



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

Clima organizacional y motivación laboral de los colaboradores
de una municipalidad distrital de La Libertad, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración de Empresas

AUTORES:

Avalos Lopez, Luis Miguel (orcid.org/0000-0002-9130-0556)
Ramirez Moya, Carlos Steven (orcid.org/0000-0002-6172-2141)

ASESORES:

Dr. Pelaez Valdivieso, Jose Victor (orcid.org/0000-0002-2186-0398)
Dra. Quispe Lopez, Jenny Martha (orcid.org/0000-0001-7624-9695)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a nuestros padres y familiares, quienes son pilares fundamentales en nuestras vidas, ya que, nos permitieron lograr nuestras metas. Así como también, a nuestra perseverancia en la investigación a favor de la comunidad.

Agradecimiento

Extendemos nuestro sincero agradecimiento a nuestra asesora, la Dra. Quispe López, Jenny Martha, cuyo apoyo hizo posible esta investigación. De igual forma a nuestros familiares y amigos que de una manera u otra estuvieron a lo largo del camino de esta investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JENNY MARTHA QUISPE LOPEZ, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y motivación laboral de los colaboradores de una Municipalidad Distrital en La Libertad, 2022.", cuyos autores son RAMIREZ MOYA CARLOS STEVEN, AVALOS LOPEZ LUIS MIGUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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, 14 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JENNY MARTHA QUISPE LOPEZ DNI: 32924318 ORCID: 0000-0001-7624-9695	Firmado electrónicamente por: JMQUISPEL el 14- 12-2022 04:43:10

Código documento Trilce: TRI - 0487103





Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, AVALOS LOPEZ LUIS MIGUEL, RAMIREZ MOYA CARLOS STEVEN estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y motivación laboral de los colaboradores de una Municipalidad Distrital en La Libertad, 2022.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
RAMIREZ MOYA CARLOS STEVEN : 45606806 ORCID: 0000-0002-6172-2141	Firmado electrónicamente por: CRAMIREZM el 18-01- 2023 21:54:09
AVALOS LOPEZ LUIS MIGUEL : 43587316 ORCID: 0000-0002-9130-0556	Firmado electrónicamente por: LMAVALOSL el 18-01- 2023 22:57:56

Código documento Trilce: INV - 1006503

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iv
Declaratoria de Originalidad de los Autores	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis ..	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1.....	16
<i>Técnicas e instrumentos aplicados en el estudio de investigación</i>	<i>16</i>
Tabla 2.....	16
<i>Relación de juicios de expertos.....</i>	<i>16</i>
Tabla 3.....	17
<i>Coefficiente de Alfa de Cronbach del cuestionario.....</i>	<i>17</i>
Tabla 4.....	19
<i>Nivel de la variable clima organizacional de los colaboradores de una municipalidad de La Libertad, 2022.....</i>	<i>19</i>
Tabla 5.....	19
<i>Nivel de las dimensiones de la variable clima organizacional de una municipalidad de La Libertad.....</i>	<i>19</i>
Tabla 6.....	20
<i>Nivel de la variable motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la Libertad, 2022.....</i>	<i>20</i>
Tabla 7.....	21
<i>Nivel de las dimensiones de la variable motivación laboral de una municipalidad de La Libertad.....</i>	<i>21</i>
Tabla 8.....	21
<i>Correlación entre el desempeño entre el clima organizacional y la necesidad de logro de los colaboradores de una municipalidad de la libertad, 2022</i>	<i>21</i>
Tabla 9.....	22
<i>Correlación entre el clima organizacional y la necesidad poder de los colaboradores de una municipalidad de la Libertad, 2022</i>	<i>22</i>
Tabla 10.....	23
<i>Correlación entre el clima organizacional y la necesidad de afiliación de los colaboradores de una municipalidad de la Libertad, 2022.....</i>	<i>23</i>
Tabla 11.....	23
<i>Correlación entre clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad Provincial de la Libertad, 2022</i>	<i>23</i>

Resumen

El presente estudio se realizó con el fin de precisar una correlación entre el clima organizacional y la motivación laboral de una municipalidad de La Libertad, 2022.

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo, aplicada, de diseño experimental no transversal y de alcance descriptivo correlacional. La población muestral fue de 33 colaboradores y se aplicaron cuestionarios previamente validados. A través de la estadística descriptiva se analizaron los datos utilizando tablas, y; para la correlación entre variables la estadística inferencial a través del coeficiente Rho de Spearman.

Los resultados encontrados señalaron un nivel de clima organizacional bueno en 75.8% mientras que el grado de motivación laboral fue bueno en 72.7%; asimismo, el clima organizacional se relacionó considerablemente con las dimensiones de la motivación laboral (Sig. menor a 0,05). Finalmente, se concluye que el clima organizacional tuvo una correlación significativa con la motivación laboral (Rho = 0.606, Sig. 0.000), aceptándose la hipótesis alternativa, indicando que, al mejorar el clima organizacional, aumentará la motivación laboral en los colaboradores.

Palabras clave: Clima organizacional, motivación laboral, necesidad de afiliación, necesidad de poder, municipalidad.

Abstract

The justification of the present investigation was to find out the association between organizational climate and work motivation of a municipality of La Libertad, 2022.

This study was developed under the quantitative approach, being of an applied type, of a descriptive correlational scope, cross-sectional design and non-experimental. We used a sample population of 33 employees and questionnaires were applied, which were submitted to the validity and reliability test. Data analysis was executed through descriptive statistics employing tables, and; for the correlation between variables, the inferential statistics applying Spearman's Rho coefficient.

The outcomes found indicated that the level of organizational climate was good in 75.8% while the level of work motivation was good in 72.7%; likewise, the organizational climate was notably associated to the dimensions of work motivation (Sig. less than 0.05). At least, it's concluded that organizational climate had a significant correlation with work motivation ($Rho = 0.606$, Sig. 0.000), accepting the alternative hypothesis, which means that improving the organizational climate will improve work motivation.

Keywords: organizational climate, work motivation, need for affiliation, need for achievement, municipality.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las empresas vienen implementando un óptimo clima organizacional a favor del mejor desenvolvimiento de sus colaboradores. Existen factores que determinan el clima organizacional, donde se incluyen las condiciones ambientales de trabajo, así como el grado de satisfacción, comunicación y colaboración entre los colaboradores, su liderazgo y su carrera profesional con visión a asensos. Dichas características en conjunto hacen que el clima organizacional adquiera poco a poco un lugar importante en las empresas al permitirles su crecimiento en general, desde la satisfacción personal hasta su productividad. Por tal razón, el presente estudio basa su interés en que las compañías deben mejorar su clima organizacional.

A nivel internacional, en la revista venezolana publicada por Macías (2021), se da a conocer al clima organizacional como el conglomerado de percepciones acerca del medio físico y humano donde se desempeñan; incluyendo sus procesos, el tipo de personas, su comunicación, infraestructura y como es ejercida la autoridad. Asimismo, a la motivación laboral como la razón por el que hay un impulso voluntario de los colaboradores para alcanzar sus metas y objetivos que se encontrarán básicamente dirigidos a la satisfacción de sus menesteres en el progreso de sus obligaciones.

De igual manera, el artículo presentado por Pereira (2019), expone que cada organización cuenta con un clima organizacional independiente, que incluye normas y valores habituales en relación a su ubicación geográfica. Así también, sus determinadas orientaciones que precisan sus características de comunicación, su desarrollo y la manera de los superiores de efectivizar su autoridad a favor de llevar a cabo sus tareas. Además, las instituciones deben permitir a los colaboradores desempeñar sus obligaciones sin alterar sus necesidades económicas ni emocionales.

A nivel nacional, el artículo publicado por Goicochea (2018), confirma que existe una problemática ligada al clima organizacional y el ejercicio laboral de los

colaboradores basada en que no tienen una motivación adecuada para desempeñar sus funciones al no sentir un crecimiento profesional significativo.

En el contexto de investigaciones realizadas en municipalidades distritales de Perú, diversos estudios realizados en Cajamarca, Lima, Huánuco y Arequipa coinciden en que la problemática principal es el desconocimiento o falta de interés en la formación de un adecuado clima organizacional consistente en malas relaciones interpersonales, desmotivación a consecuencia de ausencia de incentivos, falta de compromiso, ausencia de identificación, generando un mal desempeño del personal que finalmente afecta la calidad de imagen de la institución. Al igual que dichas municipalidades, la municipalidad que se estudiará en la presente investigación no está exenta de dicha problemática, siendo así el clima organizacional y la motivación laboral significativos en estudio e indagación a favor del mejoramiento del éxito de las empresas en instituciones; de igual forma, de creación de nuevas estrategias organizacionales (, 2022; Bullon, 2017; Malca, 2022; Rivera, 2018).

Por otro lado, a nivel local, una municipalidad distrital en La Libertad, es conocida en el Perú como una institución pública a favor de ofrecer servicios públicos oportunos a los habitantes, dentro de una gestión moderna, que promueve la participación ciudadana en la búsqueda de su desarrollo integral. El impacto de la pandemia Covid-19 afectó los diversos trámites administrativos, así como desarrollo de proyectos extramuro. Se procedió a realizar una reestructuración de las tareas pendientes a manera de realizarlas de manera virtual aquellas que contaban con la posibilidad, lo que ocasionó recortes de personal y paralización de obras. Actualmente, si bien se reestablecieron dichos puestos de trabajo, es necesario realizar horas extras para actualizar aquellos trámites que fueron suspendidos o prorrogados, así como también corregir aquellos que virtualmente se realizaron de manera deficiente. Por lo expuesto anteriormente, diversos colaboradores se oponen a las jornadas que se exigen actualmente, por lo que se evaluará las principales deficiencias de su organización.

Nuestro interés en realizar el presente estudio se basa en la inexistencia de un adecuado clima organizacional hacia los colaboradores, conllevando así, que ellos decidan optar por otras instituciones que les brinden mejores condiciones y compensaciones laborales; ocasionando la pérdida de profesionales calificados que llevaría a un déficit de productividad e incumplimiento de metas establecidas en la municipalidad en determinado tiempo.

Por lo antes expuesto, se propuso como interrogante general: ¿Qué relación existe entre clima organizacional y motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital en la Libertad, 2022?; y de manera específica: a) ¿Qué nivel de clima organizacional existe en los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2022?; b) ¿Qué nivel de motivación laboral existe en los colaboradores de una municipalidad Distrital de La Libertad, 2022?; c) ¿Qué relación existe entre clima organizacional y necesidad de logro de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2022?; d) ¿Qué relación existe entre clima organizacional y necesidad de poder de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2022?; e) ¿Qué relación existe entre clima organizacional y necesidad de afiliación de los colaboradores de la municipalidad Provincial de La Libertad, 2022?.

El presente estudio se justifica teóricamente en Macías (2021), quien conceptualiza al clima organizacional según Chávez, Macluf y Beltrán (2016), quienes resaltan las cualidades favorables de los colaboradores según el concepto de Forehand y Gilmer; las cuales la diferencian de otras empresas; el de Taguiri y Litwin, como el grupo de interpretaciones de los colaboradores sobre su entorno laboral; y el de Campbell, Dunnette, Lawler y Weick, que lo expone como el grupo de características que se encuentran inducidas en acuerdo común entre la empresa y su personal. Además, en el ámbito práctico, se fundamenta porque determinó los grados de clima organizacional y motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, identificando las dimensiones y buscando relaciones entre ellas, a favor de un servicio de mejor calidad. Asimismo, se justifica desde enfoque social ya que podrá ser compartida con el público en general a favor de conocer la importancia de una conexión

positiva entre variables. Por último, se justifica metodológicamente, ya que facilitará obtener un panorama de la realidad de la municipalidad con respecto a su ambiente laboral, exponer su problemática y plantear posibles soluciones.

El presente estudio presenta de objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2022; y los objetivos específicos: a) Determinar el nivel del clima organizacional de los colaboradores de una municipalidad distrital de la Libertad, 2022; b) Determinar el nivel de la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad Distrital de la Libertad, 2022; c) Determinar la relación entre el clima organizacional y la necesidad de logro de los colaboradores de una municipalidad distrital de la Libertad, 2022; d) Determinar la relación entre clima organizacional y la necesidad de poder de los colaboradores de una municipalidad distrital de la Libertad, 2022; e) Determinar la relación entre el clima organizacional y la necesidad de afiliación de los colaboradores de una municipalidad distrital de la Libertad, 2022.

Consecuentemente, se planteó su hipótesis de investigación, **Hi**: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de la Libertad, 2022; **Ho**: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de la Libertad, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Ahora bien, existen estudios anteriores vinculados a clima organizacional y motivación laboral. Dichos estudios son fundamentales para la investigación con la finalidad de ser usados como orientación para lograr un contenido con bases sólidas. Los estudios investigados se encuentran relacionados a las variables en estudio, por lo que nos permitirá profundizarlas en los contextos internacionales, nacionales y locales.

Internacionalmente, Floril (2021) planteó un estudio para precisar reciprocidad entre desempeño laboral y clima organizacional en operarios de diferentes supermercados en Ecuador y se ejecutó en referencia al diseño aplicado, cuantitativo, no experimental transversal y correlacional. Los resultados fueron procesados con SPSS, obteniéndose un alfa de Cronbach 0,977 y afirmando la relación de las variables con un r_s de 0.294.

Govea (2020) realizó un estudio experimental descriptivo con el propósito de relacionar satisfacción laboral con clima organizacional en 40 colaboradores de una compañía de servicios en Guayaquil. Como resultados se obtuvo que 32 colaboradores están conformes con su puesto laboral. Asimismo, se llevó a cabo la prueba chi-cuadrado con resultado 10,57 a diferencia del chi-crítico en el cual se obtuvo 7,779 afirmando así la relación positiva para ambas variables.

De igual manera, Sotelo (2017) en su estudio realizado sobre los colaboradores de un centro educativo de México con la finalidad de correlacionar calidad de servicio y clima organizacional, concluyó una relación alta de las variables de estudio, ya que, en la regresión se observó una tendencia lineal; esto quiere decir, que hay una relación directa y a manera que crece la variable x, crece la variable y.

De manera contraria, Rivera (2018) en su estudio realizado en funcionarios del sector salud en Salud IPS LTDA en Colombia, bajo un diseño cuantitativo no experimental, si bien evidencia relación entre relaciones interpersonales,

motivación laboral y clima organizacional de carácter significativo; en contraparte, no encuentra evidencia significativa para relacionar motivación laboral con clima organizacional.

Botero (2020) en su estudio que busca identificar, caracterizar y describir 30 investigaciones publicadas en México, Colombia y Perú, acerca de clima organizacional de empresas públicas; bajo la investigación cualitativa, con diseño de revisión documental, concluyó que hay evidencia de que factores individuales y grupales de tipo psicológico, así como, factores organizacionales modifiquen el clima, compromiso y motivación organizacional; planteando como fundamento las deficiencias con respecto a la comunicación entre colaboradores, y la verticalidad del trato de los superiores.

Gazca y Zárate (2020) en su estudio en el que buscó el rango de motivación de los colaboradores de las áreas funcionales de las medianas empresas de Xalapa, México, obtuvo como resultados que más del 60% del personal no percibe la satisfacción de sus necesidades con respecto a su autorrealización; por lo que se propuso una estructuración de metas donde incluye programas de incentivos, posibles cambios en la forma de trabajo y el reconocimiento de logros tanto personales como empresariales; ya que, la desmotivación como problemática del rendimiento laboral podría causar daños psicológicos y emocionales de los colaboradores y disminuir la productividad de las compañías.

A nivel nacional, Rivera (2018) en su estudio transversal desarrollado en Arequipa para precisar la correlación de motivación laboral y clima organizacional en los funcionarios municipales de Characato; con una muestra de 52 colaboradores, obtiene como resultados niveles medios de clima organizacional en un 55%, y niveles altos de motivación laboral en un 86%; sin embargo, se obtiene una correlación de Pearson entre ambas variables de 0.187 y un valor de significancia mayor a 0.05, indicándonos así una evidente relación muy baja no significativa de ambas.

Por otro lado, Medina (2022) realizó una investigación no experimental transversal para precisar la conexión entre satisfacción laboral y clima organizacional sobre ejecutivos municipales en Ferreñafe. Se aplicaron encuestas a 168 colaboradores y, luego de procesar dichos resultados en SPSS se obtuvo un buen grado de clima organizacional, por otro lado, un nivel malo de satisfacción laboral a expensas de ausencia de insumos tecnológicos, deficiente ambiente de trabajo e insatisfacción de los colaboradores con su puesto y lugar de trabajo; y, una Rho de Spearman $-0,096$; concluyendo finalmente que, no existe relación entre ambas variables.

Flores & Delgado (2021) estudiaron las características del clima organizacional asociadas al desempeño laboral de los colaboradores de la Beneficencia de Iquitos, realizando una revisión sistemática de 9 artículos científicos, concluyendo que en su mayoría hay un adecuado clima organizacional y correlación significativa de las variables en estudio; y, propone, el liderazgo de los superiores a favor de obtener mejores condiciones laborales escalonadamente para lograr la identificación de los colaboradores con su institución.

Malca (2020) realizó un estudio no experimental y transversal en la municipalidad provincial de Cajamarca; para decretar la conexión entre motivación laboral y clima organizacional. Luego de aplicar encuestas a 12 funcionarios de la unidad presupuestal, se encontró un grado regular de clima organizacional, seguido de un bajo grado de motivación laboral y Rho de Pearson de 0.794 ; que indica correlación alta entre ambas variables, y; confirmando así, que el desconocimiento administrativo del contexto laboral predispone a un mal desempeño por malas relaciones interpersonales, mal servicio, desmotivación de los colaboradores y débiles relaciones interpersonales llevando finalmente un clima organizacional deficiente.

Bardales (2022) en su investigación sobre la relación de la motivación laboral y el clima organizacional de colaboradores municipales en Huambos, Cajamarca, aplicó encuestas a 30 colaboradores, obteniendo como resultados un buen grado de clima organizacional, al igual que un buen grado de estilo de gestión, a diferencia

de las relaciones interpersonales donde se obtuvo un nivel regular; y, finalmente, aceptando la hipótesis general al encontrar un Rho 0.567 significativo.

Cruz (2017) desarrolló un estudio en Los Olivos sobre la correlación de motivación laboral y clima organizacional. La encuesta de 36 preguntas fue realizada a 100 colaboradores, la cual tuvo como resultados un r_s de 0,326 concluyendo así, un nivel bajo de correlación entre variables. Asimismo, Neyra (2019), con su investigación realizada para establecer conexión entre clima organizacional y motivación laboral correspondiente a usuarios BCP basada en un diseño no experimental transversal, encuestó 140 colaboradores a los cuales les midió el nivel de clima organizacional y sus dimensiones que comprendían comunicación, realización personal e involucramiento laboral; asimismo, el nivel de la motivación laboral, y sus tipos intrínseca, extrínseca y trascendente. Se infirió que hay relación favorable entre las variables con un coeficiente de 17,277, por ende, a mayor nivel de clima organizacional, se experimentará mayor motivación laboral. Sin embargo, con respecto a la motivación extrínseca la correlación es débil por lo que no se experimenta un mayor nivel de esta incluso ante la existencia de un clima óptimo.

Salinas y Ordoñez (2018) realizó un estudio que buscó fijar la conexión entre motivación laboral y clima organizacional en los colaboradores municipales de Huánuco. Las encuestas se aplicaron a 633 colaboradores obteniendo muy alta confiabilidad para ambas variables en estudio con valores de 0.845 y 0.902 respectivamente y; bajo el coeficiente de Spearman, 0.999 que precisa una correlación alta entre las variables estudiadas.

Olivera (2021) expone al clima organizacional como un condicionante del desempeño laboral en las instituciones con base en sus deficiencias en la estructura, condiciones de trabajo y comunicación interpersonal. Su estudio correlacional no experimental se realizó en la empresa Cotton Life. Se encuestaron 80 colaboradores, y se obtuvo mediante el score de Wald un valor de 7,358 y p 0,00; concluyendo así, una relación inmediata entre dichas variables.

Existen diversas teorías con respecto a la conceptualización del clima organizacional. El punto de inicio fueron las investigaciones que realizaron Litwin y Stinger (1968), quienes lo conceptualizaron como un proceso psicológico que influye en las características organizacionales y el comportamiento de los colaboradores. Por otro lado, Schneider (1972), como captaciones de los colaboradores sobre su entorno laboral y sus respectivas características.

Schneider y Reichers (1983), la definieron como una percepción importante que tiene su base en percepciones particulares. Por su parte, Glick (1985), lo conceptualizó como un término que engloba diversas variables organizacionales que determinan el contexto organizacional a partir de actividades particulares. En contraste, Brunet (1987), pone su base teórica en necesidades y valores de los colaboradores considerándolos más importantes que las características de las organizaciones en sí.

Posteriormente, Chiavenato (2020), amplía el concepto, a no solamente características físicas del ambiente laboral, sino también a sus cualidades que van a ser experimentadas por los colaboradores y cuya existencia influirá directamente en su comportamiento con respecto a su desempeño laboral. Dicha teoría fue reforzada por García (1997), quien agrega al concepto de clima organizacional, la autonomía, la consideración, las recompensas, el apoyo, la cordialidad, y la apertura como características importantes para el crecimiento de una organización.

Con respecto a las dimensiones en estudio se consideraron: El desenvolvimiento en relación con sus jefes, correspondiente al grado de apoyo brindado por los superiores en el progreso de los colaboradores y en sostener un clima adecuado de cooperación; el desempeño de las condiciones laborales, que nos indica la satisfacción de los colaboradores con su entorno y su remuneración; el desempeño con la participación de sus decisiones, que analiza la forma en que las empresas llevan el desarrollo de las decisiones entre las diversas jerarquías; el desempeño con el trabajo, que mide la implicación personal de los colaboradores al realizar sus funciones y; el desenvolvimiento con el reconocimiento, correspondiente a la relación entre las remuneraciones y un trabajo bien realizado

de acuerdo a las habilidades propias del colaborador.

De igual forma, los indicadores, donde se precisan la comunicación percibida de familiaridad de los jefes con los subordinados y la supervisión que ellos requieran. Asimismo, las condiciones laborales para salud y trabajo que siendo óptimas eviten accidentes laborales. Por otro lado, la autonomía necesaria en el desarrollo de decisiones y el logro de metas que favorezcan un nivel compromiso y distinción con la empresa; así como el nivel de complacencia luego de las funciones bien realizadas donde incluye tanto la parte monetaria, como también la satisfacción propia de crecimiento profesional.

Respecto a la motivación laboral, sus teorías se encuentran basadas en la motivación, siendo las más resaltantes la propuesta por Maslow basada en los grados de necesidades humanas que al ser realizadas, se generará el deseo de desempeñarse en necesidades cada vez más ambiciosas y elevadas. De igual forma, la teoría de motivación de Herzberg que se basa en dos factores: La satisfacción a consecuencia de motivación y la insatisfacción a consecuencia de factores higiénicos.

Asimismo, la teoría de McGregor, quien plantea la teoría X, como una perspectiva negativa de los superiores a los colaboradores al considerarlos incapaces y pasivos al realizar ineficientemente sus funciones basándose en la evasión de responsabilidades, planteando posibles reprimendas; o, caso contrario, recompensas a expensas de generar la motivación para el correcto desarrollo de sus actividades laborales. Caso contrario, la teoría Y, que consta de un punto de vista positivo, en el que los superiores consideran a los colaboradores eficientes en el trabajo y ávidos de autorrealización y asenso profesional brindándoles la libertad de la toma de decisiones propias.

Finalmente, la teoría motivacional de McClelland, quien determina las dimensiones de la misma, siendo éstas: La necesidad de logro, que impulsa al desarrollo de actividades desafiantes y complejas a favor de la autorrealización personal; la necesidad de poder, desarrollada para quienes desean liderar las

organizaciones y; la necesidad de filiación, que comprende a las relaciones interpersonales desenvueltas dentro de las organizaciones. Asimismo, sus indicadores, donde se incluyen la necesidad de logro basada en una correcta toma de decisiones, la participación de los colaboradores en los momentos libres, su prevalencia en el grupo reforzando la comunicación y promoviendo el trabajo conjunto.

Por todo lo expuesto anteriormente y luego de haber conceptualizado ambas variables, es muy probable manifestar que hay conexión entre clima organizacional y motivación laboral; no obstante, su grado estará determinado por las condiciones particulares de las características de cada una donde se comprenden el entorno laboral, las condiciones salariales, condiciones físicas, las relaciones interpersonales, el trato horizontal; de igual forma, la actitud, aptitud e identificación de los colaboradores para el mejoramiento empresarial y para su crecimiento personal. A consecuencia de esto, es esperado encontrar diversos resultados con respecto a su nivel dependiendo de las poblaciones en estudio y que al ser comparadas en similitud favorecerán a la formulación de nuevos planes para mejorar la calidad de ambas variables y favorecer al crecimiento institucional y empresarial.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

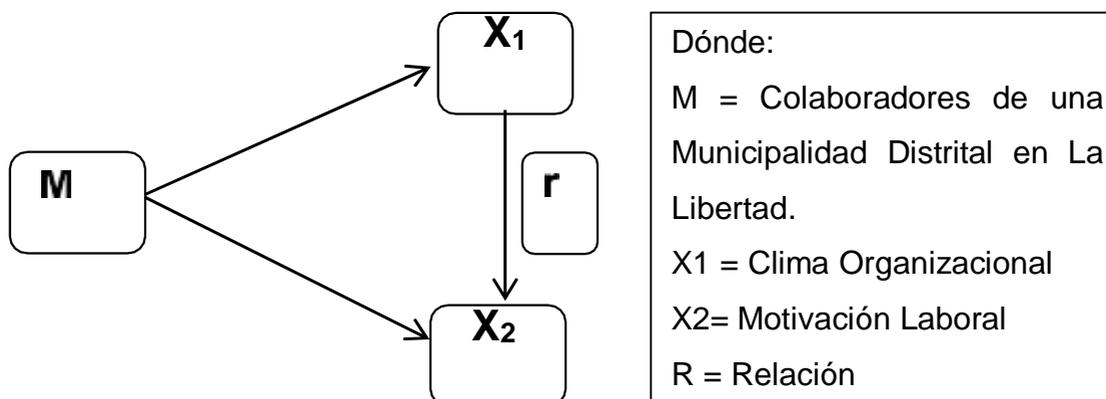
3.1.1. Tipo de investigación

En relación a la finalidad, es aplicada, al tener exponer un conocimiento práctico y útil a la sociedad basándose en teorías ya existentes. (Mendoza y Hernández, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

Presenta diseño no experimental, es decir, sin alterar la materia de estudio (Dzul, 2018). Es transversal, ya que analiza datos de distintas variables en un tiempo determinado sobre una población de muestra. (Coll, 2020) Por su alcance es correlacional, ya que permite validar una correlación entre variables (Gómez, 2020).

Su esquema de investigación es:



3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima Organizacional, variable cualitativa ordinal.

- **Definición conceptual:**

Chiavenato (2020), lo considera como un adecuado ambiente de trabajo; no solamente características físicas del ambiente laboral, sino también a sus cualidades que van a ser experimentadas por los colaboradores y cuya existencia influirá directamente en su comportamiento con respecto a su desempeño laboral.

- **Definición operacional:**

Se cuantificó la variable usando el cuestionario de 15 preguntas de tipo Likert. La población de 33 colaboradores, considerando las dimensiones: condiciones laborales, participación con las decisiones, desenvolvimiento con el reconocimiento, relación con sus jefes y desenvolvimiento con el trabajo.

- **Indicadores:**

Dimensión 1: Comunicación percibida entre jefes y colaboradores, inspección requerida.

Dimensión 2: Nivel de condiciones de trabajo adecuadas para la salud, nivel de condiciones aptas para evitar accidentes laborales.

Dimensión 3: Nivel de autonomía recibida para decidir laboralmente, nivel de participación en las decisiones laborales.

Dimensión 4: Nivel de responsabilidad compromiso e identificación con la organización, nivel de satisfacción en la ejecución de las tareas.

Dimensión 5: Nivel percibido del reconocimiento y ascensos por los jefes, percepción remuneración y de capacitación y reconocimiento de logros incentivos.

- **Escala de medición:** Escala ordinal.

Variable 2: Motivación laboral, es una variable cualitativa ordinal.

- **Definición conceptual:**

Según Porter, Steers y Bagley, la motivación es consecuencia de la energía positiva que posee cada ser humano que lo impulsa a realizar actividades a favor de satisfacer sus necesidades tanto de poder, como de afiliación y de logro. (Álvarez, 2016; Adebayo, 2020).

- **Definición operacional:**

Se midió la variable usando el cuestionario de 15 preguntas tipo Likert. Con población de 33 colaboradores, se consideraron las dimensiones de: Necesidad de logro, necesidad de poder, necesidad de afiliación.

- **Indicadores:**

Dimensión 1: Toma de decisiones, logro de metas.

Dimensión 2: Colaboración, influencia en los demás.

Dimensión 3: Vinculo, trabajo en grupo.

- **Escala de medición:** Escala ordinal.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Los 33 colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad. De acuerdo a los aportes de Soto (2018).

- **Criterios de inclusión**

Colaboradores que tengan más de un año laborando en dicha institución.

- **Criterios de exclusión**

Colaboradores que aún no superen la fase de prueba de tres meses en la institución.

3.3.2. Muestra

La muestra del presente estudio estuvo conformada por los 33 colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad. Todos los integrantes de la muestra cumplían con los siguientes criterios de inclusión: tener más de un año de antigüedad en la institución. Se excluyeron aquellos colaboradores que no habían superado el periodo de prueba de tres meses.

3.3.3. Muestreo

Se empleó un muestreo censal, dado que el tamaño de la población fue pequeño (33 colaboradores) y se tuvo acceso a todos los integrantes que cumplían con los criterios de inclusión. El muestreo censal permitió incluir a la totalidad de la población en el estudio, lo que garantiza la representatividad y precisión de los resultados.

3.3.4. Unidad de análisis

Los colaboradores de una municipalidad de La Libertad que acaten los criterios de inclusión y exclusión.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Según, Baena (2017) en la investigación científica, las técnicas son prácticas conscientes y reflexivas que sustentan el método, facilitando alcanzar los objetivos planificados en cierta investigación. La técnica es la encuesta: La recaudación de información se realizará mediante la aplicación de una población total de 33 colaboradores de una municipalidad de La Libertad, y se plantearán ítems en función a las variables, los cuales son; clima organizacional y motivación laboral.

Tabla 1*Técnicas e instrumentos aplicados en el estudio de investigación*

VARIABLES DE ESTUDIO	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Clima organizacional	Encuesta	Cuestionario
Motivación laboral	Encuesta	Cuestionario

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento de medición a emplear será el cuestionario en el caso de ambas variables: Se aplicará a 33 colaboradores de una municipalidad de La Libertad de manera individual un cuestionario adaptado y aplicado del clima organizacional y otro de igual forma acerca de motivación laboral.

Validez del instrumento:

Se efectuará a través del criterio de Juicio de Expertos. Fue validado por tres especialistas expertos de la variable, calificados y certificados; los cuales luego de revisar la credibilidad del mismo, citaron de positivamente su uso.

Tabla 2*Relación de juicios de expertos*

Instrumentos	Expertos	Grado Académico
Clima organizacional	Máximo Antonio Bocanegra Cruzado	Magíster
Motivación laboral	Pablo Ricardo Ciudad Fernández	Magíster
	Tania Vanessa Colchado Cerdán	Magíster

Confiabilidad

Se empleó el software estadístico IBM SPSS Versión N° 27, que midió un grado de concordancia entre preguntas y respuestas. Se aplicó una prueba experimental a 10 colaboradores, con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.902 para clima organizacional y 0.922 para motivación laboral, mostrando alta confiabilidad positiva.

Tabla 3

Coeficiente de Alfa de Cronbach del cuestionario

Instrumentos	Alfa de Cronbach	Nivel de Consistencia
Clima organizacional	0,902	Bueno
Motivación Laboral	0,922	Bueno

3.5. Procedimientos

Luego de solicitar los permisos correspondientes a la institución, se inició la recopilación de datos aplicando las encuestas a la población previa coordinación con la municipalidad. Posterior a esto, se procederá a colocar en tablas los resultados apoyados en las herramientas de software, para finalmente iniciar el proceso estadístico.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los datos recolectados se tabularon y procesaron en el programa estadístico IBM SPSS versión 27, para posteriormente realizar el análisis estadístico, utilizando la estadística descriptiva y deductiva. Se aplicó la confiabilidad de Cronbach para comprender la distribución de los datos. Asimismo, al determinar si la distribución será normal o anormal, se usó el coeficiente Rho de Spearman, que nos permitirá precisar la correlación entre variables y sus dimensiones; cumpliendo finalmente así, los objetivos de investigación y la hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio se cimentó en el Manual de referencias estilo APA 7ma edición con la finalidad de acatar los lineamientos establecidos en toda investigación científica. De igual forma, se mantuvo la transparencia, la confidencialidad y el respeto en la toma de los datos en las encuestas, priorizando, la dignidad humana. Cabe destacar que el presente estudio es netamente original, propio de los investigadores.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Determinar el nivel del clima organizacional de los colaboradores de una municipalidad de la Libertad, 2022.

Tabla 4

Nivel de la variable clima organizacional de los colaboradores de una municipalidad de La Libertad, 2022

		n	%
Válido	Regular	8	24,2
	Buena	25	75,8
	Total	33	100,0

Nota. Aplicación de cuestionario sobre clima organizacional a 33 colaboradores de una municipalidad de La Libertad

Interpretación:

El 75,8% de los colaboradores tienen un buen nivel de clima organizacional, y; el 24,2% lo tiene regular.

Tabla 5

Nivel de las dimensiones de la variable clima organizacional de una municipalidad de La Libertad.

	Mala		Regular		Buena		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
D1: Relación con sus superiores (Agrupada)	2	6,1%	5	15,2%	26	78,8%	33	100,0%
D2: Condiciones laborales (Agrupada)	0	0,0%	10	30,3%	23	69,7%	33	100,0%
D3: Participación con las decisiones (Agrupada)	0	0,0%	8	24,2%	25	75,8%	33	100,0%
D4: Desempeño con el trabajo (Agrupada)	0	0,0%	5	15,2%	28	84,4%	33	100,0%
D5: Desarrollo con el reconocimiento (Agrupada)	0	0,0%	7	21,2%	26	78,8%	33	100,0%

Nota. Aplicación de cuestionario sobre clima organizacional a 33 colaboradores de una municipalidad de La Libertad

Interpretación:

El 78,8% de los colaboradores poseen un nivel bueno de desenvolvimiento con sus superiores y el 15,2%, regular; además, el 69,7% posee un buen nivel de desempeño con las condiciones laborales y el 30,3%, regular; el 75,8% posee un buen nivel de desempeño con la participación de sus decisiones; por otro lado, el 84,4% posee un nivel bueno de desempeño con el trabajo y el 15,2%, regular; finalmente, el 78,8% posee un buen nivel con el desenvolvimiento con el reconocimiento, y el 21,2% posee un nivel regular.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de la Libertad, 2022

Tabla 6

Nivel de la variable motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de La Libertad, 2022

		n	%
Válido	Regular	9	27,3
	Buena	24	72,7
	Total	33	100,0

Nota. Aplicación de cuestionario sobre clima organizacional a 33 colaboradores de una municipalidad de La Libertad

Interpretación:

El 72,7% de los colaboradores poseen un buen nivel de motivación laboral, en tanto que, el 27,3% poseen un nivel regular.

Tabla 7

Nivel de las dimensiones de la variable motivación laboral de una municipalidad de La Libertad.

	Mala		Regular		Buena		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
D1: Necesidad de logro (Agrupada)	0	0%	7	21,2%	26	78,8%	33	100,0%
D2: Necesidad de poder (Agrupada)	3	9,1%	4	12,1%	26	78,8%	33	100,0%
D3: Necesidad de afiliación (Agrupada)	1	3,0%	9	27,3%	23	69,7%	33	100,0%

Nota. Aplicación de cuestionario sobre clima organizacional a 33 colaboradores de una municipalidad de La Libertad

Interpretación:

El 78,8% de los colaboradores poseen un nivel bueno de necesidad de logro, en tanto que, el 21,2% presenta nivel regular y el 0% nivel malo; además, el 78,8% tiene un buen nivel de necesidad de poder, mientras que el 12,1% lo tiene regular y el 9,1% malo; finalmente, el 69,7% posee un nivel bueno de necesidad de afiliación, mientras que el 27,3% lo tiene regular y el 3,0% malo.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre el clima organizacional y la necesidad de logro de los colaboradores de una municipalidad de La Libertad, 2022.

Tabla 8

Correlación entre el desempeño entre el clima organizacional y la necesidad de logro de los colaboradores de una municipalidad de La Libertad, 2022.

		D1V2: Necesidad de logro	
Rho de Spearman	V1: Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	0,917
		Sig (bilateral)	0,000*
		N	33

Nota. Aplicación de cuestionario sobre clima organizacional a 33 colaboradores de una municipalidad de La Libertad

Interpretación:

Presencia de correlación positiva muy alta entre necesidad de logro y clima organizacional, con un Rho de Spearman = 0,917, y significativo $p=0,000$.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre el clima organizacional y la necesidad poder de los colaboradores de una municipalidad de La Libertad, 2022.

Tabla 9

Correlación entre el clima organizacional y la necesidad poder de los colaboradores de una municipalidad de La Libertad, 2022.

		D2V2: Necesidad de poder	
Rho de Spearman	V1: Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	0,718
		Sig (bilateral)	0,000*
		N	33

Nota. Aplicación de cuestionario sobre clima organizacional a 33 colaboradores de una municipalidad de La Libertad

Interpretación:

Se obtuvo un Rho de Spearman = 0,718 con una $p=0.000$; que indica una correlación positiva alta significativa.

Objetivo específico 5: Determinar la relación entre el clima organizacional y la necesidad de afiliación de los colaboradores de una municipalidad de la Libertad, 2022.

Tabla 10

Correlación entre el clima organizacional y la necesidad de afiliación de los colaboradores de una municipalidad de La Libertad, 2022

		D3V2: Necesidad de afiliación	
Rho de Spearman	V1: Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	0,371
		Sig (bilateral)	0,034*
		N	33

Nota. Aplicación de cuestionario sobre clima organizacional a 33 colaboradores de una municipalidad de La Libertad

Interpretación:

Se encontró una correlación positiva baja y significativa del clima organizacional y necesidad de afiliación, con un Rho de Spearman = 0,371; y, una $p=0,034$.

Del objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad de La Libertad, 2022

Tabla 11

Correlación entre clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad Provincial de La Libertad, 2022.

		V2: Motivación Laboral	
Rho de Spearman	V1: Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	0,606
		Sig (bilateral)	0,000*
		N	33

Nota: Aplicación de cuestionario sobre clima organizacional a 33 colaboradores de una municipalidad de La Libertad

Interpretación:

Existe correlación positiva moderada de motivación laboral y clima organizacional, dado que el Rho de Spearman fue de 0,606; además, significativa con $p= 0.000$.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio fue realizado para establecer la dependencia o no entre clima organizacional y motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2022. Para su desarrollo, se describió los diferentes niveles de ambas variables en estudio; para que, a continuación, con el apoyo del Índice de Correlación de Spearman, se proceda a correlacionar las variables y sus respectivas dimensiones. La limitación en la toma de información, fue la ausencia de algunos colaboradores, subsanándose con más días de aplicación del instrumento. Los resultados que finalmente sean obtenidos, únicamente podrán ser aplicados a la entidad de estudio, sin poder ser ampliado su uso en otros entornos. Sin embargo, si puede replicarse su metodología y los instrumentos utilizados a favor de estudios similares.

Dentro de los resultados del primer objetivo específico, se halló un nivel de clima organizacional “bueno” del 75,8% de los colaboradores (Tabla 4). Este hallazgo concuerda con Bardales (2022), quien en su investigación en la municipalidad de Huambos en Cajamarca, encontró un nivel de clima organizacional del 80.0% mientras que un 20,0% de nivel regular. Asimismo, con Olivera (2021), quien en su estudio realizado en la empresa Cotton Life obtuvo un nivel de clima organizacional muy adecuado de 56.3%. De manera contraria, difiere con Neyra (2019), quien en su investigación realizada en clientes del BCP encontró con respecto al clima organizacional un nivel promedio del 37,9% a expensas de comunicación entre colaboradores y condiciones de trabajo.

El clima organizacional es fundamental en las empresas, sustentado en la definición de Chiavenato (2020), quien amplía el concepto de Litwin y Stringer (1968), abarcando además de las características físicas, las cualidades del ambiente laboral, que van a ser experimentadas por los colaboradores y cuya existencia influirán directamente en su comportamiento con respecto a su desempeño laboral. Asimismo, Pilligua y Arteaga (2019), señalan que, el clima laboral dentro de las empresas que buscan buena competitividad y el bienestar de sus colaboradores es un referente de vital importancia; ya que, incrementan sus niveles de productividad teniendo consideración de los recursos humanos

generándoles motivación en sus actividades al considerarlos la base de su crecimiento empresarial.

Por otro lado, en relación al segundo objetivo específico se halló un nivel de motivación laboral de la municipalidad en estudio “bueno” de acuerdo al 72,7% de los colaboradores (Tabla 6). Este resultado concuerda con Bardales (2022), quien encontró un nivel alto de motivación laboral del 73.3% en los colaboradores de la Municipalidad de Huambos. Asimismo, con Leyva (2021), quien encontró en su estudio un nivel adecuado del 46.3%. Este resultado no coincide con Ríos (2016), quien encontró en su investigación un nivel de motivación laboral un valor regular de 40,7% un nivel medio. De igual forma, difiere con Valentín (2020), que en su estudio en la municipalidad provincial de Cajamarca no presenta un desempeño laboral de nivel regular a expensas de las características actitudinales de los colaboradores y su capacidad de análisis.

La motivación laboral es importante para las compañías, sustentado en la teoría de McClelland, quien presenta como fuentes importantes de motivación laboral a la necesidad de poder, logro y afiliación. Además, Porter, Steers y Bagley, la determinan como la consecuencia de la energía positiva de cada ser humano para realizar actividades a favor de satisfacer sus necesidades tanto de poder, como de logro y afiliación; y efectivamente, en la municipalidad estudiada, la motivación laboral es calificada como buena en un alto porcentaje a consecuencia de los factores antes mencionados, siendo el menos contribuyente la necesidad de logro.

Respecto al del tercer objetivo se obtuvo una relación positiva muy alta entre clima organizacional y necesidad de logro, con un Rho de Spearman = 0,917; además, significativo, con $p=0,000$. El presente resultado coincide con Neyra (2019), quien en su investigación obtuvo un coeficiente Chi -cuadrado de 34,743 y un $p=0,000$, por lo que se asocia al clima organizacional prósperamente con la motivación intrínseca (que comprende superación personal y satisfacción por actividades bien realizadas) indicando que, los clientes experimentarán niveles mayores de motivación intrínseca en cuando el clima organizacional mejore.

Asimismo, coincide con Pilligua (2019), quien encontró en su estudio que los colaboradores se sienten cómodos con su trabajo y poseen identificación con su institución en un 67%.

La relación entre dichas variables se sustenta en Maslow (1943), que precisa que una persona al ir a trabajar siempre va a tener la preocupación de recibir un salario; sin embargo, no únicamente necesitará la fuente de ingresos, sino que requerirá de condiciones adecuadas para la realización de sus labores donde incluye un lugar adecuado donde trabajar, tomar su descanso y alimentos, los cuales constituyen componentes esenciales de un buen clima organizacional con respecto al ambiente físico. De tal forma, los colaboradores al disponer de dichos recursos encontrarán un ambiente seguro donde desenvolverse y realizar sus tareas en compromiso con la institución. En el caso de la municipalidad en estudio, el clima organizacional es bueno, lo que permite alcanzar una necesidad de logro positiva, para alcanzar objetivos establecidos.

En los resultados del cuarto objetivo, se habló una relación positiva alta significativa del clima organizacional con la necesidad de poder, con valores de Rho de Spearman de 0,718; y $p=0.000$. Este resultado coincide con Arteaga (2019), quien en su investigación en la empresa Hardepex, si bien el liderato está enlazado al clima organizacional, lo hace en niveles inferiores correspondientes al 42%. De manera contraria, Ríos (2016), en su estudio acepta la hipótesis nula estableciendo la inexistencia de una conexión del clima organizacional y la motivación extrínseca con valores Chi- cuadrado de 8,275 y $p= 0,082$.

La relación entre las variables se sustenta en Maslow (1947), quien nos indica que el último escalón a alcanzar en niveles de necesidad, será el de autorrealización, a manera que el colaborador tenga un crecimiento a nivel personal, volviéndose un experto en sus funciones y logrando un nivel de poder al dirigir a otros colaboradores, en un entorno menos supervisado. Asimismo, logrará desenvolver su creatividad y resolver problemas laborales a su manera. De tal forma, la empresa en su clima organizacional brindará al empleado una situación adecuada que favorezca explotar al máximo todo su potencial. En el caso de la

municipalidad en estudio, dentro del clima organizacional el desenvolvimiento con el trabajo y con el reconocimiento son favorables, por lo que la necesidad de poder cuenta con un nivel adecuado.

Respecto al quinto objetivo, se halló una correlación positiva baja con valores r_s de 0,371; y significativa $p=0,034$. Esto coincide con Pilligua (2019) quien precisa la existencia de conexión del clima organizacional con el nivel de afiliación, con un 58% respecto a comunicación interpersonal en la empresa, y un 61% respecto al factor colaboración.

La relación de ambas variables se sustenta en Maslow (1947), quien expone que las relaciones interpersonales laborales son necesarias, ya que, al potenciar la cooperación entre colaboradores, se optimizará el clima organizacional aumentando el rendimiento. En la organización estudiada, el clima organizacional respecto a la afiliación entre compañeros y superiores es bueno, por lo que el nivel de necesidad de afiliación es adecuado generando un óptimo desenvolvimiento en equipo.

Finalmente, referente al objetivo general, se obtuvo una correlación positiva moderada significativa ($r_s= 0,606$; y $p=0.000$.) del clima organizacional y la motivación laboral, por lo que se acepta la H_1 y se rechaza H_0 , ver tabla 11. Con Floril (2021), que en su estudio realizado en supermercados reconocidos de Ecuador señaló una relación significativa con un r_s de 0.294 entre las variables. De igual forma, Bardales (2022), en su investigación donde buscó la correlación del clima organizacional con la motivación laboral de los colaboradores municipales de Huambos, encontró una relación significativa con Rho 0.567. Sin embargo, difiere con Medina (2022), quien en su investigación que buscó precisar la conexión de las variables en los administrativos de la municipalidad de Ferreñafe encontró un Rho Spearman negativo entre ambas de -0.096, determinando que no existe una relación entre ellas y son independientes.

La relación entre dichas variables se sustenta en Borja (2021), quien señaló que el clima organizacional se encuentra conectado con la motivación de los

colaboradores; que, al ser alta, será quien les proporcione ánimos, colaboración, interés y satisfacción. En el presente caso, la motivación laboral es buena a expensas de un buen clima organizacional, sin embargo, a pesar que mantienen buenos niveles aún existen puntos importantes que se pueden mejorar aún más, donde se incluyen las condiciones laborales, la participación con respecto a las decisiones, así como la necesidad de afiliación. Por otro lado, las dimensiones que más se relacionan entre el clima organizacional y la motivación laboral son el desenvolvimiento con el trabajo y la necesidad de logro y poder.

VI. CONCLUSIONES

Se determinan las conclusiones:

1. Existe correlación positiva moderada significativa del clima organizacional con la motivación laboral en una municipalidad de La Libertad, con un r_s de 0,606, (Sig.=0,000), lo que infiere que, con niveles mayores de clima organizacional, se podrán generar mayores niveles de motivación laboral, rechazándose así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis general de los investigadores.
2. El nivel del clima organizacional de una municipalidad de La Libertad fue “bueno”, de acuerdo al 75,8% de los colaboradores, lo que contribuiría con el progreso de la motivación laboral en los colaboradores a expensas de buenas relaciones interpersonales, buena participación con sus decisiones, buen desenvolvimiento con el reconocimiento y buen desempeño con las condiciones laborales que se identificaron.
3. El nivel de la motivación laboral de una municipalidad de La Libertad fue “bueno” de acuerdo al 72,7% de los colaboradores. A nivel de dimensiones el nivel más alto lo obtuvieron la necesidad de logro y de poder en un 78,8%, mientras que la necesidad de afiliación obtuvo el 69,7%, resaltando que para progresar la motivación laboral es vital perfeccionar las relaciones interpersonales.
4. Existe correlación positiva muy alta entre clima organizacional y la necesidad de logro en una municipalidad de La Libertad, con un Rho de Spearman de 0,917 y un significativo de 0,000, deduciendo que, los usuarios experimentarán niveles mayores de motivación intrínseca cuando el clima organizacional mejore.
5. Existe correlación positiva alta del clima organizacional y necesidad de poder en una municipalidad de La Libertad, con un Rho de Spearman de 0,718 y un

significativo de 0,000, deduciendo que, los usuarios experimentarán niveles mayores de motivación extrínseca cuando el clima organizacional mejore.

6. Existe correlación positiva moderada entre clima organizacional y necesidad de afiliación en una municipalidad de La Libertad, con un Rho de Spearman de 0,371 y un significativo de 0,034, deduciendo que, cuando se tengan niveles mayores de clima organizacional influirá en la naturaleza de las conexiones interpersonales que existirán entre los colaboradores, mejorando así la motivación laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere al gerente de una municipalidad distrital de La Libertad, que, para lograr un mayor nivel de clima organizacional, es necesario implementar programas de capacitación constante de los colaboradores, por lo cual, se entregarán los resultados obtenidos con la finalidad de mejorar los aspectos que se encuentran regulares o bajos.
2. Se sugiere al departamento de recursos humanos de una municipalidad distrital de La Libertad concretar jornadas de integración que permitan afianzar las relaciones interpersonales y obtener una mejor comunicación entre los colaboradores.
3. Se sugiere al departamento de recursos humanos de una municipalidad distrital de La Libertad realizar mediciones periódicas de motivación laboral y clima organizacional en los colaboradores luego de las capacitaciones, para reconocer los puntos débiles que no suben a niveles buenos e incidir en ellos.
4. Se recomienda a los próximos investigadores realizar estudios experimentales a favor de mejorar el clima organizacional en municipalidades que estén enfrentando dificultades relacionadas, a fin de aumentar la motivación laboral en los colaboradores.

REFERENCIAS

- Acosta, B., & Cyntia Venegas, Y. (n.d.). *CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA CERVECERA: UN ESTUDIO EXPLORATORIO*
ORGANIZATIONAL CLIMATE IN A BEER COMPANY: AN EXPLORATORY STUDY. Bvsalud.org. Retrieved October 26, 2022, from <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v13n1/a11.pdf>
- Álvarez Collazos, A. (2016). *La motivación y su incidencia en el desempeño del empleado de carrera. Medición e implicaciones para la administración pública colombiana*. Diálogos y saberes, 45, 127. <https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.45.1085>
- Atencio Salinas, C., & Boyanovich Ordoñez, L. T. (2018). *El Clima Organizacional Y Motivación Laboral En Los Servidores De La Municipalidad Provincial De Huánuco, 2018*. Universidad César Vallejo.
- Baena, G., & Dgb, P. (s/f). *Metodología de la investigación Serie Integral por competencias*. Gob.mx. Recuperado el 22 de diciembre de 2022, de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Borja, J. (2021). *Plan de comunicación interna en Pisende S.A.S*. (Tesis de grado). Corporación Universitaria Lasallista, Colombia.
- Botero Cala, A. P., Fayad Barrios, O. S., & Gutiérrez Quintero, L. F. (2020). *Revisión literaria sobre el clima organizacional en empresas públicas*. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/17573?mode=full>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas. Bullon, H. & Patricia, K. (2017). *MOTIVACIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS*
2017. Universidad de Huánuco.

- Cruz, A., & Elías, F. (2017). *Motivación laboral y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, Lima 2017*. Universidad César Vallejo.
- Enciso, C. S. N., Salazar, T. T. R., Nates, M. S., & Tarqui, E. A. (2016). El clima organizacional y la motivación laboral de los clientes internos de una entidad financiera de la Región 1, Lima, 2016. REVISTA DE INVESTIGACIÓN APUNTES UNIVERSITARIOS , 6(2) https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ra_universitarios/article/view/101
- Garay, Y. J. O., Cubillas, L. L. L., & Yactayo, A. C. N. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de La UCSA*, 8(2), 3–12. <http://revista.ucsa-ct.edu.py/ojs/index.php/ucsa/article/view/56>
- García, M. y Bedoya, M (1997). *Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante en la División de Admisiones y Registro Académico de la Universidad del Valle*. Tesis de Grado Maestría. Universidad del Valle
- García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de administración*, 42, 43–65. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004
- Gazca Herrera, L. A., Zárate Hernández, X. M., & Mota Hernández, A. A. (2020). Estudio de motivación de colaboradores en las medianas empresas en la ciudad de Xalapa, México. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 7(2), 1–11. <https://doi.org/10.22579/23463910.207>
- Chávez, R. M. A., Macluf, J. E., & Beltrán, L. A. D. (2016). *El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación*. *Ciencia administrativa*, 0(1), 9–14. <https://cienciaadministrativa.uv.mx/index.php/cadmiva/article/view/2323>

- Glick, W. H. (1985). *Conceptualizaing and measuring organizational and psychological climate: Pitfalls in multilevel research*. *Academy of Management Review*, 10, p.601-616.
- Goicochea, D. C. (2019). clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un outsourcing internacional en el año 2017. *Global Business Administration Journal*, 2(2), 73–99. <https://doi.org/10.31381/gbaj.v2i2.1566>
- Govea Andrade, K., & Zúñiga Briones, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15–22.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2521-27372020000100003&script=sci_abstract
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1990). *Motivation and Organizational Climate*. Harvard University Press.
- Lucas, P., Fabricio, C., Arteaga, María, F., & Cía, H. (s/f). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda*. Redalyc.org. Recuperado el 25 de octubre de 2022, de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Macías García, E. K., & Vanga Arvelo, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista venezolana de gerencia*, 26(94), 548–567.
<https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Malca, V., & Edison, H. (2022). *Clima organizacional y motivación laboral del personal de la unidad de presupuesto de la municipalidad provincial de Cajamarca, 2020*. Universidad Nacional de Cajamarca.
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. Sanage Publishing House.

- Medina Flores, F. M., & Sánchez Neyra, J. W. (2022). *El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe – 2020*. Universidad Señor de Sipán.
- Mimenza, O. C. (2018, octubre 19). *Las 9 principales teorías de la motivación laboral*. Psicologiaymente.com.
<https://psicologiaymente.com/organizaciones/teorias-motivacion-laboral>
- Neyra, C; & Ríos, T (2016) El clima organizacional y la motivación laboral de los clientes internos de una entidad financiera de la Región 1, Lima, 2016. Apuntes universitarios, 2019-10-07, Vol.6 (2)
- Olivera Garay, Y. J., & Leyva Cubillas, L. L. (2022). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de la Empresa Cotton Life, Lima 2021*. Universidad Científica del Sur.
- Paredes Floril, P. R., & Quiroz Díaz., J. G. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 81–93.
<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177–192.
<https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pereira Santana, A. E., & Solís Mejías, D. J. (2019). Factores del clima organizacional: (Caso: Instituciones educacionales de San Carlos). *Revista Cientific*, 4(Ed. Esp.), 95–115. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2019.4.e.6.95-115>
- Pilligua Lucas, Cristhian Fabricio y Arteaga Ureta. Flor María. *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.* Cuadernos Latinoamericanos de Administración. 2019; XV (28): ISSN: 1900-5016. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>

Reategui, B., & Cruz, M. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales del Perú – 2020*. Universidad Científica del Sur.

Rivera Carreño, S. V., & llave Gallegos C. A. (2018). *Influencia del clima organizacional en la motivación laboral de la Municipalidad Distrital de Characato - 2018*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

Rivera Porras, D. A., Hernández Lalinde, J. D., Forgiony Santos, J. O., Bonilla Cruz, N. J., & Rozo Sánchez, A. C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Espacios: ciencia, tecnología y desarrollo*.
<https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2168>

Sotelo Asef, J. G., & Figueroa González, E. G. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior / The organizational climate and its correlation with the quality of service in a higher education institution. *RIDE revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 8(15), 582–609. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>

Tang, J. P. F., & Bardales, J. M. D. (2022). Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021. *Libro Compilación resultados de Investigación*, 1(1), 634–647.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2608

Torres, B., & Jhohania, L. (2022). *Clima organizacional y motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huambos, 2020*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (s/f). *Boletín científico de ciencias económico administrativas no.3*. Edu. Mx. Recuperado el 22 de diciembre de 2022, de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1.html>

Schneider, B. (1972). *Organizational climate: Individual preferences and organizational realities*. *Journal of Applied Psychology*, 56, 211- 217.

Schneider, B., Reichers, A. E. (1983). *On the etiology of climates*. *Personnel Psychology*, 36, p. 19-39.

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Tabla 12

Matriz de operacionalización de la variable Clima organizacional.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima Organizacional	Chiavenato (2020), lo considera como un adecuado ambiente de trabajo, no solo por las características físicas del ambiente laboral, sino también por sus cualidades que van a ser experimentadas por los colaboradores y cuya existencia influirá en su comportamiento con respecto a su desempeño laboral	Para cuantificar la variable se usó el instrumento del cuestionario con 15 preguntas y la técnica de la encuesta, haciendo uso de la escala tipo Likert. Con una población de 33 colaboradores, se considero las dimensiones de condiciones laborales, participación con las decisiones, desenvolvimiento con el reconocimiento, relación con sus superiores y desempeño con el trabajo	<p>Desempeño en relación con sus superiores</p> <p>Desempeño con las condiciones laborales</p> <p>Desempeño con la participación en decisiones</p> <p>Desempeño con el trabajo</p> <p>Desenvolvimiento con el reconocimiento</p>	<p>-Comunicación percibida de confianza entre jefes y subordinadas.</p> <p>-Supervisión cuando se requiere.</p> <p>-Grado de condiciones laborales adecuadas para la salud y el trabajo.</p> <p>-Grado de condiciones idóneas para evitar accidentes.</p> <p>-Grado de autonomía percibida para decidir la realización del trabajo.</p> <p>-Grado de participación en las decisiones laborales.</p> <p>-Nivel de responsabilidad, compromiso e identificación con la organización.</p> <p>-Grado de satisfacción en la ejecución del trabajo realizado.</p> <p>-Grado percibido del reconocimiento y ascensos por el ente superior.</p> <p>-Percepción de incentivo monetario y de capacitación.</p> <p>-Reconocimiento de logros e incentivos.</p>	Ordinal

Tabla 13*Matriz de operacionalización de la variable Motivación laboral*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
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).	Para medir la variable se utilizó el instrumento del cuestionario con 15 preguntas y la técnica de la encuesta, haciendouse de la escala de tipo Likert. Con población de 33 colaboradores, se consideró las dimensiones de: Necesidad de logro, necesidad de poder, necesidad de afiliación.	Logro Poder Afiliación	-Toma de decisiones -Logro de objetivos -Participación -Influencia en los demás -Socialización -Trabajo en equipo	Ordinal

Anexo N°2. Matriz de Consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN
“Clima organizacional y motivación laboral de los colaboradores de una Municipalidad Distrital en La Libertad, 2022.”	¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital en la Libertad, 2022?	Determinar la relación entre el Clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad Provincial de la Libertad, 2022	Hi: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de la Libertad, 2022; Ho: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de la Libertad, 2022.	(Y)= Clima Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación - Supervisión - Condiciones laborales - Accidentes laborales - Grado de autonomía - Grado de participación - Nivel de responsabilidad - Grado de satisfacción - Reconocimiento y ascenso - Capacitación. - Reconocimiento de logros - incentivos 	Tipo: Aplicada Nivel: Correlacional
PROBLEMAS ESPECÍFICOS:		OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:	VARIABLE X:		
a) ¿Cuál es nivel del clima organizacional de los colaboradores		a) Determinar el nivel del clima organizacional de los			<ul style="list-style-type: none"> - Deseo de logro de metas - Satisfacción al culminar tareas 	

<p>de una municipalidad distrital de la Libertad, 2022?</p> <p>b) ¿Cuál es el nivel de motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad Distrital de la Libertad, 2022?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral con la participación en sus decisiones y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de la Libertad, 2022?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación entre el desempeño con el trabajo y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de la Libertad, 2022?</p> <p>e) ¿Cuál es la relación entre el desenvolvimiento con el reconocimiento y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de la Libertad, 2022??</p>	<p>colaboradores de una municipalidad distrital de la Libertad, 2022.</p> <p>b) Determinar el nivel de la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad Distrital de la Libertad, 2022</p> <p>c) Determinar la relación entre el desempeño con la participación en sus decisiones y la motivación laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de una Libertad, 2022.</p> <p>d) Determinar la relación entre el desempeño con el trabajo y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de la Libertad, 2022.</p> <p>e) Determinar la relación</p>		<p>(X)= Motivación Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Deseo de controlar situaciones - Deseo de dirigir a otros - Deseo de influir en otros - Deseo de mantener buenas relaciones sociales - Reconocimiento social - Empatía y comprensión mutua 	
---	--	--	--------------------------------	---	--

entre el desenvolvimiento con el reconocimiento y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de la Libertad, 2022.				
---	--	--	--	--

Anexo N°3. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO A LOS COLABORADORES UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL EN LA LIBERTAD, 2022.

Cuestionario para medir el clima organizacional

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis “X”, considerando la siguiente escala para cada enunciado.

Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Ni en desacuerdo ni de acuerdo (DA)	En desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
5	4	3	2	1

Enunciado	TA	A	DA	D	TD
Dimensión 1: DESEMPEÑO EN RELACIÓN CON SUS SUPERIORES	5	4	3	2	1
1. ¿El jefe se interesa por el éxito de sus empleados?					
2. En los grupos de trabajo, ¿existe una relación armoniosa?					
3. ¿El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos con el trabajo?					
Dimensión 2: DESEMPEÑO CON LAS CONDICIONES LABORALES					
4. ¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?					
5. En la organización, ¿se mejoran continuamente los métodos de trabajo.?					
6. ¿Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo?					

Dimensión 3: DESEMPEÑO CON LA PARTICIPACIÓN EN SUS DECISIONES				
7. ¿Tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?				
8. ¿Se siente comprometido con el éxito de la organización?				
Dimensión 4: DESEMPEÑO CON EL TRABAJO				
9. ¿Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo?				
10. ¿Los objetivos de trabajo son retadores?				
11. ¿Se encuentra comprometido con la organización?				
12. ¿Se considera factor clave para el éxito de la organización?				
Dimensión 5: DESENVOLVIMIENTO CON EL RECONOCIMIENTO				
13. ¿Existen oportunidades de progresar en la institución?				
14. ¿Se valora los altos niveles de desempeño?				
15. ¿Los supervisores expresan reconocimiento por los logros?				

¡Muchas gracias por su participación!

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis “X”, considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Ni en desacuerdo ni de acuerdo (DA)	En desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
5	4	3	2	1

Enunciado	TA	A	DA	D	TD
Dimensión 1: NECESIDAD DE LOGRO	5	4	3	2	1
1. ¿Intenta mejorar su desempeño laboral?					
2. ¿Le gusta trabajar en competencia y ganar?					
3. ¿Desea saber cómo va progresando al terminar sus tareas?					
4. ¿Le gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes?					
5. ¿Le gusta fijar y alcanzar metas realistas?					
Dimensión 2: NECESIDAD DE PODER					
6. ¿Le gusta trabajar en situaciones de estrés y presión?					
7. ¿Confronta a la gente con quien está en desacuerdo?					
8. ¿Le gusta influenciar a la gente para conseguir su objetivo?					
9. ¿Disfruta con la satisfacción de terminar una tarea difícil?					
10. ¿Se esfuerza por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que le rodean?					
Dimensión 3: NECESIDAD DE AFILIACIÓN					
11. ¿Se encuentra hablando en el trabajo con personas a su alrededor sobre temas que no forman parte del mismo?					
12. ¿Tiende a construir relaciones cercanas con sus					

compañeros(as) de trabajo?					
13. ¿Le gusta estar en compañía de sus compañeros de trabajo?					
14. ¿Le gusta pertenecer a los grupos y organizaciones?					
15. ¿Prefiere trabajar con sus compañeros antes que hacerlo solo?					

¡Muchas gracias por su participación!

ANEXO N°4. Validación de los instrumentos por Juicio de Expertos.

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el Clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2022.
Nombres y apellidos del experto	PABLO RICARDO CIUDAD FERNANDEZ
Documento de identidad	17873919
Años de experiencia en el área	25 AÑOS
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión del Talento Humano/Maestro en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	949650538
Firma	
Fecha	17-junio-2022

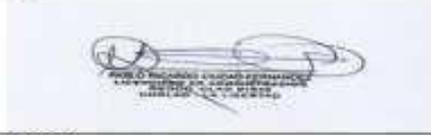
FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el Clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2022.
Nombres y apellidos del experto	Tania Vanessa Colchado Cerdán
Documento de identidad	18143923
Años de experiencia en el área	21 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	964 430 296
Firma	
Fecha	28/6/22

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el Clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2022.
Nombres y apellidos del experto	Máximo Antonio Bocanegra Cruzado
Documento de identidad	18011299
Años de experiencia en el área	12
Máximo Grado Académico	Magíster Administración de negocios
Nacionalidad	Peruana
Institución	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Cargo	Docente tiempo parcial
Número telefónico	9575178129
Firma	 Mg. Antonio Bocanegra Cruzado ADMINISTRADOR CLAF 08399
Fecha	7/12/2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el Clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2022.
Nombres y apellidos del experto	PABLO RICARDO CIUDAD FERNANDEZ
Documento de identidad	17873919
Años de experiencia en el área	25 AÑOS
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión del Talento Humano/Maestro en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	949650538
Firma	 PABLO RICARDO CIUDAD FERNANDEZ ADMINISTRADOR CLAF 174212
Fecha	17-junio-2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el Clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2022.
Nombres y apellidos del experto	Tania Vanessa Colchado Cerdán
Documento de identidad	18143923
Años de experiencia en el área	21 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	964 430 296
Firma	
Fecha	28/6/22

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO POR EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el Clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de La Libertad, 2022.
Nombres y apellidos del experto	Máximo Antonio Bocanegra Cruzado
Documento de identidad	18011299
Años de experiencia en el área	12
Máximo Grado Académico	Magíster Administración de negocios
Nacionalidad	Peruana
Institución	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Cargo	Docente tiempo parcial
Número telefónico	9575178129
Firma	 
Fecha	7/12/2022

ANEXO N°5. Confiabilidad de las variables

PRUEBA DE NORMALIDAD ALFA DE CRONBACH

Alfa de Cronbach: Variable (X) Clima organizacional

Alfa de Cronbach	Número de ítems
0.902	16

Análisis de la confiabilidad:

La consistencia de los datos de la encuesta para medir la variable X, establece la firmeza interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés, es decir, descubrir si algún ítem tiene mayor o mejor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach, aplicado en una muestra para 15 colaboradores, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de **0.902**, lo que reconoce que el instrumento es muy bueno significativamente.

Alfa de Cronbach: Variable (Y) Motivación Laboral

Alfa de Cronbach	Número de ítems
0.922	15

Análisis de la confiabilidad:

La consistencia de los datos de la encuesta para medir la variable Y, establece la firmeza interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés, es decir, descubrir si algún ítem tiene mayor o mejor error de medida, utilizando el método de Alfa de Cronbach, aplicado en una muestra para 15 colaboradores, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de **0.922**, lo que reconoce que el instrumento es muy bueno significativamente.