

FACULTAD DE HUMANIDADES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
PSICOLOGIA**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**MOTIVACIÓN Y CLIMA LABORAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARMEY**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

JHON EDUARD CUBA ERASMO

ASESORES

**MG. LUIS BARBOZA ZELADA
MG. LUIS MOROCHO VASQUEZ**

LINEA DE INVESTIGACIÓN

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

LIMA – PERÚ

2013

Dedicatoria

El presente estudio va dedicado a mis padres y hermanas por su apoyo incondicional y por ser fuentes de motivación para que pueda lograr mis metas y poder culminar satisfactoriamente mi carrera.

AGRADECIMIENTOS

Mi profundo agradecimiento a todas las personas que hicieron posible la culminación de la presente investigación contribuyendo con sus conocimientos para el enriquecimiento de este trabajo.

Agradezco al Dr. José Vallejos Saldarriaga, Mg. Juan José Kaneko Aguilar y al Mg. Luis Barboza Zelada por la orientación y aportaciones que ayudaron a enriquecer mi investigación.

Al Ing. Eduan Jaramillo Roncal Caro, Gerente Municipal por su colaboración y brindarme las facilidades para la realización y culminación de la presente investigación.

PRESENTACIÓN

En la actualidad las instituciones públicas están apostando por conocer aspectos psicológicos de sus empleados convirtiéndolos en aspectos relevantes para el mejor desempeño laboral. Uno de los aspectos es el saber cuál es el tipo de motivación que impulsa la conducta de sus trabajadores. Como lo evidencia Vásquez (2007), cuando realizó un estudio para identificar el tipo de motivación del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, buscando identificar cuál de las tres necesidades sociales es más predominante en su muestra.

Otro aspecto tomado en cuenta es el clima laboral; ya que en la actualidad este aspecto está siendo de preocupación para optimizar la productividad en las organizaciones y el creciente valor al sistema humano social como capital más importante para el éxito organizacional, Palma (2004, p.5).

A pesar de la importancia de las variables mencionadas no se cuenta con muchas investigaciones donde se correlacionen ambas variables de forma significativa; es por ello que la presente investigación pretende mostrar la relación que existe entre los tipos motivacionales y el clima laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huarmey.

Mi mayor deseo es que la presente investigación oriente acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de los procesos y resultados organizacionales en la Municipalidad Provincial de Huarmey y sobre todo que tenga un modesto aporte científico al campo psicológico.

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Presentación.....	iv
Índice.....	v
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras.....	x
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii

1. INTRODUCCIÓN

1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.1. Realidad problemática.....	14
1.1.2. Formulación del problema.....	15
1.1.3. Justificación.....	15
1.1.4. Antecedentes.....	17
1.1.4.1. Internacionales.....	17
1.1.4.2. Nacionales.....	18
1.1.5. Objetivos.....	20
1.1.5.1. General.....	20
1.1.5.2. Específico.....	20

1.2. MARCO REFERENCIAL

1.2.1. Marco teórico.....	21
1.2.1.1. Motivación.....	21
1.2.1.2. Proceso de motivación.....	21
1.2.1.3. Importancia de la motivación dentro de la organización.....	23
1.2.1.4. Factores de motivación y su relación con el desempeño laboral.....	23
1.2.1.5. Teorías de la motivación.....	25
1.2.1.5.1. Teoría de las Jerarquías de las Necesidades de Maslow.....	26
1.2.1.5.2. Teoría de los Factores de Herzberg.....	26
1.2.1.6. Teoría de las Motivaciones Sociales de McClelland.....	27

1.2.1.6.1. Motivación de logro.....	29
1.2.1.6.1.1. Orígenes de la necesidad de logro.....	29
1.2.1.6.1.2. Características de personas con motivos de logro elevados.....	30
1.2.1.6.1.3. Condiciones que involucran y satisfacen la necesidad de logro.....	31
1.2.1.6.2. Motivación de poder.....	31
1.2.1.6.2.1. Condiciones que involucran y satisfacen la necesidad de poder.....	31
1.2.1.6.2.2. Características de personas con motivos de poder elevados.....	32
1.2.1.6.3. Motivación de afiliación.....	32
1.2.1.6.3.1. Condiciones que involucran y satisfacen la necesidad de afiliación.....	32
1.2.1.6.3.2. Características de personas con motivos de afiliación elevados.....	32
1.2.1.7. Clima Laboral.....	33
1.2.1.7.1. Teoría de clima laboral de Litwin y Stringer.....	33
1.2.1.7.2. Características del clima laboral.....	34
1.2.1.7.3. Medición del Clima Laboral.....	34
1.2.1.7.4. Factores del Clima Laboral.....	35
1.2.1.7.5. Importancia de valorar el Clima Organizacional.....	36
1.2.1.8. Motivación y Clima laboral.....	37
1.2.2. Marco conceptual.....	37
1.2.2.1. Motivación.....	37
1.2.2.1.1. Motivaciones sociales.....	38
1.2.2.2. Clima laboral.....	39

2. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Hipótesis.....	41
2.1.1. General.....	41
2.1.2. Especifico.....	41
2.2. Identificación de variables.....	41
2.2.1. Variables de estudio.....	41
2.2.2. Definición conceptual y operacional.....	42

2.3. Metodología	43
2.3.1. Tipo de estudio	43
2.3.2. Diseño de investigación.....	43
2.4. Población y muestra.....	43
2.4.1. Población.....	43
2.4.2. Muestra.....	43
2.5. Criterios de selección.....	43
2.5.1. Inclusión.....	43
2.5.2. Exclusión	43
2.6. Método de investigación.....	44
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	44
2.7.1. Técnica de recolección de datos.....	44
2.7.2. Validación y confiabilidad de los instrumentos.....	44
2.7.2.1. Test de Motivación M-L Vicuña y Colbs	44
2.7.2.1.1. Validez y confiabilidad de la prueba original	46
2.7.2.1.2. Estudio Piloto.....	47
2.7.2.2. Escala de Clima Laboral CL-SPC	48
2.7.2.2.1. Validez y confiabilidad de la prueba original.....	49
2.7.2.2.2. Estudio Piloto.....	50
2.8. Método de análisis de datos.....	51
3. RESULTADOS	
3.1. Variable Tipo de Motivación.....	52
3.1.1. Estadísticos descriptivos de la variable motivación	52
3.2. Variable Clima Laboral.....	55
3.2.1. Estadísticos descriptivos de la variable clima laboral	55
3.3. Prueba de Normalidad para las variables evaluadas	61
3.4. Prueba de Hipótesis.....	62
4. DISCUSIÓN.....	64
5. CONCLUSIONES.....	67
6. SUGERENCIAS	68
7. REFERENCIAS	69
8. ANEXOS	71

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Nivel de necesidad e incentivo que lo activa.....	28
Tabla 2: Distribución de los Ítems por cada tipo de Motivación	46
Tabla 3: Análisis de confiabilidad Test de Motivación M-L.....	47
Tabla 4: Análisis de correlación Ítem-test del Test de Motivación M-L	72
Tabla 5: Categoría diagnosticas de la Escala CL-SPC	48
Tabla 6: Distribución de los Ítems por Áreas de las variables de Clima Laboral .	49
Tabla 7: Análisis de confiabilidad Escala CL-SPC	50
Tabla 8: Adecuación para Análisis Factorial Escala CL-SPC	50
Tabla 9: Análisis de confiabilidad por consistencia interna	51
Tabla 10: Análisis de correlación Ítem-test de la Escala de Clima Laboral SPC....	74
Tabla 11: Media, mediana, moda, desviación típica, asimetría y curtosis de los percentiles de acuerdo a los Tipos de Motivación del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huarney.	52
Tabla 12: Distribución de frecuencias y porcentajes del tipo de motivación de afiliación en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huarney, 2013.....	53
Tabla 13: Distribución de frecuencias y porcentajes del tipo de motivación de poder en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huarney, 2013.....	54
Tabla 14: Distribución de frecuencias y porcentajes del tipo de motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huarney, 2013.....	55

Tabla 15: Media, mediana, moda, desviación típica, asimetría y curtosis de los percentiles de acuerdo a las dimensiones de Clima Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huarmey..	56
Tabla 16: Distribución de frecuencias y porcentajes para la variable de Clima Laboral.	57
Tabla 17: Dimensión de realización personal del Clima Laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huarmey, 2013.	58
Tabla 18: Dimensión de involucramiento laboral del Clima Laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huarmey, 2013.	58
Tabla 19: Dimensión de supervisión del Clima Laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huarmey, 2013.....	59
Tabla 20: Dimensión de comunicación del Clima Laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huarmey, 2013.....	59
Tabla 21: Dimensión de Condiciones Laborales del Clima Laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huarmey, 2013.	60
Tabla 22: Distribución de datos de la prueba de normalidad.	61
Tabla 23: Distribución de correlaciones	62

Índice de Figuras

Pág.

Figura 1: Organigrama de la Municipalidad Provincial de Huarney	83
---	----

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los Tipos de Motivación y Clima Laboral en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huarney. El diseño de la investigación fue correlacional, tomando una muestra representativa de 161 trabajadores, de ambos sexos, de diferentes niveles socioeconómicos y grados de instrucción. Los participantes fueron evaluados con los siguientes instrumentos: Test de Motivación M-L de Vicuña y Colbs (1996) y la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma (2004). El análisis estadístico reveló que no existe relación entre Tipos de Motivación y Clima Laboral en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huarney ($p > 0.05$)

Palabras clave: Tipos de Motivación, Clima Laboral.

ABSTRACT

The present study aimed to determine the relationship between Types of Motivation and Employee Satisfaction administrative staff of the Provincial Municipality of Huarney. The research design was correlational, taking a representative sample of 161 workers, of both sexes, from different socioeconomic backgrounds and education levels. Participants were assessed with the following instruments: Motivation Test Colbs Vicuña ML (1996) and Working Environment Scale of Sonia Palma (2004). Statistical analysis revealed no relationship between types of Motivation and Employee Satisfaction administrative staff of the Provincial Municipality of Huarney ($p > 0.05$)

Keywords: Motivation types, Employee Satisfaction.