



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y motivación laboral en la  
Municipalidad de Los Olivos - 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. Carmen Beatriz Rodriguez Solis

**ASESORA:**

Mg. Miluska Vega Guevara

**SECCIÓN**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Administración del Talento humano

**PERÚ-2016**

**Página del jurado**

Dr. Edwin Martínez López  
Presidente

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe  
Secretaria

Mg. Miluska Vega Guevara  
Vocal

### **Dedicatoria**

A Dios por estar presente en mi vida y ayudarme a concretar esta meta.

A mi madre quien siempre me ha motivado a crecer profesionalmente y aunque ahora ya no está presente lo sigue haciendo desde el cielo.

A mi padre y hermanos quienes siempre me han apoyado y celebrado todos mis éxitos.

Carmen

## **Agradecimiento**

A Dios, a mi familia y a los profesores de post grado de la Universidad Cesar Vallejo por sus experiencias y conocimiento recibido en especial a mi asesora de tesis por su calidad de persona y apoyo desinteresado.

Carmen

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Carmen Beatriz Rodriguez Solis, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 08599106, con la tesis titulada “Clima organizacional y motivación laboral en la Municipalidad de Los Olivos - 2016”

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 22 de Octubre del 2016

.....

Bach. Carmen Beatriz Rodriguez Solis

DNI N° 08599106

## Presentación

Señores miembros del jurado:

La gestión pública a la fecha ha cobrado vital importancia en el estado y se establece como política central, sin una gestión pública moderna la estabilidad y el desarrollo social terminan afectados de allí la importancia que tiene, por ello el estado debe tomar el liderazgo y aplicar las reformas necesarias para promover una gestión pública más eficiente y eficaz. Por lo expuesto es necesario conocer las características que presenta el clima en cada una de estas organizaciones y como éstas pueden estar relacionadas con el nivel de compromiso que presentan los trabajadores dentro de las instituciones públicas, pues permiten identificar las condiciones bajo las cuales se viene laborando y aplicar acciones correctivas si fuera necesario. Los gobiernos locales, no son ajenos a este proceso, razón por la cual se planteó la ejecución de este trabajo de investigación, con la intención de conocer el clima organizacional en la Municipalidad de Los Olivos y cómo ésta se relaciona con el nivel de motivación que presentan sus trabajadores. La información obtenida y procesada, permitirá formular, diseñar o mejorar las estrategias que ayuden a desarrollar un mejor clima y una buena motivación laboral, lo que redundará en la mejora significativa de los procesos administrativos y calidad del servicio que presta la Municipalidad.

El informe de esta investigación fue elaborado siguiendo el protocolo de la Escuela de Post grado de la Universidad y es puesto a vuestra disposición para su análisis y las observaciones que estimen pertinentes.

La autora

## Contenido

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Contenido	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN:	1
1.1 Antecedentes.	2
1.2 Fundamentación científica.	9
1.3 Justificación	19
1.4 Problema	21
1.5 Hipótesis	23
1.6 Objetivos	24
II. MARCO METODOLÓGICO	26
2.1 Variables	27
2.2 Operacionalización de variables	28
2.3 Metodología	29
2.4 Tipo de estudio	29
2.5 Diseño	30
2.6 Población, muestra y muestreo	30

2.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
2.8	Métodos de análisis de datos	36
III.	RESULTADOS	37
3.1	Resultados descriptivos	38
3.2	Contrastación de hipótesis	44
IV.	DISCUSIÓN	51
V.	CONCLUSIONES	58
VI.	RECOMENDACIONES	62
VII.	REFERENCIAS	65
VIII	APÉNDICE	69
	Apéndice A Matriz de consistencia	70
	Apéndice B Matriz operacional de variables	72
	Apéndice C Instrumentos	76
	Apéndice D Certificado de validez de instrumentos	80
	Apéndice E Constancia de aplicación de instrumento	90
	Apéndice F Matriz de datos	94
	Apéndice G Artículo científico	99

**Lista de tablas**

1.	Tabla 1	Matriz operacional de clima organizacional	28
2.	Tabla 2	Matriz operacional de motivación laboral	29
3.	Tabla 3	Población de la Municipalidad de Los Olivos	30
4.	Tabla 4	Muestra de la Municipalidad de Los Olivos	32
5.	Tabla 5	Resultado de confiabilidad del instrumento del clima	35
6.	Tabla 6	Resultado de confiabilidad del instrumento de motivación	36
7.	Tabla 7	Clima organizacional percibido por los trabajadores	38
8.	Tabla 8	Clima organizacional según sus dimensiones	39
9.	Tabla 9	Motivación laboral percibido por los trabajadores	41
10	Tabla10	Motivación laboral según sus dimensiones	42
11	Tabla 11	Clima organizacional y motivación laboral	43
12	Tabla 12	Resultado de correlación entre clima y motivación laboral	45
13	Tabla 13	Resultado de correlación entre realización y motivación	46
14	Tabla 14	Resultado de correlación entre involucramiento y motivación	47
15	Tabla 15	Resultado de correlación entre supervisión y motivación	48
16	Tabla 16	Resultado de correlación entre comunicación y motivación	49
17	Tabla 17	Resultado de correlación entre condiciones y motivación	50

### Lista de figuras

1.	Figura 1	Percepción del clima organizacional	38
2.	Figura 2	Percepción del clima organizacional según sus dimensiones	39
3.	Figura 3	Percepción de la motivación laboral	41
4.	Figura 4	Percepción de la motivación según sus dimensiones	42
5.	Tabla 5	Percepción del clima organizacional y motivación laboral	43

## Resumen

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad de Los Olivos – 2016, para la recolección de datos se aplicó dos cuestionarios a los trabajadores, la Escala Clima organizacional CL–SPC de la Psicóloga Sonia Palma Carrillo y la Escala de Motivación Laboral del Psicólogo Frederick Irvin Herzberg. Ambos instrumentos fueron presentados a juicio de expertos para validar su contenido, asimismo se realizó a cada variable la Prueba de Alfa de Cronbach para medir su grado de confiabilidad, los resultados fueron óptimos.

La población estuvo conformada por 150 trabajadores y la muestra por 108, la muestra fue de tipo probabilístico y el muestreo de tipo estratificado. El método de esta investigación es Deductivo, no experimental, es básica, descriptiva correlacional, transversal según su naturaleza es una investigación cuantitativa.

De acuerdo a los resultados descriptivos se determinó que el 58.30% de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos perciben al clima organizacional en un nivel medio y el 39.80% lo percibe en un nivel bajo, solo el 1.90% de los trabajadores percibe al clima en un nivel alto, si consideramos estos resultados como una tendencia negativa, se puede afirmar que el clima organizacional en la Municipalidad de Los Olivos presenta problemas siendo necesario tomar acciones correctivas. Respecto a la motivación laboral de acuerdo a los resultados descriptivos se puede indicar que el 52.80% de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos; presentan un nivel de motivación medio, el 44.40% un nivel bajo y solo el 2.80% un nivel de motivación alta. Si consideramos estos resultados como una tendencia negativa, se puede indicar que los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos se encuentran poco motivados. De acuerdo a los resultados de contrastación de hipótesis el coeficiente de correlación de 0.714 indica que existe relación entre las variables clima organizacional y motivación laboral siendo el grado de correlación alta y positiva, por lo tanto a medida que se mejore el clima organizacional se mejorará también la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos.

## Abstract

The main objective of this study is to determine the relationship between the organizational climate and motivation in the Municipality of Los Olivos - 2016, to the data collection was applied two questionnaires to workers, the Scale of organizational climate CL-SPC of the Psychologist Sonia Palma Carrillo and the Scale of Motivation of Psychologist Frederick Irvin Herzberg. Both instruments were submitted to expert judgment to validate their content, and the Cronbach Alpha Test was performed with each variable to measure their degree of reliability, the results were optimal.

The population was made up of 150 workers and the sample was 108, the sample was of probabilistic type and the sampling of stratified type. The method of this research is Deductive, not experimental, is basic, descriptive correlational, transverse according to its nature is a quantitative research.

According to the descriptive results it was determined that 58.30% of the workers of the Municipality of Los Olivos perceive the organizational climate in an average level and 39.80% perceive it at a low level, only 1.90% of the workers perceive the climate in a high level, if we consider these results as a negative trend, it can be affirmed that the organizational climate in the Municipality of Los Olivos presents problems being necessary to take corrective actions. With respect to the labor motivation according to the descriptive results it can be indicated that 52.80% of the workers of the Municipality of Los Olivos; have a medium motivation level, 44.40% a low level and only 2.80% a high motivation level. If we consider these results as a negative trend, it can be indicated that the workers of the Municipality of Los Olivos are not very motivated. According to the results of hypothesis testing, the correlation coefficient of 0.714 indicates that there is a relationship between the variables organizational climate and labor motivation being the degree of correlation high and positive, therefore as the organizational climate improves the labor motivation of the workers of the Municipality of Los Olivos.