S.A, la cual fue denominada relación entre clima organizacional y motivación laboral en Sedalib S.A, alcanzando resultados interesantes, pues los colaboradores habrían respondido en un 70% que se considera la existencia de un buen clima laboral dentro de la institución haciendo que sus colaboradores se encuentren motivados también se encontró una relación entre las variables, esta se aplicó mediante la técnica de Pearson con un resultado de 0.959, la cual quiere decir, que si una de las variables mejora la otra lo haría ,llegando a tener mejores resultados de los que se tienen ahora pues , se corrobora que el 77% de los empleados administrativos se encuentran de acuerdo sobre el ambiente laboral que hoy en día perciben dentro de la organización.

Becerra., Et al (2019) en Chepén, tuvieron como objetivo en su investigación establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del área administrativa de la organización El Gallo más Gallo Chépen, La libertad 2019, sosteniendo como resultado que el 86% de los trabajadores declararon que el nivel de motivación es “bueno, mientras que el 14% mencionó que el nivel de motivación fue regular y ninguno de los trabajadores manifestó que fue malo, concluyó que el 60% que, si se encuentra una relación entre las variables de los trabajadores del área administrativa, con confianza (95) y nivel de significancia de 0.03 y <0.05.

Vargas (2018) en Trujillo, sostiene que apoyo a la teoría y sustento

empírico bajo su experiencia la motivación y el clima organizacional si bien pueden tener una relación positiva entre ambas no están significativamente relacionadas, solo en grado moderado lo están, pues ambas variables contienen elementos como podría ser supervisión, condiciones laborales, etc. Que hacen las variables cambiantes constantemente para cada realidad.

Ahora bien, respecto a las teorías principales, se explicará la visión conceptual de cada variable, primero, relacionada con el clima organizacional, se determina como el talento humano percibe su ambiente o lugar de trabajo, este a su manera posee diferentes elementos que lo hacen ser de una manera adecuada o no, ejerciendo influencia para actuar con ciertas actitudes hacia las tareas dadas en su organización para los colaboradores, pues si la organización posee un clima laboral adecuado al momento que los colaboradores realicen sus labores, habrá una motivación que les permitirá lograr los objetivos de manera eficaz.

De este modo se expone también que el clima organizacional es el entorno laboral percibido y desarrollado por cada talento humano de una organización; compuesto por los elementos, cuyos a su vez trabajando en conjunto ejercen impacto sobre el comportamiento de sus colaboradores (Tamayo y Tabá, 2010).

En este sentido, definen al clima laboral como percepciones que cada miembro de alguna organización tiene respecto a su entorno laboral, pues estas son resultados de las interacciones que tiene el talento humano con su ambiente laboral. (Ramírez y Domínguez, 2012).

Coincidiendo con lo anterior, se define el clima organizacional también como uno de los elementos primordiales de toda organización, pues esta es la influencia directa del comportamiento en el colaborador, de este modo, se afirma que las apreciaciones y percepciones que tiene los colaboradores se manifiestan de forma individual de la motivación que estos pueden tener a la hora de trabajar en la organización. (Rodríguez, 2016).

En cuanto a la variable motivación laboral, menciona que es un proceso que responde a un estímulo particular, dando como resultado una conducta con una frecuencia e intensidad específicas para lograr una meta. (Manjarrez,

et al., 2020).

En la definición de Chiavenato (2000), afirmó que la motivación tiene relación con el comportamiento humano, y es una relación conductual provocada por factores internos y externos, en la que las necesidades y deseos provocan la fuerza necesaria para estimular la motivación que impulsa al individuo a realizar actividades que logren sus objetivos.

Steers, Porter y Bigl brindaron una definición específica respecto a la motivación en el trabajo, afirmando que esta es la energía que tiene un colaborador para actuar de una forma específica para lograr los objetivos trazados dentro la organización, estas pueden ser reforzadas por recompensas para poder complacer sus necesidades básicas. (Álvarez, 2016; Adebayo, 2020)

En tal sentido, se puede definir la motivación como el desarrollo de proporcionar un estado emocional favorable para alcanzar una meta, en este caso enfocando en el ambiente laboral, estas a su vez cumplirá con satisfacer necesidades parte del crecimiento humano. (Chenet, et al., 2020).

Según la teoría de McClelland, nos dice que existen tres necesidades, explica la base del nivel de motivación señalada por Steers (Pacheco, et al., 2020), según al modelo, toda persona para lograr la motivación debe complementar tres necesidades adquiridas, no innatas: las que motivan un desempeño profesional bueno, estas se dividen en:

Necesidad de logro: manifiesta la necesidad de cada persona para lograr sus propios objetivos para poder sobresalir y encontrar en ella la motivación por lo que se sobreentiende que necesita de ciertos elementos para lograr sus objetivos como la responsabilidad del éxito, al participar activamente en actividades que provoquen satisfacción. (Nguyen, et al., 2020; Sumardjono, & Adiatama, 2019).

Necesidad de poder: menciona la ambición que el ser humano tiene por dominar y mantener bajo control situaciones manteniendo la jerarquía a la que corresponde. (Torres, et al., 2021)

Sin embargo, McClelland, afirma la existencia de personas con un estilo

de personalidad autoritaria, es así que tienen menos probabilidades de sentir inferioridad hacia su entorno. Bohórquez, et al., 2020)

Necesidad de afiliación: menciona que este ligado a mantener relaciones interpersonales adecuadas, las cuales ser con el medio que los rodea o personas, empatía hacia su prójimo así mismo apoyo mutuo (Ogbogu, 2017)

Teoría de las tres necesidades de McClelland se define como aquella teoría donde presenta tres necesidades para llegar una motivación, una desarrollada no innata, es decir, el sujeto que desea lograr alguna actividad o tarea necesita cumplir con estos tres requerimientos para tener el poder de influir acción en su entorno para lograr lo que se ha propuesto, es así que el autor afirma que un sujeto motivado tiene mejores resultados y eficacia en lo que se proponga pues estará predispuesto a realizar el accionar para lograr alcanzar sus objetivos. (Zuta et al., 2018).

Teoría de la expectativa de Vroom, con base en la motivación de producir, sugiere el encuentro de tres factores en cada persona que establecen la motivación de producir, en los cuales planteando metas personales posee la voluntad de lograr la meta; relación percibida de los individuos entre la productividad para afectar sus niveles. El valor de la presente teoría radica en su preocupación por la individualidad y la variabilidad de las motivaciones. (Chiavenato, 2000).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Descriptiva correlacional, porque en este estudio se investigará de qué forma se relacionan las variables de clima organizacional y motivación laboral. La información será obtenida directamente del módulo básico de Virú, utilizando la encuesta como técnica de investigación.

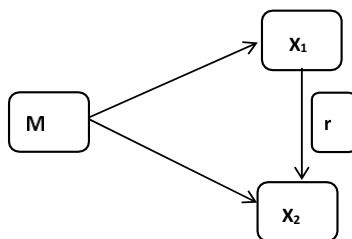
3.1.2. Diseño de investigación

Asimismo, es no experimental, dado que no se intervino a las variables (Hernández, 2021).

Es transversal debido a que el recojo de datos se dará en un solo momento (Arias, 2005).

Es correlacional, permite verificar la relación de las variables (Sánchez y Reyes, 2008).

La investigación presenta el siguiente esquema:



Dónde:

M = Colaboradores del módulo básico de Virú – Poder Judicial

X₁ = Clima Organizacional

X₂= Motivación Laboral

r= Relación de las variables

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

Variable 1: Clima organizacional

Según las teorías formuladas por Likert (1974), citado por Brunet (2011), muestra sistemas de organización donde se pueden observar de forma más completa cuales serían los elementos que conformarían los climas y a su vez cuales serían las variables o causas principales para que se dé o no el desarrollo de un clima organizacional.

Variable 2: Motivación Laboral

Tomando a Steers, Porter y Bagley, afirman que la motivación sería el resultado de una energía positiva que percibe el ser humano para realizar ciertas actividades que cumplan con satisfacer necesidades del desarrollo humano como el logro o poder y afiliación. (Álvarez, 2016; Adebayo, 2020).

3.3. Población

3.3.1. Población

Para esta investigación se utilizó una población censal, conformada por el total de los colaboradores del Módulo básicode Virú – Poder Judicial en el Distrito de Virú.

3.3.2. Criterio de selección

Colaboradores que trabajan en el módulo básico de Virú.

3.3.3. Criterios de exclusión

Colaboradores de otras sedes diferentes a la de Virú.

3.3.4. Muestra

Para esta investigación se utilizó una muestra conformada por el total de los 50 colaboradores del módulo básico de Virú.

3.3.5. Muestreo

Corresponde a uno de tipo no probabilístico en razón por conveniencia.

3.3.6. Unidad de Análisis

Cada colaborador de un Módulo Básico de Virú.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Para Baena (2017) las técnicas permiten que se alcancen los objetivos fijados en determinadas investigaciones científicas; Teniendo en cuenta que, en los métodos científicos, las prácticas conscientes y reflejando apoyo al método. Para este proyecto de investigación se aplicarán la siguiente técnica:

Encuesta: Para la recolección de información para este estudio se utilizará esta técnica, aplicada a una muestra de 50 trabajadores pertenecientes al módulo básico de Virú, cuyos ítems han sido definidos por variables, el clima organizacional y la motivación laboral.

3.4.2. Validación

La validación de los instrumentos se realizó mediante el criterio de Juicio de Expertos, correspondientes a las variables del clima organizacional y la motivación laboral.

Validación del 1er instrumento: Cuestionario de Clima Organizacional.

Este instrumento ha sido validado por la evaluación de 3 expertos familiarizados con la variable, quienes, tras comprobar su fiabilidad, han argumentado positivamente a favor de su aplicación.

Validación del 2do instrumento: Cuestionario sobre Motivación Laboral.

Este instrumento se validó por el juicio de 3 expertos calificados y conocedores de la variable, quienes después de verificar la fiabilidad del mismo, alegaron de manera positiva su aplicación.

3.4.3. Instrumentos

Un cuestionario, constituye un instrumento que consiste en un conjunto sistemático de preguntas estructuradas para medir una variable. (Hernández y Mendoza, 2018).

Escala Clima Organizacional de Steers y Braunstein, consta de 19 ítems, se puede usar de forma colectiva o individual, con una duración aproximada de 18 minutos en una escala de Likert.

Escala Motivación Laboral de Baremación, consta de 15 ítems, elaborado por la validez fue adaptada por Peña, Díaz y Olivares (2015) en la ciudad de Lima, con una duración de 10, bajo la escala de Likert.

Confiabilidad

Confiabilidad del primer instrumento.

La validez del instrumento para la variable clima organizacional, están respaldadas por las aportaciones de Chiavenato (2010).

La consistencia de los datos del cuestionario aplicado para medir la variable de clima organizacional, muestra una confiabilidad buena, pues a través del estadístico de fiabilidad se obtuvo un resultado de 0.851. Luego estos fueron tabulados para entrar a un tratamiento estadístico para cuantificar las frecuencias, los coeficientes de Pearson a través del programa de SSPS.

Confiabilidad del segundo instrumento.

Este instrumento busca validar la variable de motivación laboral, los cuales para demostrar su validez se utilizaron criterios de exclusión, obteniendo una fiabilidad de 0.969 significando que el instrumento tiene una confiabilidad alta, estos fueron medidos a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach. Hernández, et al. (2010).

3.5. Procedimientos

Se solicitará el permiso correspondiente a la institución, luego los datos serán recogidos a partir de los instrumentos para la medición de las variables. Asimismo, la aplicación de los instrumentos a la muestra participante se efectuará de forma presencial previo acuerdo con la institución en cuestión. Los resultados obtenidos luego del proceso de recolección de datos serán digitalizados y tabulados en consecuencia mediante el uso de herramientas de software. Finalmente, se realizará el procesamiento estadístico de los datos obtenidos mediante el instrumento aplicado.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos serán procesados mediante el programa SPSS. Asimismo, de la estadística descriptiva se aplicará el uso de frecuencias simples y absolutas, así como medidas porcentuales, en tanto que, de la estadística porcentuales, en tanto que, de la estadística inferencial, se utilizará la prueba de Confiabilidad de Crombach, para conocer la distribución de datos, esta prueba será aplicada dado que la muestra es mayor a 50 sujetos. De esta manera, al conocerse una distribución no normal o normal, se optará por aplicar el coeficiente Rho de Spearman, respectivamente, para revisar la correlación entre las variables y sus dimensiones. De tal modo se cumplirá con los objetivos de estudio y la hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Con el propósito de poder respetar los lineamientos establecidos durante la investigación, este proyecto se basará en el Manual de referencias estilo APA 7ma edición; así mismo; los datos obtenidos en las encuestas se tomarán con respeto, confidencialidad y transparencia, tomando en cuenta como prioridad fundamental, la dignidad humana. Es importante resaltar que este proyecto es original, propiedad de los autores.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de la motivación de los trabajadores de un Módulo básico de Virú – 2021

Tabla 1. Frecuencia de la Variable 2 Motivación Laboral de los trabajadores de un módulo básico de Virú.

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	0	0%
MEDIO	29	58%
ALTO	21	42%
TOTAL	50	100%

Nota: Aplicación del cuestionario de motivación. Modulo básico de Virú – 2021.

Interpretación: En la primera tabla de la Variable 2 Motivación Laboral, se observó que el 58% señala que el nivel de motivación de los trabajadores de un Módulo básico de Virú es medio, mientras el 42 % arroja un nivel alto. Y para concluir el nivel de motivación de los trabajadores en el Módulo básico de Virú-2021 es favorable, ya que existe una diferencia mínima entre el nivel alto con el nivel medio.

Objetivo específico 2: *Identificar el nivel del clima organizacional de los trabajadores de un Módulo básico de Virú – 2021*

Tabla 2. Frecuencia de la Variable 1 Clima Organizacional de los trabajadores de un módulo básico de Virú.

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	0	0%
MEDIO	17	34%
ALTO	33	66%
TOTAL	50	100%

Nota: Aplicación del cuestionario de Clima Organizacional. Modulo básico de Virú – 2021.

Interpretación: En la primera tabla de la Variable 1 clima organizacional, se observó que el 66% señala que el nivel del clima organizacional de los trabajadores de un Módulo básico de Virú es alto, mientras el 34 % arroja un nivel medio. Y para concluir el nivel del clima organizacional de los colaboradores en el Módulo básico de Virú -2021 es favorable, ya que existe una diferencia relevante entre el nivel alto con el nivel medio.

Objetivo Específico 3: Establecer la relación entre la motivación laboral y el desempeño en relación con sus superiores en los trabajadores de un Módulo básico de Virú – 2021.

Tabla 3. Correlación- Prueba de Hipótesis de la Variable 2 y la dimensión 1 de la Variable 1 de los trabajadores de un módulo básico de Virú.

		Correlaciones	
		Motivación Laboral	Desempeño o en relación con sus superiores
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	,489	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	50	50
Desempeño en relación con sus superiores	Correlación de Pearson	1	,489
	Sig. (bilateral)		,002
	N	50	50

*Nota: Aplicación del cuestionario de clima organizacional y motivación laboral. Modulo básico de Virú – 2021.
Salida SPSS Versión 25.0
La relación es altamente significativa (0.02).*

Interpretación: Según la tercera tabla, nos enseñó una correlación de Pearson de 0,489, por lo que podemos decir que, existe una correlación positiva moderada, con un valor de significancia de 0,002, valor menor a 0,05, por lo que se puede decir que la relación es significativa y para concluir, si existe relación entre la motivación laboral y el desempeño con sus superiores en el módulo básico de Virú – 2021.

Objetivo General.

Determinar la relación entre el Clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de un Módulo Básico de Virú – 2021

Hipótesis General

H1: Existe una relación significativa entre Clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de un Módulo Básico de Virú – 2021

H0: No Existe una relación significativa entre Clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de un Módulo Básico de Virú – 2021

Tabla 4. Correlación - Prueba de Hipótesis de la Variable 1 y Variable 2 de los trabajadores de un módulo básico de Virú.

Correlaciones			
		Clima Organizacional	Motivación Laboral
	Correlación de Pearson	1	,597
Clima Organizacional	Sig. (bilateral)		,012
	N	50	50
	Correlación de Pearson	,597	1
Motivación Laboral	Sig. (bilateral)	,012	
	N	50	50

*Nota: Aplicación del cuestionario de clima organizacional y motivación laboral. Modulo básico de Virú – 2021.
Salida SPSS Versión 25.0
La relación es significativa baja de (0.12).*

Interpretación: En la cuarta tabla, según el análisis de Pearson arrojó una correlación de 0,597 esto indica que la relación entre las dos variables existe, dentro del grado este valor se ubica entre el 0,4 a 0,69, por lo cual hay una correlación positiva moderada. El valor que arrojó en cuanto a la significancia es de 0,012, valor menor a 0.05, esto demuestra que a pesar de ser baja, si existe relación significativa. Así que se aprueba la alterna, de la hipótesis general y no se aprueba la hipótesis nula. Y para concluir, sí existe relación entre ambas variables.

V. DISCUSIÓN

Ahora bien, presentados los resultados obtenidos con la realización del presente estudio, es necesario comenzar la discusión sobre qué base se constituye:

Como primer objetivo específico se consideró identificar el nivel de motivación laboral de los trabajadores de un módulo básico de Virú, 2021, se observó que el 50% señaló que el nivel de la motivación de los trabajadores es medio, siguiendo un 42% referido al nivel alto, siendo claro que los trabajadores que pertenecen al módulo básico cuya sede se ubica en el distrito de Virú, declaran que el nivel de motivación es favorable, ya que existe una diferencia mínima entre el nivel alto con el nivel medio. Estos resultados pueden estar respaldados por los obtenidos por De los Ríos (2018), donde resaltaron que: un 39% de los encuestados indico los líderes de la organización se interesan en mantener un alto nivel de motivación en los colaboradores. Hay un 22,92% de los encuestados mencionan estar de acuerdo o completamente de acuerdo con el salario equivalente al salario de los colegas en el mercado, el 40% dice que el salario es el factor que más los motiva a trabajar. Además, el 49.17% indica que todo empleado debe estar motivado para poder hacer un buen trabajo. Dado que llegaron a concluir que las organizaciones están formadas por personas que necesitan motivación para desempeñar sus funciones con eficacia, y que como todo sea positivo, la productividad dará sus frutos. Para León (2017), en su estudio, la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay- Huari, donde en sus resultados arrojó que se observó en la variable motivación laboral que el 52% de los colaboradores encuestados, creen que no se implementan políticas motivacionales adecuadas, sin embargo, un 48% de 44 colaboradores encuestados, dijeron que si implementan políticas motivacionales. Esto demuestra que todos los empleados no están debidamente capacitados o no saben cuáles son los incentivos que los motivan, dado que la organización tiene que poner énfasis en este punto. De acuerdo a lo escrito se puede decir que Según Steers, Porter y Bigl brindaron una definición específica respecto a la motivación en

el trabajo, afirmando que esta es la energía que tiene un colaborador para actuar de una forma específica para lograr los objetivos trazados dentro la organización, estas pueden ser reforzadas por recompensas para poder complacer sus necesidades básicas. (Álvarez, 2016; Adebayo, 2020). De acuerdo a lo descrito se puede decir que la motivación laboral es muy importante para cualquier organización, como por ejemplo nuestra institución alcanzo un buen nivel de motivación, sin embargo, estos resultados dependerán de que tanto los trabajadores se sientan motivados ya que de esa forma serán más eficientes.

Para el segundo objetivo específico se consideró identificar el nivel del clima organizacional de los trabajadores del módulo básico de Virú, 2021, detallando qué se observó que el 66% señaló que el nivel del clima organizacional de los trabajadores es alto, mientras que el 34% arroja un nivel medio, concluyendo que el nivel del clima organizacional de los colaboradores en el módulo básico de Virú, es favorable, ya que existe una diferencia relevante entre el nivel alto con el nivel medio. Los resultados puestos en evidencia, guardan relación con la investigación efectuada por parte de Vargas (2019), en su estudio, Clima organizacional en una institución pública y su relación con la calidad de atención a los ciudadanos usuarios de los servicios: caso Reniec, afirmando que, entre todos los encuestados de las oficinas de Reniec, el 56,25% considera que el nivel del clima organizacional es medio, el 34,38% dice que es alto y un 9,38% menciona que el nivel es débil, demostrando que el nivel del clima organizacional es relativamente bueno. Para Sarmiento (2018), en su estudio, relación entre clima organizacional y motivación laboral en Sedalib S.A, obtuvo resultados interesantes, pues los colaboradores habrían respondido en un 70% que se considera en la organización, la existencia de un buen clima laboral haciendo que sus colaboradores se encuentren motivados, también se ha observado que existe una relación entre ambas variables, se corrobora que el 77% del personal administrativo se encuentran de acuerdo con el ambiente laboral que hoy en día perciben dentro de la organización. Para ello consideramos la definición de la variable clima organizacional como uno de los elementos primordiales de toda organización, pues esta es la influencia directa del

comportamiento en el colaborador, de este modo, se afirma que las apreciaciones y percepciones que tiene los colaboradores se manifiestan de forma individual en la motivación que estos pueden tener a la hora de trabajar en la organización. (Rodríguez, 2016). Se denota que dichos colaboradores tienen una singularidad con nuestra institución ya que su clima organizacional es bueno, aunque aún tienen que mejorar las condiciones de los centros en los cuales laboran para obtener un clima organizacional alto.

De acuerdo al tercer objetivo específico se consideró establecer la relación entre la variable motivación laboral y la primera dimensión de la variable clima organizacional, desempeño en relación con sus superiores de los trabajadores del Módulo básico de Virú, 2021, dando como resultado que hay una correlación de Pearson de 0,489, por lo que pudimos decir que existe una correlación positiva moderada, con un valor de significancia de $p = 0,002$, por lo que se pudo decir que la relación es significativa, y para concluir si existe relación entre la motivación laboral y el desempeño con sus superiores en el módulo básico de Virú. Los resultados coinciden con Becerra., et al (2019), en su estudio, determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa El Gallo más Gallo Chepén, La libertad 2019, ya que en su resultado se estableció una correlación positiva considerable de $R=0.606$, con una significancia de $p=0.003$, esto quiere decir que se ha aceptado la hipótesis de investigación porque muestra una relación positiva entre la motivación y el desempeño de los empleados de la entidad. Coincidiendo con lo anterior Zuñiga (2021), en su estudio, la motivación y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de la gerencia comercial EPS SEDACUSCO S.A., 2021, la cual demostró con los resultados que se obtuvo un valor de $Rho = 0.817$, entre la motivación y el desempeño laboral, la cual demostró con los resultados que se obtuvo un valor de $Rho = 0.817$, entre la motivación y el desempeño laboral, lo cual define que hay una relación significativa de las variables. En este sentido la definición de motivación se relaciona con el comportamiento humano, y es una relación basada en el comportamiento que es causada por factores internos y externos, en la que las necesidades y deseos provoca energía necesaria, para alentar al individuo a tomar la

iniciativa en actividades que le permitan lograr su objetivo, Chiavenato (2000). Siguiendo con la definición de la siguiente dimensión se define al desempeño laboral como el nivel de ejecución alcanzando por los empleados en el logro de los objetivos de la empresa durante un cierto período de tiempo, Bohórquez (20014). Los resultados guardar relación con la investigación realizada a él Módulo básico de Virú, teniendo en cuenta la buena relación que tienen los jefes con sus subordinados.

Por otro lado, el objetivo general es determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de un Módulo Básico en Virú – 2021, dando como resultado según el análisis de Pearson una correlación de 0,597, esto nos indicó que la relación entre las dos variables existe, dentro del grado este valor se ubica entre el 0,4 a 0,69, por lo cual hay una correlación positiva moderada, esto demostró que existe una relación significativa. Estos resultados son similares a los de Idrogo (2018), en su estudio Clima organizacional y su relación con la motivación en la unidad de gestión educativa local, provincia de Lambayeque, 2017; quien concluyó que de su análisis correlacional de Pearson obtuvo una correlación positiva entre el clima organizacional y la motivación laboral. Para Rodríguez (2017), clima organizacional y motivación laboral en el área de atención al cliente del BCP, 2017 en su investigación dio con el resultado que existe relación significativa entre las variables en los colaboradores del Bcp, siendo una relación directa y moderada $Rho = 0.512$. Para ellos consideramos las teorías de cada variable, definen al clima laboral como percepciones que cada miembro de alguna organización tiene respecto a su entorno laboral, pues estas son resultados de las interacciones que tiene el talento humano con su ambiente laboral. (Ramírez y Domínguez, 2012). Y para la definición de motivación laboral, la motivación puede entenderse como aquel proceso que brinda un estado emocional positivo para lograr objetivos, en este caso enfocando en el ambiente laboral, estas a su vez cumplirá con satisfacer necesidades parte del desarrollo humano (Chenet, et al., 2020). Podemos decir que nuestro resultado fue similar a ambas investigaciones, ya que hay una relación positiva y significativa.

VI. CONCLUSIONES

Después de presentar y discutir los resultados, extraemos las siguientes conclusiones:

- El nivel de motivación de los trabajadores de un Módulo básico de Virú es favorable, el 42% de los trabajadores dijeron que el nivel de la motivación es alto, ya que existe una diferencia mínima entre el nivel alto con el nivel medio.
- Se identificó el nivel del clima organizacional de los colaboradores del Módulo básico de Virú, un 66% arrojó un nivel alto, mientras que un 34% arrojó un nivel medio, deduciendo que el nivel es favorable, ya que existe una diferencia relevante entre las dos.
- Se identificó que existe una relación positiva moderada, de Pearson de 0,489 con un valor de significancia de 0,002. Y un valor menor a 0,05. Por lo que se puede decir que la relación es significativa, por lo que existe una relación entre la motivación y el desempeño con sus superiores en los trabajadores de un módulo básico de Virú -2021.
- Se identificó que existe una relación de 0,597, este valor se ubica entre el 0.4 a 0.69, esto indicó una relación positiva entre las dos variables, hay una correlación positiva moderada entre los trabajadores de un módulo básico de Virú.

VII.RECOMENDACIONES

Después de presentar las conclusiones de la investigación, proponemos las recomendaciones siguientes:

- Al administrador del módulo básico de Virú, elaborar un programa de reconocimiento al compromiso institucional, la cual debe tener beneficios como bonos, premiaciones, entre otros. Para que permita a los trabajadores fortalecer sus habilidades y sobre todo su nivel de motivación laboral.
- A los trabajadores, facilitar canales de comunicación asertivas con su administrador para que les permita mejorar sus actividades en su ámbito de trabajo, donde predomine la colaboración y la empatía.
- A los jefes área, diseñar talleres en conjunto con todos sus trabajadores de cada área respectiva para conocer las habilidades de cada uno de ellos y desarrollar programas para mejorarlas, con el fin de motivar y fortalecer su desempeño laboral con sus superiores.
- Al administrador, realizar diferentes talleres motivadores correspondiente a todas las áreas de la institución, tomado en cuenta las competencias de cada trabajador y la función que desenvuelve, el progreso y el compromiso con sus labores, todo esto con la finalidad de fortalecer y motivar a los trabajadores en su ambiente laboral.

REFERENCIAS

- Adebayo, O. A., Adeogun, S. O., & Umunna, M. O. (2020). Motivation and Job Performance of Administrative Personnel in Agricultural Institutions. *Management of Organizations: Systematic Research*, 83(1), 1-13. <https://doi.org/10.1515/mosr-2020-0001>
- Ali, A. Kee, D. M. H., Singh, A., Pandey, R., Alhamlan, H., Ahmad, K. M., Quttainah, M. A., Siw, M. Y., Ong, R. S., & Narayanan, Y. (2020). Does Motivation Improve Employees Job Performance? A Case of Absolute Hotel Services. *International Journal of Tourism and Hospitality in Asia Pasific*, 3(3), 9-21. <https://doi.org/10.32535/ijthap.v3i3.940>
- Atencio, S., Boyanovich, O., (2018). El clima organizacional y motivación laboral en los servidores de la municipalidad provincial de Huánuco, 2018. Repositorio digital institucional, Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32695>
- Banegas, C., & Cardona, M. (2017). Impact of Organizational Climate in Employee Motivation at the Universidad Católica de Cuenca. file:///C:/Users/Johao/Downloads/80-Texto%20del%20art%C3%ADculo-150-1-10-20170623%20(5).PDF
- Barría, G., Et al., (2021). Assesing Organizational Climate: Pyschometric properties of the Ecals Scale. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282021000100019
- Becerra, C., Et al., (2019). Motivación y Desempeño laboral en el área administrativa de la empresa El Gallo más Gallo Chepén, la Libertad 2019. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60460/B-Becerra_CAN-Correa_TEC-Marroqu%c3%adn_GMDLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Becerra, C., Et al., (2019). Motivación y desempeño laboral en el área administrative de la empresa El Gallo Más Gallo Chepén, La Libertad 2019. Repositorio digital institucional. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60460>

- Benegas, C. M., Cardona, M. C. (2017). Impact of Organizational Climate in Employee Motivation at the Universidad Católica de Cuenca: Systematic Research, 83(1), 1-13. <https://core.ac.uk/download/pdf/234099426.pdf>
- Bizneo., (2021). 9 áreas de Recursos Humanos en las que debes formarte para ser un experto. <https://www.bizneo.com/blog/areas-de-recursos-humanos/>
- Blas, V., (2017). Relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los servidores públicos de la oficina de seguimiento y evaluación estratégica del Ministerio de educación del Perú, 2017. Repositorio digital institucional, Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15182>
- Botero, P., Gutiérrez, L., & Fayad, S. (2020). Revisión Literaria sobre el Clima Organizacional en empresas Públicas. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17573/5/2020_clima_organizacional.pdf
- Cadena, E., & Paz, A., (2021). El Clima Organizacional repercusiones en el desempeño laboral.
- Calua, C., Et al., (2021) Comunicación asertiva en el contexto educativo. Revista sistemática, 10 (4), 1-20. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7917878>
- Carrillo, P., (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. Revista de investigación en psicología, 3, 1, (11-21). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8176505>
- Chiavenato, I., (1999). *Administración de recursos humanos*. Quinta edition. Editorial Mc Graw Hill. [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Cuevas, C., Urquiza, U., (2021). La motivación y su relación con el desempeño laboral en colaboradores del Centro Médico Pacífico del norte S.A.C. Huamachuco – 2021.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77728/Cuevas_CIE-Urquiza_UFA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dayni, L. (2019). Organizational climate and its influence on the performance of the administrative personnel of the health districts - province of Manabí- Ecuador.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6819764>

De los Ríos, B., (2018). Influencia del clima laboral en la motivación de los colaboradores del sector público. Universidad de Piura.

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3520/TSP_AE-L_007.pdf?sequence=1&isAllowed=y

De los Ríos, B., (2018). Influencia del clima laboral en la motivación de los colaboradores del sector público. Repositorio institucional PIRHUA.

<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3520>

Dimitrova, I., (2017). Plan de motivación laboral en la empresa CHG. Universitat Politècnica de València.

<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/97741/IGNATOVA%20-%20ESTUDIO%20DE%20MOTIVACI%C3%93N%20LABORAL%20Y%20PLAN%20DE%20MOTIVACI%C3%93N%20EN%20LA%20EMPRESA%20CHG.pdf?sequence=1>

Dimitrova. I., (2017). Plan de motivación laboral en la empresa CHG.

<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/97741/IGNATOVA%20->

Fasshauer, M., (2018). Clima organizacional en municipios: una revisión de la literatura científica de los últimos 10 años.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24052/Revisi%3>

Francisco, Morales., (2022). 25 ideas para reconocer a tus colaboradores en 2022. <https://blog.acsendo.com/25-ejemplos-de-reconocimiento-laboral>

Gazca, H., Et al., (2020). Estudio de Motivación de Colaboradores en las medianas empresas de la ciudad de Xalapa, México.

https://www.researchgate.net/publication/343437310_Estudio_de_Motivacion_de_Colaboradores_en_las_Medianas_Empresas_en_la_Ciudad_de_Xalapa_Mexico

- Gestión., (2021)., Clima Laboral. Diario Gestión.
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/>
- González, V., Et al., (2021). Clima organizacional en el sector público latinoamericano. Revista Multidisciplinar.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318/414>
- Guzman, C., (2017). Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la municipalidad provincial del Santa, Chimbote – 2017.
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Herrera, L., Et al., (2017). Factores que determinan la motivación laboral en empleados del sector público del municipio de Medellín y municipio de la Estrella. Revista Cies.
<http://revista.escolme.edu.co/index.php/cies/article/view/109>
- Herrera, L., Monserrat, X., Mota, A.,. (2020). Collaboration Motivation Study in Medium-sized Companies in the City of Xalapa, México.
<https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/207/210>
- Herrera, L., Naranjo, P., Betancur, L., & Hurtado, L., (2017). Factores quedeterminan la Motivación Laboral en empleados del sector Público delmunicipio de Medellín y municipio de la Estrella.
<https://www.escolme.edu.co/revista/index.php/cies/article/viewFile/109/104>

Idrogo, R., (2018). Clima Organizacional y su relación con la Motivación de la unidad de gestión educative local – ugel provincia de Lambayeque – 2017.

[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2020/1/TL_IdrogoBen de zuRosmery.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2020/1/TL_IdrogoBen%20de%20zuRosmery.pdf)

León, D., (2017). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay – Huari, año 2017. Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión.

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-16.pdf>

León, D., (2017). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay – Huari, año 2017. Repositorio institucional – UNJFSC.

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/805>

Manjarrez, F., Et al., (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. Revista Universidad y Sociedad.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359

McClelland, C., (1988). *Estudio de la motivación Humana*. Universidad de Harvad. Narcea, S.A. De ediciones Madrid.

<https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>

Montes, B., & Contreras, L., (2017). Clima organizacional, motivación y sentido de vida en una compañía del sector textil.

[https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/10295/Montesbr en da2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/10295/Montesbr%20en%20da2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Moreira, L., (2018). El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las instituciones de educación superior (IES) públicas de la provincia de Manabí– Ecuador.

[http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2166/Per ce](http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2166/Perce)

[pci%c3%b3n%20del%20Clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.revistaespacios.com/a18v39n13/18391316.html)

- Pedraza, M., Bernal, G., (2018). El clima organizacional en el sector público y empresarial desde la percepción de su capital humano. Revista Espacios. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n13/18391316.html>
- Peña, H. C., & Villón, S. G. (2018). Motivación. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177-192.
- Peña, R., (2018). Motivación Laboral. Elemento fundamenta en el Éxito Organizacional. Instituto internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7011913.pdf>
- Peña, R., Villón P., (2017). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. [http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/272#:~:text=Chiavenato%20\(2000a%3A%2068\)%2C,a%20realizar%20actividades%20que%20lograr%C3%A1n](http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/272#:~:text=Chiavenato%20(2000a%3A%2068)%2C,a%20realizar%20actividades%20que%20lograr%C3%A1n)
- Pineda R, Diana F; Aguilar, P. M. (2018). La cultura organizacional como factor influyente en la motivación laboral en los colaboradores de las sucursales de Miraflores de la cadena de hoteles Casa Andina, Lima, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10757/623795>
- Rivera, D., Rincón, J., & Flórez, S. (2018). Percepción del clima organizacional: Un análisis desde los macroprocesos de una ESE. <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2166/Percepci%c3%b3n%20del%20Clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodrigues, N., (2020). Análisis de la motivación laboral de los funcionarios públicos: un estudio desde el hospital general de Machava, en Mozambique. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/177343/Analisis-de-la-motivacion-laboral-de-los-funcionarios-publicos-un-estudio-desde-el->

[Hospital-General-de-Machava-en-Mozambique.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Rodríguez, A., (2016). El clima organizacional presente en una empresa de Servicio. Revista educación en valores. Universidad de Carabobo. Vol 1 (25), 4-8. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>

Rodríguez, G., (2017). Clima organizacional y motivación laboral en el área de atención al cliente del BCP, 2017. Repositorio digital institucional, Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16618#:~:text=Los%20resultados%20obtenidos%20consideraron%20que,al%20cliente%20del%20BCP%2C%202017.>

RRHH Digital (2021). ¿Por qué invertir en la salud emocional de los colaboradores? <http://www.rrhhdigital.com/secciones/salud-y-empresa/146289/Por-que-invertir-en-la-salud-emocional-de-los-colaboradores-?target=self>

Sarmiento, M., (2016). Relación entre clima organizacional y motivación laboral en Sedalib S.A – Trujillo 2016.

Sotelo, A., Et Al (2017) The organizational climate and its correlation with the quality of service in higher education institution. Revista Iberoamericana para la investigación y el Desarrollo Educativo. <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006021.pdf>

Tapias, X., (2019). Influencia del Clima Organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de colegios públicos del municipio del Socorro, 2018- 2019 primer trimestre. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17687/1098706206.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Valvidia, T., (2021). Gestión del Clima Laboral. Revista Empresarial. <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/gestion-del-clima-laboral/>

Vargas, C., (2018). Clima organizacional, Motivación y Satisfacción laboral en los colaboradores de empresas privadas de la ciudad de Trujillo.

Repositorio digital institucional. Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24827>

Vargas, G., (2019). Clima organizacional en una institución pública y su relación con la calidad en la atención a los ciudadanos usuarios de los servicios: Caso Reniec. Universidad Nacional Federico Villareal.
http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3054/UNFV_Vargas_Granda_Segundo_Marcelo_T%c3%adtulo_Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vargas, G., (2019). Clima organizacional en una institución pública y su relación con la calidad en la atención a los ciudadanos usuarios de los servicios: Caso Reniec. Universidad Nacional Federico Villarreal.
http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3054/UNFV_Vargas_Granda_Segundo_Marcelo_T%c3%adtulo_Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zuñiga, R., (2016). El clima organizacional y su relación con la calidad de Servicio que Brinda el banco interamericano de finanzas Lima 2016.
http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3221/Zu%c3%b1iga%20Rodriguez_TITULO%20ADMINISTRACION_2016.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Zuñiga, U., (2021). La motivación y su relación con el Desempeño Laboral en trabajadores de la Gerencia Comercial EPS SEDACUSCO S.A., 2021.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84740/Zu%c3%b1iga_ULY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zuñiga, U., (2021). La motivación y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de la Gerencia Comercial EPS SEDACUSCO S.A., 2021. Repositorio digital institucional, Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84740>

ANEXOS

Anexo N°1: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Clima Organizacional	Schneider., (2013) señala que el clima organizacional es un constructo que refiere al significado asociado a las políticas, prácticas y medidas de una organización. Serán todas aquellas que están asociadas con la experiencia del empleado.	Son las ideas y sugerencias de los empleados que son tenidas en cuenta en la empresa Nivel de percepción del trabajador sobre el nivel de satisfacción de las relaciones entre él y sus jefes Percepción del trabajador sobre la forma como es motivado por parte de sus jefes para el cumplimiento de sus metas.	Desempeño en relación con sus superiores	-Comunicación percibida de confianza entre jefes y subordinados -Supervisión cuando se requiere	- Ordinal - Ordinal - Ordinal
			Desempeño con las condiciones laborales	-Grado de condiciones laborales adecuadas para la salud y el trabajo. - Grado de condiciones idóneas para evitar accidentes laborales	- Ordinal - Ordinal - Ordinal
			Desempeño con la participación en sus decisiones	-Grado de autonomía percibida para decidir en la realización del trabajo. -Grado de participación en las decisiones laborales	- Ordinal - Ordinal - Ordinal
			Desempeño con el trabajo	-Nivel de responsabilidad compromiso e identificación con la organización. -Grado de satisfacción en la ejecución del trabajo realizado	- Ordinal - Ordinal - Ordinal
			Desenvolvimiento con el reconocimiento	-Grado percibido del reconocimiento y ascensos por el ente superior. -Percepción de Incentivo Monetario y de capacitación. - Reconocimiento de logros incentivos	- Ordinal - Ordinal - Ordinal
			Logro	-Toma de decisiones -Logro de objetivos	- Ordinal - Ordinal - Ordinal
Motivación laboral	Según Steers, Porter y Bigley proporcionan una definición detallada de la motivación para el trabajo, que es una fuerza que energiza el comportamiento del ser humano para dirigirlo hacia un comportamiento particular que generará una recompensa que satisfaga sus necesidades de: logro, poder y afiliación (Álvarez, 2016; Adebayo 2020).	La motivación es entendida como una fuerza interior del ser humano que direcciona a la conducta hacia el desarrollo de una actividad, con el objetivo es satisfacer las necesidades y demandas sociales.	Poder	-Participación -Influencia en los demás	- Ordinal - Ordinal
			Afiliación	-Socialización -Trabajo en equipo	- Ordinal - Ordinal

Anexo N°2: Matriz de Consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS	VARIABLES $y = f(x)$	INDICADORES	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN
“Clima Organizacional y Motivación Laboral de los trabajadores de un Módulo Básico en Virú, 2021.”	¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de un módulo básico en Virú, 2021?	Determinar la relación entre el Clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de un Módulo Básico de Virú – 2021	Existe una relación significativa entre Clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores del Módulo Básico de Virú – 2021.	(Y)= Clima Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> -Comunicación percibida de confianza entre jefes y subordinados -Supervisión cuando se requiere -Grado de condiciones laborales adecuadas para la salud y el trabajo. - Grado de condiciones idóneas para evitar accidentes laborales -Grado de autonomía percibida para decidir en la realización del trabajo. -Grado de participación en las decisiones laborales -Nivel de responsabilidad compromiso e identificación con la organización. -Grado de satisfacción en la ejecución del trabajo realizado -Grado percibido del reconocimiento y ascensos por el ente superior. -Percepción de Incentivo Monetario y de capacitación. - Reconocimiento de logros incentivos 	Tipo: Básica Nivel: Correlacional
PROBLEMAS ESPECÍFICOS:		OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:	VARIABLE INDEPENDIENTE (x):		
a) ¿Cuál es el nivel de motivación de los colaboradores en el Módulo básico de Virú – 2021?; b) ¿Cuál es el nivel del clima organizacional de los colaboradores en el módulo básico de Virú – 2021?; c) ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el desempeño con sus superiores en los trabajadores del módulo básico de Virú – 2021?		a) identificar el nivel de la motivación de los trabajadores en Módulo básico de Virú – 2021; b) identificar el nivel del clima de los trabajadores en el Módulo básico de Virú - 2021; c) establecer la relación entre la Motivación Laboral y el desempeño con sus superiores en los trabajadores del Módulo básico de Virú – 2021		(X)= Motivación Laboral	<ul style="list-style-type: none"> -Toma de decisiones -Logro de objetivos -Participación -Influencia en los demás -Socialización -Trabajo en equipo 	

Anexo N°3: Instrumentos



Clima organizacional y motivación laboral en el área de
atención al cliente del BCP, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Br. Giuliana Rodríguez Lucas

ASESOR:

Mgtr. Flores Sotelo, Willian Sebastián

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2017



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y motivación laboral en el área de
atención al cliente del BCP, 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Br. Giuliana Rodríguez Lucas

ASESOR:

Mgtr. Flores Sotelo, Willian Sebastián

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2017

Variable 1: Clima organizacional.

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
1	Conozco claramente los objetivos, propósitos del área de atención al cliente del BCP.					
2	Esos objetivos se enlazan con mis objetivos personales.					
3	El BCP, se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y grato.					
4	En esta área priman las buenas relaciones sociales.					
5	Considera usted que desarrolla adecuadamente su trabajo. Por lo tanto, no requiere la verificación de su jefe.					
6	Me comprometo siempre con las funciones que realizo en el trabajo.					
7	En su trabajo, crea sus propias exigencias para solucionar los problemas por sí mismo.					
8	Toma iniciativas personales, oportunamente, en bien de la organización.					
9	Conozco claramente la estructura organizativa del área de atención al cliente del BCP.					
10	En el BCP, no existen formalismos (papeleos) para llevar a cabo un trámite.					
11	Conozco detalladamente cuáles son mis obligaciones y las cumplo en forma oportuna.					
12	Conozco claramente las políticas del área de atención al cliente del BCP.					
13	En el BCP, se tienen claro los niveles jerárquicos.					
14	Las exigencias, reglas y detalles administrativos impiden que nuevas ideas se tomen en cuenta.					
15	En el trabajo, se tiene conocimiento sobre las finanzas y procesos logísticos.					
16	Los programas de capacitación le permiten tener un rol más activo al interior de la organización.					
17	El BCP, cuenta con la tecnología suficiente para llevar a cabo sus procesos administrativos.					
18	En el BCP, recibo estímulos por el trabajo bien hecho.					
19	En el BCP, recibo más premios que castigos.					

Variable 2: Motivación laboral.

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2	Me gusta trabajar en competición y ganar					
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo					
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital					
7	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo					
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)					

Anexo N°4: Validez de los instrumentos de Clima Organizacional y Motivación Laboral.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Propósito								
1	Conozco claramente los objetivos, propósitos del área de atención al cliente del BCP.	✓		✓		✓		
2	Esos objetivos se enlazan con mis objetivos personales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Relaciones								
3	El BCP, se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y grato.	✓		✓		✓		
4	En esta área priman las buenas relaciones sociales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Liderazgo								
5	Considera usted que desarrolla adecuadamente su trabajo. Por lo tanto, no requiere la verificación de su jefe.	✓		✓		✓		
6	Me comprometo siempre con las funciones que realizo en el trabajo.	✓		✓		✓		
7	En su trabajo, crea sus propias exigencias para solucionar los problemas por sí mismo.	✓		✓		✓		
8	Toma iniciativas personales, oportunamente, en bien de la organización.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 Estructura								
9	Conozco claramente la estructura organizativa del área de atención al cliente del BCP.	✓		✓		✓		
10	En el BCP, no existen formalismos (papeleos) para llevar a cabo un trámite.	✓		✓		✓		
11	Conozco detalladamente cuáles son mis obligaciones y las cumplo en forma oportuna.	✓		✓		✓		
12	Conozco claramente las políticas del área de atención al cliente del BCP.	✓		✓		✓		
13	En el BCP, se tienen claro los niveles jerárquicos.	✓		✓		✓		
14	Las exigencias, reglas y detalles administrativos impiden que nuevas ideas se tomen en cuenta.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5 Mecanismos Auxiliares								
15	En el trabajo, se tiene conocimiento sobre las finanzas y procesos logísticos.	✓		✓		✓		
16	Los programas de capacitación le permiten tener un rol más activo al interior de la organización.	✓		✓		✓		
17	El BCP, cuenta con la tecnología suficiente para llevar a cabo sus procesos administrativos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 6 Recompensa								
18	En el BCP, recibo estímulos por el trabajo bien hecho.	✓		✓		✓		
19	En el BCP, recibo más premios que castigos.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr (Mg):

Correa Chilardi César A.

DNI: *06409163*

Especialidad del validador:

Maestr en Administración

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

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

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

[Firma]
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Logro								
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	✓		✓		✓		
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	✓		✓		✓		
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	✓		✓		✓		
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	✓		✓		✓		
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Poder								
6	Me gusta trabajar en competición y ganar	✓		✓		✓		
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	✓		✓		✓		
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.	✓		✓		✓		
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	✓		✓		✓		
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Afiliación.								
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas del banco sobre temas que no forman parte del trabajo	✓		✓		✓		
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el banco	✓		✓		✓		
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	✓		✓		✓		
14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	✓		✓		✓		
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Caray Gilardi Cesar DNI: 06408163

Especialidad del validador: Magister en Administración

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

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


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Logro								
1	Intento mejorar mi desempeño laboral							
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes							
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas							
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas							
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil							
DIMENSIÓN 2 Poder								
6	Me gusta trabajar en competición y ganar							
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión							
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.							
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo							
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean							
DIMENSIÓN 3 Afiliación.								
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas del banco sobre temas que no forman parte del trabajo							
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el banco							
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo							
14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones							
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Flores Sotillo Wilmar Sebastian DNI: 06175725

Especialidad del validador: Contador y Asesor Fiscal / Finanzas

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

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

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

Firma del Experto Informante.
UCV

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Propósito								
1	Conozco claramente los objetivos, propósitos del área de atención al cliente del BCP.	✓		✓		✓		
2	Esos objetivos se enlazan con mis objetivos personales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Relaciones								
3	El BCP, se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y grato.	✓		✓		✓		
4	En esta área priman las buenas relaciones sociales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Liderazgo								
5	Considera usted que desarrolla adecuadamente su trabajo. Por lo tanto, no requiere la verificación de su jefe.	✓		✓		✓		
6	Me comprometo siempre con las funciones que realizo en el trabajo.	✓		✓		✓		
7	En su trabajo, crea sus propias exigencias para solucionar los problemas por sí mismo.	✓		✓		✓		
8	Toma iniciativas personales, oportunamente, en bien de la organización.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 Estructura								
9	Conozco claramente la estructura organizativa del área de atención al cliente del BCP.	✓		✓		✓		
10	En el BCP, no existen formalismos (papeleos) para llevar a cabo un trámite.	✓		✓		✓		
11	Conozco detalladamente cuáles son mis obligaciones y las cumplo en forma oportuna.	✓		✓		✓		
12	Conozco claramente las políticas del área de atención al cliente del BCP.	✓		✓		✓		
13	En el BCP, se tienen claro los niveles jerárquicos.	✓		✓		✓		
14	Las exigencias, reglas y detalles administrativos impiden que nuevas ideas se tomen en cuenta.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5 Mecanismos Auxiliares								
15	En el trabajo, se tiene conocimiento sobre las finanzas y procesos logísticos.	✓		✓		✓		
16	Los programas de capacitación le permiten tener un rol más activo al interior de la organización.	✓		✓		✓		
17	El BCP, cuenta con la tecnología suficiente para llevar a cabo sus procesos administrativos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 6 Recompensa								
18	En el BCP, recibo estímulos por el trabajo bien hecho.	✓		✓		✓		
19	En el BCP, recibo más premios que castigos.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg:

Caray Chilardi César A.

DNI: *06409163*

Especialidad del validador:

Maestría en Administración

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

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

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

[Firma]
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Logro								
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	✓		✓		✓		
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	✓		✓		✓		
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	✓		✓		✓		
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	✓		✓		✓		
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Poder								
6	Me gusta trabajar en competición y ganar	✓		✓		✓		
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	✓		✓		✓		
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.	✓		✓		✓		
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	✓		✓		✓		
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Afiliación								
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas del banco sobre temas que no forman parte del trabajo	✓		✓		✓		
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el banco	✓		✓		✓		
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	✓		✓		✓		
14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	✓		✓		✓		
15	Prefero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Caray Gilardi Pesar DNI: 06408163

Especialidad del validador: Magister en Administración

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

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

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


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Propósito								
1	Conozco claramente los objetivos, propósitos del área de atención al cliente del BCP.	✓		✓		✓		
2	Esos objetivos se enlazan con mis objetivos personales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Relaciones								
3	El BCP, se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y grato.	✓		✓		✓		
4	En esta área priman las buenas relaciones sociales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Liderazgo								
5	Considera usted que desarrolla adecuadamente su trabajo. Por lo tanto, no requiere la verificación de su jefe.	✓		✓		✓		
6	Me comprometo siempre con las funciones que realizo en el trabajo.	✓		✓		✓		
7	En su trabajo, crea sus propias exigencias para solucionar los problemas por sí mismo.	✓		✓		✓		
8	Toma iniciativas personales, oportunamente, en bien de la organización.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 Estructura								
9	Conozco claramente la estructura organizativa del área de atención al cliente del BCP.	✓		✓		✓		
10	En el BCP, no existen formalismos (papeleos) para llevar a cabo un trámite.	✓		✓		✓		
11	Conozco detalladamente cuáles son mis obligaciones y las cumplo en forma oportuna.	✓		✓		✓		
12	Conozco claramente las políticas del área de atención al cliente del BCP.	✓		✓		✓		
13	En el BCP, se tienen claro los niveles jerárquicos.	✓		✓		✓		
14	Las exigencias, reglas y detalles administrativos impiden que nuevas ideas se tomen en cuenta.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5 Mecanismos Auxiliares								
15	En el trabajo, se tiene conocimiento sobre las finanzas y procesos logísticos.	✓		✓		✓		
16	Los programas de capacitación le permiten tener un rol más activo al interior de la organización.	✓		✓		✓		
17	El BCP, cuenta con la tecnología suficiente para llevar a cabo sus procesos administrativos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 6 Recompensa								
18	En el BCP, recibo estímulos por el trabajo bien hecho.	✓		✓		✓		
19	En el BCP, recibo más premios que castigos.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MELGAR BEGAZO ARTURO EDUARDO DNI: 29308486
 Especialidad del validador: MBA / ING. INDUSTRIAL

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

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

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


 Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Logro								
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	✓		✓		✓		
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	✓		✓		✓		
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	✓		✓		✓		
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	✓		✓		✓		
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Poder								
6	Me gusta trabajar en competición y ganar	✓		✓		✓		
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	✓		✓		✓		
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	✓		✓		✓		
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	✓		✓		✓		
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Afiliación								
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas del banco sobre temas que no forman parte del trabajo	✓		✓		✓		
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el banco	✓		✓		✓		
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	✓		✓		✓		
14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	✓		✓		✓		
15	Prefero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MELGAR BEGAZO ARTURO EDUARDO DNI: 29308486
 Especialidad del validador: MBA / ING. INDUSTRIAL

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

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

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


 Firma del Experto Informante.

Anexo N°5: Confiabilidad de los instrumentos de Clima Organizacional y Motivación Laboral

Prueba de normalidad

Prueba de normalidad de Shapiro Wilk de clima organizacional y motivación laboral desde la percepción de los de los colaboradores del Módulo Básico en Virú, 2021.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Clima Organizacional	.121	50	.066	.943	50	.019
Motivación Laboral	.116	50	.093	.956	50	.061

Fuente: Aplicación del cuestionario Clima Organizacional y Motivación laboral, Módulo básico de Virú, 2022.

En referencia a la tabla 5, es posible observar que en virtud de la aplicación de la prueba de Shapiro Wilk, sobre nuestra muestra que es 50, tiene como finalidad el comprobar la normalidad de la data referente a las variables investigadas, mostrando que los niveles referidos a la significancia dirigido a dichas variables relegan un porcentaje mayor al 5% ($p > 0.05\%$), evidenciado así que la forma en que se distribuye la información resulta normal; en consecuencia, deja en evidencia que se trabajará con R de Pearson.

Autorización de la institución



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

Trujillo , 15 de octubre de 2021

CARTA No.000-2021-FCE-UCV

Señor (a): **ALEXANDER QUEYPO JULCA**
ADMINISTRADOR
MODULO BÁSICO DE VIRÚ

Presente. -



Es grato dirigirme a usted para saludarlo a nombre de la Universidad César Vallejo, y a la vez manifestarle que, dentro de la programación silábica de las asignaturas de la **ESCUELA DE PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**, se contempla la realización de visitas empresariales con fines de estudio.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que los estudiantes **Johao Alonso Bardales Beltran** (código ORCID: 0000-0002-1600-7237) y **GianCarlo Manuel Cholan Palomino** (código ORCID: 0000-0002-3475-6645), puedan realizar una visita de estudios y obtener la información necesaria para poder desarrollar su trabajo de investigación y/o Informe de tesis sobre **"El clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores del módulo básico de Virú - 2021"**

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de la formación profesional de los estudiantes, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

DRA. JAELA PEÑA ROMERO
DECANA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUEVARA RAMIREZ JOSE ALEXANDER, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima Organizacional y Motivación Laboral de los trabajadores de un Módulo Básico en Virú, 2021.", cuyos autores son BARDALES BELTRAN JOHAO ALONSO, CHOLAN PALOMINO GIANCARLO MANUEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 13 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUEVARA RAMIREZ JOSE ALEXANDER DNI: 80396738 ORCID 0000-0001-7332-0978	Firmado digitalmente por: JRGUEVARA el 18-07- 2022 23:26:22

Código documento Trilce: TRI - 0342397