



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La motivación laboral y el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Carlo Giovani Astudillo Aliaga (ORCID: 0000-0001-8905-3552)

ASESOR:

Dr. Manuel Alberto Mori Paredes (ORCID: 0000-0002-9687-492X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Organizaciones

Callao - Perú

2019

DEDICATORIA

A Dios padre todopoderoso y creador que siempre está iluminando y guiando mis pasos. A mis padres, Carlos y Lucy, por ser los seres que me dieron la vida y a los cuales valoro mucho, a mi esposa Giuliana madre de mis hijos Gianella y Julio André.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, por la educación brindada que hace posible que muchos estudiantes logremos nuestros objetivos y seamos profesionales de bien al servicio y progreso de nuestra nación.

A mis profesores, por las orientaciones recibidas, que en muchos casos constituirán metas que deseo imitar.

A mis compañeras y compañeros que me dieron ánimos y consejos en el camino.

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Carlo Giovani Astudillo Aliaga con DNI N° 25762041, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica. Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces. 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 de la Universidad César Vallejo.



Carlo Giovani Astudillo Aliaga

DNI N° 25762041

ÍNDICE

Dedicatoria...	ii
Agradecimiento...	iii
Página del Jurado.	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	16
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Operacionalización de variables	19
2.3. Población, muestra y muestreo	21
2.4. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos, validez y confiabilidad	23
2.5. Procedimiento	28
2.6. Método de análisis de datos	28
2.7. Aspectos éticos	28
III. RESULTADOS	29
IV. DISCUSIÓN	40
V. CONCLUSIONES	41
VI. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	44
ANEXOS	48

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre la motivación laboral y el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2019, lo cual implicó la búsqueda de fuentes de información científicas para la realización y elaboración.

El método empleado fue el tipo de investigación aplicada, nivel descriptivo simple, correlacional-causal y de diseño no experimental, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, preguntas en medición ordinal tipo Lickert, luego de ello estos resultados fueron procesados, analizados mediante el programa estadístico SPSS versión 26, a través de ellos se logró medir el nivel de confiabilidad de las preguntas mediante el Alfa de Cronbach, por último, se analizaron e interpretaron las tablas y los gráficos estadísticos obtenidos por cada dimensión.

Obteniendo resultados significativos, determinando que el coeficiente de chi cuadrado estimado ($X^2_c = 36,117a$) es mayor que ($X^2_t = 9,4877$), con el 95% de nivel de confianza y 4 grados de libertad, entonces cumple la relación de orden $X^2_t < X^2_c$. En efecto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a .

Se concluye, que según los resultados obtenidos , si existe relación directa entre la motivación laboral y el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2019; en ese sentido, se cumple con el objetivo propuesto en la presente investigación.

Palabras clave: Clima laboral, motivación, satisfacción.

ABSTRACT

The main objective of this research work is to determine the relationship between work motivation and the work environment in the Regional Government of Callao, 2019, which implied the search for scientific sources of information for the realization and elaboration.

The method used was the type of applied research, simple descriptive level, correlational-causal and non-experimental design, the technique was the survey and the instrument the questionnaire, questions in ordinal measurement type Lickert, after that these results were processed, analyzed through the statistical program SPSS version 26, through them it was possible to measure the level of reliability of the questions using Cronbach's Alpha, finally the tables and statistical graphs obtained by each dimension were analyzed and interpreted.

Obtaining significant results, determining that the estimated chi-square coefficient ($X^2_c = 36,117a$) is greater than ($X^2_t = 9,4877$), with 95% confidence level and 4 degrees of freedom, then fulfills the order X^2_t relationship $< X^2_t$. In effect, the null hypothesis H_0 is rejected and the alternative hypothesis H_a is accepted.

It is concluded according to the results obtained that, if there is a direct relationship between work motivation and the work environment in the Regional Government of Callao, 2019; in that sense, the objective proposed in the present investigation is fulfilled.

Keywords: Work climate, motivation, satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

Realidad Problemática

El Gobierno Regional del Callao entró en marcha y funcionamiento a partir del 01 de enero de 2003 en concordancia a lo destacado en la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales ley N° 27867, es una entidad del estado que se dedica básicamente al desarrollo social, político, económico y cultural de la ciudadanía chalaca, a través de acciones a favor de la comunidad y la población, impulsando las actividades exclusivas de servicios aeroportuarios y portuarios; pretendiendo alcanzar niveles altos de fluidez comercial en importación y exportación a nivel de Latinoamérica, y con el firme propósito de llegar a ser una región productiva y beneficiosa tanto a su población como al estado peruano.

El Gobierno Regional del Callao regula y promueve diferentes actividades orientadas y dirigidas a la ciudadanía en agricultura y producción, pesquería, industria y agronomía, comercio, turismo, energía y minas, infraestructura, transportes y comunicaciones, educación, cultura y deporte, salud, trabajo y medio ambiente conforme a Ley; sumado a esto ofrece una variedad de servicios en su Centro de Mejor Atención al Ciudadano - Mac Callao con entidades como Reniec, Sunat, Indecopi, Cofide, INPE, Sunamig, Sunarp, etc. Como se puede observar es una especie de mini estado, esto debido a la regionalización y descentralización del gobierno estatal.

Esta organización estatal cuenta con varias sedes externas como la Sede Juan Pablo II y Villa Regional del Callao; cuenta también con Unidades Ejecutoras como el Cafed quien administra la Escuela de Talentos, la Drtpec, la DREC, la Diresa Callao, el Colegio Militar Leoncio Prado – CMLP, Hospital San José, Hospital de Ventanilla y la UGEL Ventanilla. Tiene como misión principal dar propuestas de conducción eficiente por el desarrollo sistemático y sostenible de la Región Callao en toda su extensión geográfica y como visión constituirse en el mejor y mayor eje estratégico de

interconexión del territorio peruano, logrando desarrollar armónica y equilibradamente con mucho compromiso y con conciencia de sostenibilidad ambiental.

El Gobierno Regional del Callao ha logrado superar los niveles de gobernabilidad de años anteriores y tiene como objetivos sembrar valores, principios éticos, participación de los ciudadanos para que estos se identifiquen con su localidad, igualdad e inclusión social. Esta leve percepción de cambio no es ajena a los servidores o trabajadores de la entidad en este año 2019, esto quiere decir, que el trabajador se siente influenciado directamente por lo que se dice de su centro de trabajo, y lo que se comenta sobre el tema de gestión de sus autoridades, es sensible a cambios de las gestiones de turno, le preocupa su estabilidad laboral, económica y emocional; se motiva o desmotiva si su clima laboral es óptimo o pésimo.

Según Stoner (1996) sobre motivación el autor hace referencia indicando que lo considera como una particularidad de la psicología de las personas, envuelve los componentes que causan, encauzan y sustentan el comportamiento humano, ciertamente es lo que produce el actuar de las personas., podemos mencionar que, es esa energía que nos mueve y estimula como si fuéramos literalmente una máquina o motor, que requiere de algún combustible para funcionar de la forma más eficiente posible; en efecto, las personas o el trabajador que sea motivado estará dispuesto a dar un poco más de sí.

En ese sentido, el estar cómodo en tu centro de trabajo es muy importante, ya que mantener a una persona o trabajador motivado es una garantía de que va a desarrollar sus actividades y responsabilidades óptimamente, caso contrario si desatendemos estos detalles lo más probable es que se afecte directamente la empresa u organización. Los que dirijan y administran organizaciones jamás deberían de descuidar el aspecto motivacional ya que al afectar al individuo o colaborador afecta a todo su entorno, allí la cosa se vuelve más grave aún.

Según Gan y Trigine (2012), define que el clima laboral es una noción con extensa práctica en los estudios e indagaciones sobre el componente humano dentro de las instituciones, organizaciones o como también de las empresas en las cuales desarrollan su trabajo o rutinas laborales (p. 275).

Siendo por ello un indicador en la vida de la empresa, la cual está condicionada por normas internas, el clima laboral describe al entorno que existe entre los que componen la organización. Está profundamente integrado al nivel de estimulación de los colaboradores y precisa en forma específica las características motivacionales del contexto organizacional en que se desarrollan.

El clima laboral es muy relevante e importante por ser el ambiente en el cual desarrollamos todas nuestras actividades y siempre estará estrechamente relacionado al comportamiento humano, está siempre sujeto a cambios, movimientos constantes y transformaciones, puede ser afectado por razones externas o internas.

Antecedentes Internacionales

Bolaños y Franco (2017) en la tesis de título “Clima organizacional e identificación organizacional en empleados de una empresa de la Ciudad de Cali”. Pontificia Universidad Javeriana Cali, Colombia. Llegaron a concluir que, para que una organización logre obtener mejores resultados en sus trabajadores es trascendental que se perciba un clima institucional óptimo para los trabajadores y de esta manera los colaboradores logren identificarse con la compañía, de esta manera las metas y objetivos de la empresa los conciban como parte de sus objetivos personales también.

Wandersleben (2016) la presente investigación “Clima organizacional en escuelas del sistema educativo adventista en la región del Biobío, Chile”. Se concluye que el clima organizacional del SAE es favorable y que influye positivamente sobre la segunda variable y no así en el desarrollo profesional. Los resultados permitirán describir cuál de estas dimensiones que se encuentran mejor y peor evaluadas, dentro del clima de trabajo de cada centro educativo. Finalmente reflexionar acerca del Clima Organizacional del Sistema Educativo Adventista en la región del Biobío.

Jiménez y Jiménez (2016) en la investigación de título “Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo”. De la Universidad Católica de Santiago de la ciudad de Guayaquil, Ecuador. concluyeron que los empleados se sienten insatisfechos con la orientación, como también de los ambientes de trabajo, pero en lo que respecta al trato, aún está en deuda la mejora, debiendo cambiar las vías de comunicación de supervisor a trabajador, no se refleja definitivamente, una buena relación entre las variables planteadas.

Antecedentes Nacionales

Guerrero (2018) en su investigación titulada “La motivación y su influencia en el clima laboral de la empresa tiendas por departamento Ripley Megaplaza, Independencia, 2018”; Concluyendo según los resultados logrados, que coexiste influencia significativa de la motivación sobre el clima laboral de la empresa en mención.

Morales (2017) en su trabajo de investigación “Clima organizacional y motivación de los colaboradores del área de servicios generales y mantenimiento en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, El Agustino, 2017. Llegando a concluir que existe correlación entre la variable clima organizacional y la variable motivación del área de servicios generales y mantenimiento del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Ayquipa (2017) en su tesis titulada “Motivación laboral y clima organizacional en la Municipalidad distrital de Los Olivos, Lima. 2017. La investigación concluye que existe evidencia marcada o significativa para afirmar que las dos variables, las cuales son motivación laboral y clima organizacional se relacionan significativamente en la municipalidad de Los Olivos. Lima. 2017; habiéndose determinado un coeficiente Rho de Spearman de 0,326; lo cual nos indica un nivel de correlación bajo.

Teorías que fundamentan el estudio

La teoría del comportamiento de la administración, cuyo autor es Abraham Maslow, respalda mi variable motivación laboral, porque el autor nos indica que desde un aspecto conductista estudió la estructura formal e informal. Esta teoría se encauza en la psicología organizacional y la noción de organización basada en las relaciones interpersonales. Idea al hombre como un individuo particular y social.

De las teorías sobre la motivación más reconocidas, está la de Abraham Maslow., la cual se fundamentó a las prioridades básicas del ser humano (perspectiva introvertida), esta teoría se ve graficada en una pirámide en la cual se jerarquiza las prioridades fundamentales de las personas, en la que se pone de manifiesto el grado de importancia de sus deseos por conseguir una gradual superación y cumplimiento de sus deseos y necesidades, de forma secuencial a lo largo de su vida.

Es conveniente decir que cuando me refiero a que estas necesidades se dan cumplimiento en forma gradual de superación, es porque se va escalando y superando uno a otro, empezando por las necesidades básicas o fisiológicas y las de seguridad, estas se ubican en un orden primario o llamadas también de necesidades primarias; luego están las sociales, de estima y de autorrealización, las cuales se ubican en un segundo orden o llamadas también de necesidades secundarias (Maslow, 1943, p.370-396).

Mientras que la variable clima laboral, la respaldo con la Teoría X y la teoría Y de Mc

Gregor quien en su obra “El lado humano de las organizaciones” refirió dos estilos de conducción de los directivos, señalándolas como la teoría X y la teoría Y. Los representantes de la primera consideran a sus empleados como animales de trabajo que sólo responden ante las mandatos, en contraparte, la segunda teoría precisa que los directivos se cimientan en el principio de que las personas desean y precisan por una necesidad natural, la imperiosa acción de trabajar (Lopez, 2001).

En el caso de la teoría X, considera que el ser humano es perezoso por naturaleza, que en principio no se incentiva con nada, es decir, el trabajador tiene que sentir la presión y supervisión para cumplir con sus obligaciones laborales, casi como animalitos al azote y arreo de un superior o inspector; intentará evadir responsabilidades y someterse a que los estén vigilando permanentemente.

En el caso de la teoría Y, sostiene por el contrario que los subordinados si están satisfechos y que existe predisposición a superar sus expectativas para conseguir mejores resultados, suelen estar comprometidos con su institución y sus superiores jerárquicos, están demás las presiones y coacciones, ya que aflora el instinto de la responsabilidad.

La teoría Z es de carácter participativo y está centrada en las diplomacias humanas, proyecta dar a conocer al empleado como un ente integrado, el que no podrá desligar bajo ninguna forma su desarrollo laboral con su desarrollo personal, es decir, se forma un efecto simbiótico entre el trabajo y la vida cotidiana; para esto demanda condiciones particulares tales como el compañerismo, el trabajo mancomunado, las afinidad en las relaciones entre los actores del medio laboral y saber tomar decisiones fusionadas a las ideas de los demás integrantes de la organización, con el único gran objetivo de alcanzar un máximo rendimiento del recurso humano y así perseguir en la empresa la máxima productividad, lo que se quiere es crear una filosofía novedosa y provechosa con un enfoque empresarial humanista en la que las organizaciones estén comprometidas a dar lo mejor en retribución a sus colaboradores para el beneficio por partida doble, empresa y persona.

Motivación laboral

Gonzales (2008) quiere decirnos que la motivación nace, estimula, instruye, mantiene, robustece o aminora la fuerza del comportamiento y da termino al mismo, cada vez que la persona ha conseguido el objetivo propuesto, siendo analíticos de la conceptualización se aprecia como un ciclo compuesta de fases, desde que se concibe un deseo o una motivación hasta el final que es cuando ya se logra conseguir lo deseado o quizás lo planificado (p.52).

El autor nos dice en otras palabras que la motivación se refiere a aquella fuerza psíquica que tenemos dentro, a ese impulso interno que hace que tomemos decisiones para conseguir un propósito que nos tracemos o nos esboceemos, y de esta manera nos induce a actuar de tal manera que permite satisfacer nuestras necesidades a priori.

Entiéndase también como un proceso interno desarrollada en la persona de forma particular e individual, donde se localiza la influencia recíproca concreta entre el individuo y el universo que lo sitia porque es ventajoso para regular las vivencias del mismo, que implica en el accionar de comportamientos y reacciones a los logros de sus objetivos que se haya planteado que el considere útil y deseable, una vez alcanzado nuestro objetivo damos por concluido este proceso concatenado.

Chiavenato (2011) precisa la motivación como la fijación de una persona a conseguir un propósito muy particular, y que da inicio a una forma concreta de su comportamiento, ese impulso es proveniente de una estimulación interna proveniente de procesos mentales o externa producto del medio ambiente en el cual se encuentra (p.41).

Se interpreta como una obsesión a conseguir lo anhelado, un deseo personal que nos va a causar de cierta forma un placer de realización, de haber cumplido con nosotros

mismos con lo que nos hayamos propuesto; y también nos habla de que es un tema que pasa por lo psíquico, definitivamente los es, ya que son impulsos neurológicos que estimula el comportamiento del ser humano y que proviene de una necesidad la cual estamos determinados a satisfacer.

Según Chiavenato (2011) nos dice que básicamente un modelo de la motivación se inicia en el estímulo que vendría a ser la causa, donde la persona siente la necesidad de aliviar deseos, tensiones, incomodidades y lo logra mediante la conducta que es el producto de estímulos internos o externos, para de esta manera alcanzar el objetivo esperado (p.42).

Por otro lado, Herzberg sostiene su definición en el ambiente exterior (apariciencia explícita), para este autor la motivación de atarear obedece a un par de elementos. Los factores higiénicos, básicamente se refiere a todo el contexto que rodea a las personas en sus centro de trabajo, son las condiciones (políticas, cultura organizacional, etc.), actores (compañeros, jefes, etc.) y materiales (infraestructura, sueldos, etc.) que afectan o favorecen al individuo; mientras que los factores motivacionales se refiere al contenido del puesto, a lo que el trabajador hace o las funciones que realiza en la organización, causa como resultado la satisfacción prolongada y un aumento en la producción, sobresaliendo a niveles muchas veces inesperados.

En particular la teoría de los factores asevera que el deleite en el puesto pende del contenido o de las acciones retadoras y alentadoras que involucra, estos son los citados factores motivacionales y la insatisfacción en el puesto es oficio del ambiente como también del contexto general el cual rodea al trabajador, son los citados factores higiénicos. (Chiavenato, 2011, p.46).

En cada persona coexisten un tridente de ingredientes que establecen su estimulación para rendir, siendo como siguen: los objetivos individuales, es decir, la intensidad del deseo para lograr propósitos; la percepción correlacional entre producción y producto de sus propósitos propios y la audacia de la persona para mediar en su propia escala.

Al conseguir efectos (resultados intermedios) positivos de rendimiento en la producción de cualquier actividad que realice, entra en la búsqueda de los medios y siente el derecho a recibir una contribución gratificante que satisfaga esa motivación con la que ha llegado a cumplir objetivos muy positivamente, espera una compensación sustancial (resultados finales), recursos económicos, apoyo social, beneficios sociales, promociones, etc.

Dimensiones de la Motivación

La motivación intrínseca, Baquero y Limón (1999) estos autores nos definen que la motivación intrínseca es el conjunto de gestiones y cometidos que una persona efectúa en beneficio propio, sin necesidad de esperar que recaiga en tal o cual accionar una retribución o compensación por parte de agentes o factores externos (p.56).

En este caso puntual, la motivación intrínseca vendría a ser algo que va a pasar por lo sentimental y emotivo, es una situación en la que la persona se sentirá satisfecha y gratificada solo con el simple hecho de que ella misma se premie y reconozca aquella tarea o logro alcanzado, es un estímulo interno y personal, sin necesidad de que nadie lo note o lo valore, tan solo el mismo lo hará y será suficiente con ello.

La motivación extrínseca, según Ryan y Deci (1997) es definida por los autores como la motivación externa, se refiere a la importancia que le da el individuo a lo que va a percibir a cambio de algún accionar realizado, y el poco interés que muestra a la acción en si a realizar. Por lo tanto, la motivación es procedente de una fijación hacia una recompensa que ha de satisfacer siempre y cuando esta provenga de lo externo, es el poco valor que se le da a las formas y más valor se le da a los hechos y resultados obtenidos (p.78).

Lo extrínseco es lo externo, es decir la motivación extrínseca es la que proviene desde un contexto de acción-retribución, es el deseo de recibir un aliciente que contribuya a

recompensar lo realizado, se considera un beneficio a cambio de algo, ya sea material como un incentivo económico o un premio por haber cumplido una meta trazada, o nominal que puede ser un ascenso o nombramiento a un rango superior dentro de una organización.

La proactividad según Covey (1996) indica que la proactividad viene a ser la autonomía que sentimos al seleccionar nuestra respuesta a las inducciones que vienen hacia el individuo desde nuestro entorno. Nos permite responder acorde a los valores y principios que poseemos; en resumen, las acciones proactivas nos conllevan a afirmar que lo que hagamos adiciona a forjar el camino a seguir en nuestras vidas, que básicamente dependemos de nosotros mismos a razón de nuestra propia iniciativa, llegar hasta donde nos planteemos llegar en un futuro (p.90).

Dicho en otras palabras, vendría a ser la autonomía que sienten las personas a tomar decisiones que crea conveniente en determinados momentos de su accionar, en virtud a sus principios y cultura, y que de conseguirlos los hace sentir realizados dejando su marca registrada y un valor agregado en su paso por la vida, ya sea en lo laboral o personal.

Clima Laboral

Según Hodgetts y Altman (2006) es un cumulo de particularidades de un centro de trabajo, las que son percibidas y absorbidas por todos los trabajadores que laburan en ella, este ambiente influye directamente en el accionar y desarrollo, estas percepciones marcan un comportamiento en las personas, puede ser para bien como puede ser par el desaliento y la desmotivación de todos los que componen tal o cual organización (p.376).

En la actualidad es de prioridad y vitalidad en la vida de las organizaciones y las empresas, ya que estas siempre están en la búsqueda constante de la mejora en imagen institucional y productividad, teniendo siempre presente el factor humano. Es el lugar

donde las personas desarrollan sus labores diarias, en este ambiente se desarrollan todas las interrelaciones de sus actores, tanto los jefes y sus subordinados. Es el ambiente percibido por el conjunto de miembros de dicha organización en relación al desarrollo propio de las labores, tanto en lo físico o tangible como en las interrelaciones que van a desarrollarse entre todos los actores que componen la empresa.

Cabrera (1999) asevera que el clima laboral es el sello de una empresa. Además, indica que el clima se perfila mediante una alineación de las particularidades que distinguen a cada entidad, como una huella dactilar, no copiable y distinta a todas las ya existentes, sea un ambiente favorable o desfavorable, es su propio ambiente el que lo define y lo puntualiza (p. 19).

Según el autor también nos dice, que el clima laboral es la idiosincrasia de la organización, lo que va a caracterizar y va a ser distinguido por la persona, puede ser una idea positiva o negativa; es como el entorno y el ambiente que evidencia toda la estructura de la que está formada dicha empresa u organización.

Dimensiones del Clima Laboral

En lo que concierne a la Cultura Organizacional, Chiavenato (2014) dice que es una agrupación de hábitos, costumbres, conductas, tradiciones, prácticas y valores, relaciones políticas, culturales, sociales e interacciones que describen a cada organización. Existen culturas que se definen por su severidad y por ser medidas, así también hay de las que se adaptan y suelen ser dúctiles. Hoy en día las organizaciones deben de proponerse la eficiencia como una forma de estar a la vanguardia de los cambios constantes, prestos a ser innovadores, es vital para la permanencia de las entidades en un mundo tan competitivo, una cultura es un patrón de comportamiento que debe de calar hondo en las capacidades de los individuos que la integran y conforman (p.271).

Por otra parte, la Comunicación Organizacional es definida por Martínez y Nonski (2008) como el proceder necesario entre los actores que están comprometidos en una organización en mantener un dialogo constante y claro, mediante formas de pensar, hechos y comportamientos a la espera de ser entendido satisfactoriamente por otro individuo, quien estará atento a captar los mensajes e interpretarlos correctamente, para replicar dando respuestas mediante una acción o una opinión (p. 69).

Nos permite al discernimiento de todos los recursos que posee la organización, para que una empresa se permita desarrollar deberá imperiosamente estar muy concatenada en todas sus áreas, los recursos humanos, los recursos económicos y los recursos tecnológicos deben funcionar armoniosamente con ideas y mensajes claros, con prontitud y a tiempo, porque tampoco serviría de mucho que cierto mensaje demore en llegar de una área a otra o de un personal a otro, es decir, un jefe espera respuestas eficientes de su personal, como la publicación de cierta publicidad que debe de mostrarse en su momento, porque con el tiempo de desfasa y sirve de poco.

Para lo que trata el Trabajo en equipo según Katszenbach (2001) es definido como el conjunto de sujetos con aptitudes que se comprometen a alcanzar ciertos objetivos de trabajo, es el cumplimiento de un proyecto planeado por varias personas que apuntan a una meta integral satisfactoria para todo el equipo, agrupación que busca cumplir tal o cual plan común con responsabilidad mutua compartida (p. 48).

Desde el punto de vista organizacional y laboral, la dimensión que acabamos de definir no es valorada, simplemente trastoca cualquier planeamiento, ya que correría el riesgo de no alcanzar el éxito en beneficio de la entidad, si se disocian los trabajadores y cada quien realiza su actividad muy individualmente, va a llegar un punto en que afectara el rendimiento global e individual, desnudará un cúmulo de falencias que mermará el resultado deseado.

Formulación del problema

Problema general

¿Cómo se relaciona la motivación laboral y el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2019?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca y el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2019?

Problema específico 2

¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca y el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2019?

Problema específico 3

¿Cómo se relaciona la proactividad y el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2019?

Justificación del estudio

Es la razón por la cual estamos investigando, es la motivación que nos conlleva a aplicar las herramientas e instrumentos necesarios para descubrir nuevos conocimientos, donde debemos mostrar con argumentos válidos y comprobables lo planteado y a su vez manifestar la importancia y el aporte de la investigación, (Hernández, 2019 p. 45).

Una vez analizados los datos recogidos, se encontrarán alternativas de mejora o solución de la problemática estudiada para que sean consideradas por la entidad colaborando de ésta forma con dicha organizacional estatal.

Justificación teórica.

Es el aporte de idea sobre las variables estudiadas dentro de la organización, siendo fructuosa para porvenires ilustraciones e investigaciones que se efectúen por aportar valor teórico – estadístico y brindará como un dato muy sustancial y de primera mano para futuras indagaciones, ha de considerarse toda la información, ya que esta brinda y genera diversas opiniones respecto al tema de estudio.

Justificación práctica

Este trabajo de investigación se llevó a cabo por existir una gran necesidad de mejorar la calidad laboral dentro de la organización como lo es el Gobierno Regional del Callao, por la razón de que se requiere de una conjunción de motivación con el ambiente en el cual se desenvuelven y desarrollan las actividades laborales, ya que esto permitirá la obtención de grandes resultados tanto hacia dentro de la organización, como hacia afuera en el servicio que dese brinda a la ciudadanía en general.

Justificación metodológica

Fue necesario emplear el método hipotético deductivo con enfoque cuantitativo para conseguir viables procedimientos y comprobar con los resultados emanados de la investigación por medio de los indicadores; a su vez, el estudio realizado es de tipo aplicado porque empleamos las sapiencias poseídas para solucionar los problemas planteados; es de nivel aplicativo causal, y calcularemos la ascendencia existente entre las variables tratadas en este estudio, por último, es de diseño no experimental porque las variables investigadas no son manipuladas bajo ningún término.

Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación entre la motivación laboral con el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2019.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación entre la motivación intrínseca con el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2019.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la motivación extrínseca con el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2019.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre la proactividad con el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2019.

Objetivo

Objetivo General

Determinar que existe una relación entre la motivación laboral y el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2019.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar que existe una relación entre la motivación intrínseca y el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2019.

Objetivo específico 2

Determinar que existe una relación entre la motivación extrínseca y el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2019.

Objetivo específico 3

Determinar que existe una relación entre la proactividad y el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

La formación del esquema del estudio encarna el punto donde se vinculan y se conectan las fases conceptuales del proceso de exploración como el diseño del inconveniente, el avance de la representación teórica y las hipótesis con las fases subsiguientes cuyo perfil es más operante (Hernández, Fernández y Baptista. 2014, p. 126).

Dicho en otras palabras, viene a ser la conformación sistemática para el acopio, clasificación y observación exhaustiva de la información, para una correcta interpretación de los resultados en concordancia del problema que se está investigando.

Enfoque: Cuantitativo

Esgrime la recopilación de datos para convenir hipótesis con base en el cálculo numérico y el análisis estadístico, estableciendo patrones de comportamiento y ensayar teorías (Hernández, Fernández y Baptista. 2014, p. 4).

Dicho de otra manera, este enfoque se caracteriza por ser probatorio, cada fase de la investigación debe seguir estrictamente todo el proceso punto por punto, sin eludir una de la otra. Se inicia en una idea que en el transcurso de la investigación se va adaptando y una vez definida, se consigue los objetivos y las preguntas de la investigación con el fin de construir el marco teórico; y luego crearemos las hipótesis y determinaremos las variables en base a las preguntas, las cuales deben ser comprobadas, medidas, empleando métodos y datos estadísticos y así obtener conclusiones relacionadas a la hipótesis trazada.

Tipo: Aplicada

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) la investigación aplicada llamada también empírica, se describe porque busca destinar o valerse de los conocimientos emanados, y a su vez consiguiendo otros, posteriormente de efectuar y sistematizar la experiencia asentada en investigación. El empleo del conocimiento y los resultados alcanzados de la investigación es de manera estricta, establecida y sistemática de saber la verdadera situación de los hechos (p.180).

El presente trabajo investigador fue de tipo aplicada, ya que se buscaba el empleo de nuestras sapiencias conseguidos en la preparación de la presente tesis, dando a conocer y sobre todo a entender la situación y el ambiente que se desarrolla dentro de la organización y aplicamos todo lo asimilado en la indagación de elementos y respuestas nuevas para corregir los problemas detectados y propuestos.

Diseño no experimental

Se define como la investigación que se plasma sin maniobrar voluntariamente las variables. Dicho de otra forma, son los estudios donde la intencionalidad queda de lado al tratar y experimentar las variables independientes con el fin de observar su efecto sobre otras variables comprendidas en la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014 p. 152).

Este diseño nos consiente la observación de todos los acontecimientos y fenómenos que se van presentando en su medio natural, y así posteriormente entrar al análisis, donde todos los actores estarán atentamente ante el ojo del investigador. En este tipo de diseño las variables no deben ser manipuladas de ninguna forma y bajo ningún motivo.

Diseño transversal correlacionales-causales

“Describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa-efecto” (Hernández, Fernández y Batista, 2014 p. 158).

Diremos que el diseño transversal correlacional causal, es aquella que nos refiere a la correlación y relación entre las variables dentro de una concepción determinada, esto cimentado en ideas e hipótesis correlacionales de la misma condición.

2.2. Operacionalización de variables

Identificación de variables

Variable 1: Motivación laboral

Definición conceptual

Según Gonzales (2008) define a la motivación como una compleja integración de procesos psíquicos que efectúan la regulación inductora del comportamiento, ya que determina la dirección (hacia el objeto-meta buscado o el objeto evitado), la intensidad el sentido (de aproximación o evitación) del comportamiento. La motivación despierta, inicia, mantiene, fortalece o debilita la intensidad del comportamiento y pone fin al mismo, una vez lograda la meta que el sujeto persigue (p 52).

Definición operacional

Se refiere al impulso del ser humano, el cual proviene de factores internos y externos, direccionado a un objetivo o meta que termina una vez conseguido lo deseado. Es decir la motivación procede de una serie de elementos provenientes desde el interior como del exterior y llega a su fin una vez conseguido lo deseado.,

Variable 2: Clima laboral

Definición conceptual

Según Hodgetts y Altman (2006) el clima laboral es “el conjunto de características de un centro laboral, que las perciben la personas que trabajan en ese lugar y sirven como fuerza primordial para influir sobre su conducta de trabajo” (p.376).

Definición operacional

Se refiere al contexto del ambiente de la organización, observado por la persona que influye en su sentir y comportamiento.

Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de la variable motivación laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Motivación laboral	Gonzales (2008) define a la motivación “como una compleja integración de procesos psíquicos que efectúan la regulación inductora del comportamiento, ya que determina la dirección (hacia el objeto-meta buscado o el objeto evitado), la intensidad el sentido (de aproximación o evitación) del comportamiento” (p. 52).	Se refiere al impulso del ser humano, el cual proviene de factores internos y externos, direccionados a un objetivo o meta que termina una vez conseguido lo deseado.	Motivación intrínseca	Autonomía Propósito	Siempre
			Motivación extrínseca	Desarrollo propio	
				Reconocimiento Capacitación	Algunas veces
				Oportunidades	Casi nunca
			Proactividad	Desarrollo de actividades	Nunca
				Responsabilidad	

Fuente: Gonzales (2008)

Tabla 2. Operacionalización de la variable clima laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Clima laboral	Hodgetts y Altman (2006) el clima laboral es “el conjunto de características de un centro laboral, que las perciben las personas que trabajan en ese lugar, y sirven como fuerza primordial para influir sobre su conducta de trabajo” (p. 376).	Se refiere al contexto del ambiente de la organización, percibido por el individuo que influye en su sentir y su comportamiento.	Cultura organizacional	Identidad Tolerancia al conflicto Valores	Siempre
			Comunicación organizacional	Información Credibilidad	Casi siempre
				Confianza	Algunas veces
			Trabajo en equipo	Compromiso	Casi nunca
				Coordinación	Nunca
				Satisfacción	

Fuente: Hodgetts y Altman (2006)

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalaron que “Una población también conocido como el universo, son el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones de los cuales se obtendrán conclusiones” (p. 174).

Quiere decir que, es la totalidad de elementos o individuos de quienes estamos aplicados en efectuar la investigación y que a su vez encontramos con las mismas particularidades o rasgos el cual nos valdrá para conocer testimonios concretos o específicos.

El presente trabajo de investigación estuvo constituido por un total de 204 trabajadores del Gobierno Regional del Callao, a octubre de 2019; divididos en tres regímenes laborales que son: D.L. N° 276, D.L. 728 y D.L. N° 1057.

Tabla 3. *Distribución de la población*

Servidores del Gobierno Regional del Callao a octubre de 2019			
Ítem	Regímenes laborales	N° de trabajadores	Proporcionalidad
1	D.L. N° 728	286	0.6682
2	D.L. N° 276	30	0.0700
3	D.L. N° 1057 (CAS)	112	0.2616
	Total	428	1.0000

Fuente: oficina de recursos humanos/datos del personal activo

Muestra

Es aquel subgrupo que es parte de la población, en el que todos los individuos o elementos que la conforman tienen la igualdad de posibilidades de ser elegidos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014. p. 175)

Es decir, es el grupo de individuos que constituye nuestra población, la cual nos valdrá como conjunto de interés para nuestro estudio.

Para alcanzar el tamaño de la muestra se empleará la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q N}{e^2 (N - 1) + Z^2 p \cdot q}$$

Dónde:

e: Margen de error permitido

Z: Nivel de confianza

p: Probabilidad de ocurrencia del evento

q: Probabilidad de no ocurrencia del evento

N: Tamaño de la población

n: Tamaño óptimo de la muestra

Calculando la proporcionalidad para cada uno de los regímenes laborales entre la muestra (93) y la población (428), quedaría de la siguiente forma para realizar las encuestas:

Tabla 4. *Distribución muestral estratificado*

Servidores del Gobierno Regional del Callao a octubre de 2019			
Ítem	Regímenes laborales	Proporcionalidad	Tamaño de la muestra
1	D.L. N° 728	0.6682	62
2	D.L. N° 276	0.0700	7
3	D.L. N° 1057 (CAS)	0.2616	24
	Total	1.0000	93

Fuente: oficina de recursos humanos/datos del personal activo

Criterios de inclusión y criterios de exclusión de la muestra

Criterios de inclusión

Serán incluidos los trabajadores del régimen laboral D.L. N° 276, D.L. 728 y de Contratación Administrativa de Servicios - CAS D.L. N° 1057 por tener estabilidad laboral relativa, pero celebran vínculos laborales por periodos promedio de seis meses.

Criterios de exclusión

No se tomará en cuenta a los servidores contratados por locación de servicios o también llamados terceros, ya que su permanencia es en periodos cortos y para determinados trabajos, solo se contratan para actividades específicas; sumado a eso depende mucho del presupuesto al que se maneje en ciertos periodos de tiempo.

2.4. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica de recolección de datos

Técnica: Encuesta

Según Grasso (2006) define “que es un procedimiento que permite explorar cuestiones y al mismo tiempo obtener información de un número considerable de personas. Permite explorar la opinión pública y los valores vigentes de una sociedad, temas de significación científica y de importancia en las sociedades democráticas” (p.13).

Ciertamente es una técnica que sirve para recabar información selecta en este caso de los trabajadores de una organización y que a su vez nos servirá para formar nuestra base estadística y a partir de allí sacar conclusiones y tomar decisiones de cambio o regulación. Las encuestas permiten clasificar información relevante para tomar decisiones, analizar valores representativos de un grupo o grupos amplios de personas,

nos permite conocer a detalle precepciones de la gente en determinadas situaciones, con el fin de enmarcar tendencias, gustos y posiciones.

Instrumento: Cuestionario

Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que un cuestionario radica en una relación de preguntas con razón de una o más de una variable a evaluar. Esta debe ser proporcionada con el bosquejo del problema como también de la hipótesis, un cuestionario debe ser bien preciso para que su objetivo de medir, sea eficiente y demuestre realmente o refleje la verdadera realidad y no caigan en ambigüedades, porque de no ser así, nuestra investigación estaría adoleciendo de veracidad. (p.217).

Cuestionarios tipo escala de Likert

Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que “consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes” (p.238).

Es decir, se muestran afirmaciones y se exige a la persona que decida su reacción optando por uno de las cinco categorías del escalafón.

Tabla 5. *Cuestionario de variables*

Variable	Técnica	Instrumentos
Motivación laboral	Encuesta	Cuestionario
Clima laboral	Encuesta	Cuestionario

Fuente: Metodología de la investigación de Hernández, Fernández y Batista 2014

Instrumentos de la recolección de datos

“Recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (Hernández, Fernández y Batista. 2014, p. 199).

Es decir, al emplear una herramienta apropiada nos permitirá poder acceder a aquellos datos que buscamos para elaborar fehacientemente nuestro acopio de información y apuntar todas las nociones de las variables que serán investigadas.

Instrumentos de recolección de datos:

Tabla 6. *Instrumento: Cuestionario la Motivación laboral*

Cuestionario la Motivación laboral	
Ficha técnica	
Autor:	Edgar Guerrero Flores
Año	2018
Adaptado por	Carlo Giovani Astudillo Aliaga
Año:	2019
Objetivo:	Conocer la percepción de la motivación laboral
Destinatarios:	Trabajadores
Forma de administración:	Individual
Contenido:	Consta de 3 dimensiones y 10 ítems: Motivación intrínseca, Motivación extrínseca y Proactividad.
Duración:	15 minutos.
Puntuación:	Casi nunca (1), Nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

Fuente: Guerrero (2018)

Tabla 7. *Instrumento: Cuestionario el Clima laboral*

Cuestionario el Clima laboral	
Ficha técnica	
Autor:	Edgar Guerrero Flores
Año	2018
Adaptado por	Carlo Giovani Astudillo Aliaga
Año:	2019
Objetivo:	Conocer la percepción del clima laboral.
Destinatarios:	Trabajadores
Forma de administración:	Individual
Contenido:	Consta de 3 dimensiones y 10 ítems: Cultura organizacional, Comunicación organizacional y Trabajo en equipo.
Duración:	15 minutos.
Puntuación:	Casi nunca (1), Nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

Fuente: Guerrero (2018)

Validez

Valderrama (2014), expresa que el juicio de expertos son las opiniones brindadas por los profesionales en la materia con la pericia necesaria sobre los temas específicos a tratar, ejecutado por el asesor de tesis o especialistas en la investigación, con el propósito de que las formulaciones de preguntas aborden un sentido lógico y sean claros y fácilmente perceptibles, es necesario demostrar audacia y manejo en toda la amplitud de la materia, esto genera confianza al asesorado (p.199).

Por medio del juicio de especialistas, siendo profesores de alto grado académico de la Escuela Profesional de Ciencias Empresariales de la facultad de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, se dio el valor a la estructura y de lo que contiene el instrumento Motivación laboral y el instrumento Clima laboral. Los docentes son:

1. Mg. Braulio Castillo Canales
2. Mg. Hans Mejía Guerrero
3. Mg. Luis Enrique Dios Zarate

Tabla 8. *Validación del instrumento: Motivación laboral*

Expertos	Aplicable
Mg. Braulio Castillo Canales	si
Mg. Hans Mejía Guerrero	si
Mg. Luis Enrique Dios Zarate	si
total	si

Fuente: Elaboración propia

Tabla 9. *Validación del instrumento: Clima laboral*

Expertos	Aplicable
Mg. Braulio Castillo Canales	si
Mg. Hans Mejía Guerrero	si
Mg. Luis Enrique Dios Zarate	si
total	si

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

Para Hernández (2010) la confiabilidad se refiere “al grado en la aplicación del instrumento de investigación, repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados” (p.242).

Se trata del grado de fiabilidad, que tan fiable será nuestra calidad en la aplicación de la herramienta de sondeo, es cuando se obtienen los resultados de un cuestionario en un determinado momento y estos coincidan y no varíen si el análisis se realiza en otro tiempo o momento del estudio. Se determinó la confiabilidad del instrumento utilizando el método Alfa de Cronbach, para lo cual se empleó el programa estadístico SPSS 26, donde se ingresaron los datos recolectados de campo, aplicados a la muestra correspondiente de 93 trabajadores.

Tabla 10. *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	93	100.0
	Excluido	0	0.0
	Total	93	100.0

La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 11. *Estadísticas de fiabilidad*

A	N
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.894	20

Fuente: Elaboración propia

2.5. Procedimiento

Por tratarse de una investigación de tipo aplicada nivel descriptivo simple, correlacional causal y de diseño no experimental, se procedió a describir los fenómenos tal como se estaban presentando, para con ello llegar a cumplir con los objetivos planteados de la investigación. Para lo cual se utilizó constantemente la estadística descriptiva a través del programa SPSS versión 26. Todo ello, luego de operacionalizar la variable en estudio (Ver anexos).

2.6. Método de análisis de datos

El paquete estadístico SPSS, versión 26 será utilizado para procesar para el análisis de los datos recogidos. La correlación que exista entre la motivación laboral y el clima laboral del Gobierno Regional del Callao, 2019, se usaran para el análisis descriptivo a través de los cuadros estadísticos, tablas de frecuencia y porcentajes. En cuanto a la verificación de hipótesis, el modelo estadístico a usar para la relación y prueba será cuantificada a través el Coeficiente de Correlación Pearson.

2.7. Aspectos éticos

El estudio de investigación que se presenta, cuenta con el consentimiento previo de los actores (trabajadores) que participan del estudio, a los cuales se les respetará su privacidad y el amparo de su identidad.

En el uso de la información: se tuvo consideración por la identidad de las personas encuestadas y bajo ningún motivo se le dio uso adverso a la información obtenida; en el aspecto de valoración social: los encuestados no fueron ostentados al peligro, ni se les obligó a decir lo que no querían decir, no hubo ningún tipo de coacción, más bien mostraron pericia, en cuanto a la dinámica; en lo que se describe a la elección imparcial de los sujetos: para este estudio se utilizó a los individuos para la encuesta realizada, de la misma manera y en las mismas condiciones equitativas, para poder tener los mejores resultados posibles; y por último, la validez científica: toda la información externa y de otros autores, cuenta con las fuentes correspondientes, para

que la validez teórica sea la correcta, sin afectar la información a la que se refiere al autor original. Los resultados deben ser fidedignos y no existirán variaciones ni manipulaciones por parte del investigador.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

MOTIVACIÓN LABORAL

Tabla 12. Niveles de percepción de la Motivación laboral

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Desmotivado	16	17,2
	Motivado	58	62,4
	Muy motivado	19	20,4
	Total	93	100,0

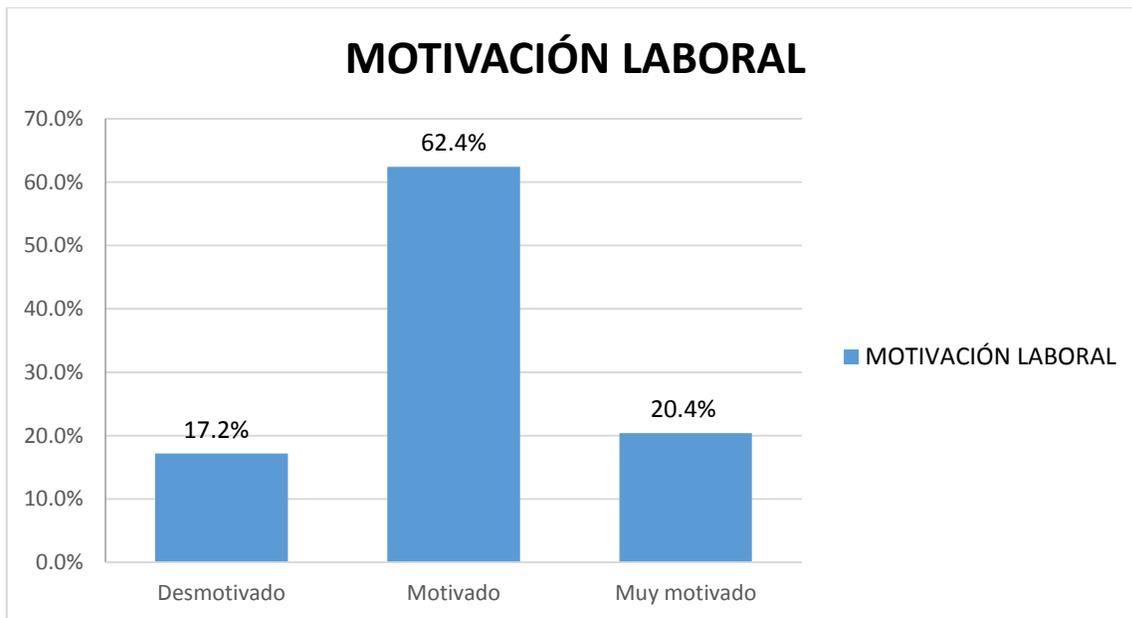


Figura 1. Niveles de percepción de la Motivación laboral.

En la tabla 12 y figura 1 se aprecia que el 17.2 % de los colaboradores del Gobierno Regional del Callao que perciben un nivel de Motivación laboral está desmotivado, el 62.4 % motivado y el 20.4 % muy motivado.

CLIMA LABORAL

Tabla 13. Niveles de percepción de la Clima laboral

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Regular	12	12,9
	Adecuado	61	65,6
	Muy adecuado	20	21,5
	Total	93	100,0

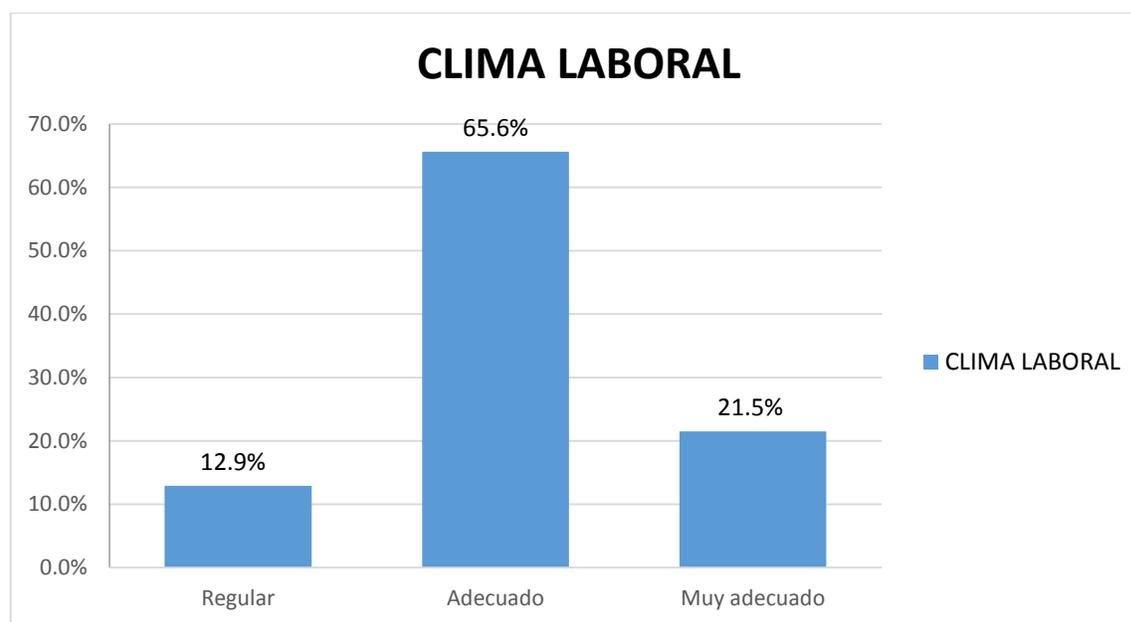


Figura 2. Niveles de percepción del Clima laboral.

En la tabla 13 y figura 2 se aprecia que el 12.9 % de los colaboradores del Gobierno Regional del Callao perciben que el clima laboral es regular, el 65.6 % que es adecuado y el 21.5 % muy adecuado.

MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Tabla 14. Niveles de percepción de la Motivación intrínseca

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Muy desmotivado	1	1,1
	Desmotivado	17	18,3
	Motivado	57	61,3
	Muy motivado	18	19,4
	Total	93	100,0

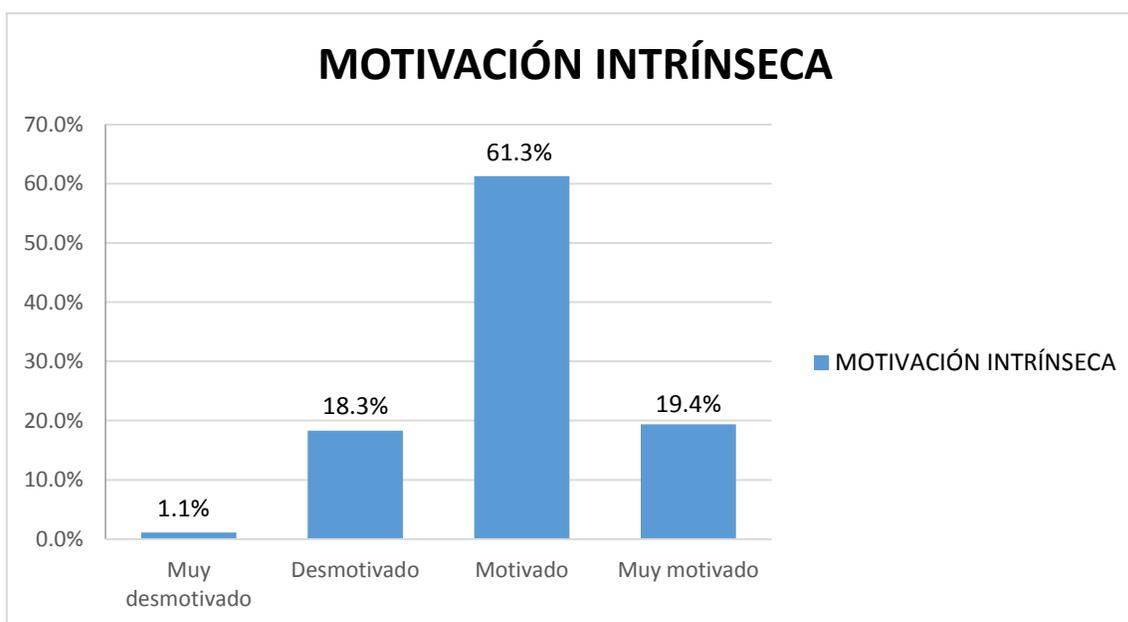


Figura 3. Niveles de percepción de la Motivación intrínseca.

En la tabla 14 y figura 3 se aprecia que el 1.1 % de los colaboradores del Gobierno Regional del Callao que perciben un nivel de Motivación intrínseca está muy desmotivado, el 18.3 % desmotivado, el 61.3 % motivado y el 19.4 % muy motivado.

MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

Tabla 15. Niveles de percepción de la Motivación extrínseca

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Muy desmotivado	2	2,2
	Desmotivado	26	28,0
	Motivado	50	53,8
	Muy motivado	15	16,1
	Total	93	100,0

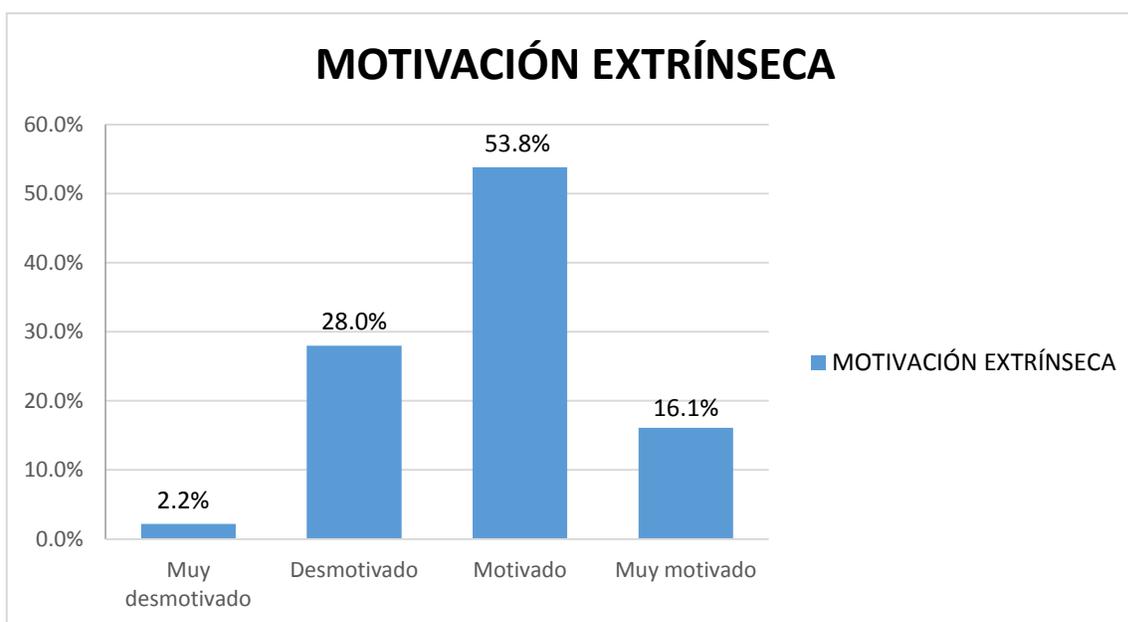


Figura 4. Niveles de percepción de la Motivación extrínseca.

En la tabla 15 y figura 4 se aprecia que el 2.2 % de los colaboradores del Gobierno Regional del Callao que perciben un nivel de Motivación extrínseca está muy desmotivado, el 28 % desmotivado, el 53.8 % motivado y el 16.1 % muy motivado.

PROACTIVIDAD

Tabla 16. Niveles de percepción de la Proactividad

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Muy desmotivado	1	1,1
	Desmotivado	16	17,2
	Motivado	54	58,1
	Muy motivado	22	23,7
	Total	93	100,0

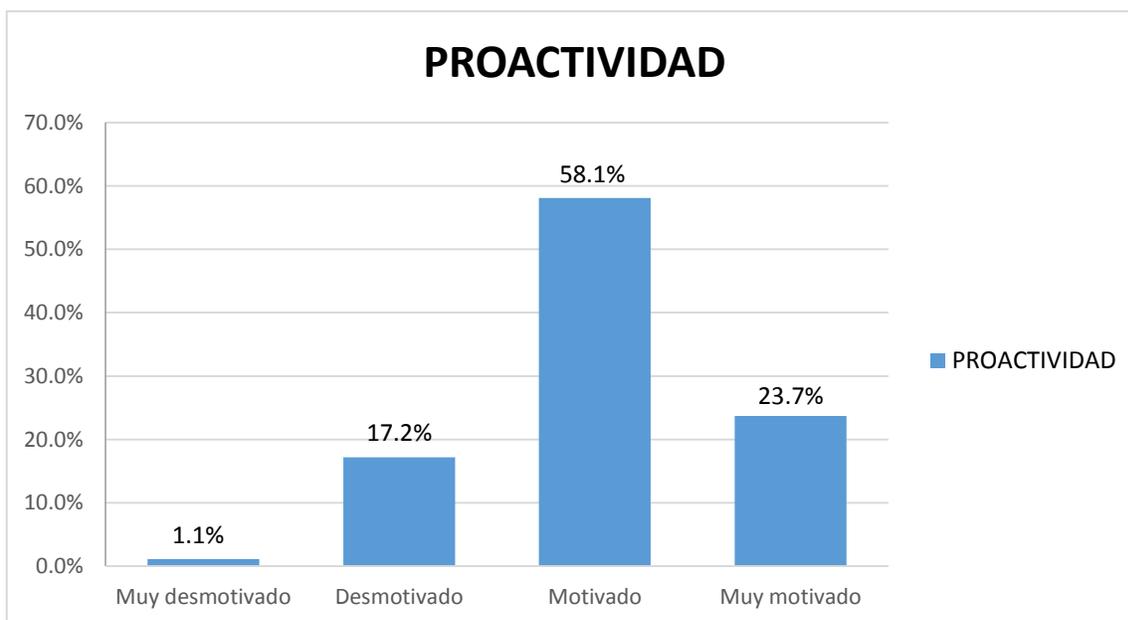


Figura 5. Niveles de percepción de la Proactividad.

En la tabla 16 y figura 5 se aprecia que el 1.1 % de los colaboradores del Gobierno Regional del Callao que perciben un nivel de Proactividad está muy desmotivado, el 17 2 % desmotivado, el 58.1 % motivado y el 23.7 % muy motivado.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Tabla 17. Niveles de percepción de la Cultura organizacional

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Inadecuada	4	4,3
	Regular	11	11,8
	Adecuada	62	66,7
	Muy adecuada	16	17,2
	Total	93	100,0

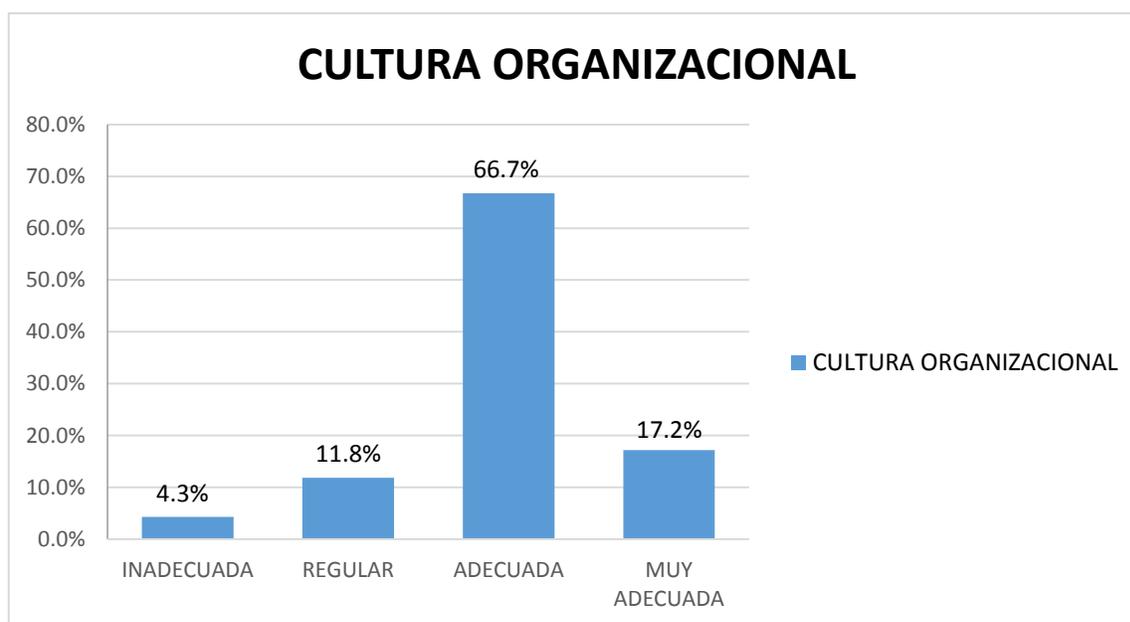


Figura 6. Niveles de percepción de la Cultura organizacional.

En la tabla 17 y figura 6 se aprecia que el 4.3 % de los colaboradores del Gobierno Regional del Callao perciben que la cultura organizacional es inadecuada, el 11.8 % es regular, el 66.7 % que es adecuada y el 17.2 % muy adecuada.

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Tabla 18. Niveles de percepción de la Comunicación organizacional

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Inadecuada	7	7,5
	Regular	20	21,5
	Adecuada	58	62,4
	Muy adecuada	8	8,6
	Total	93	100,0

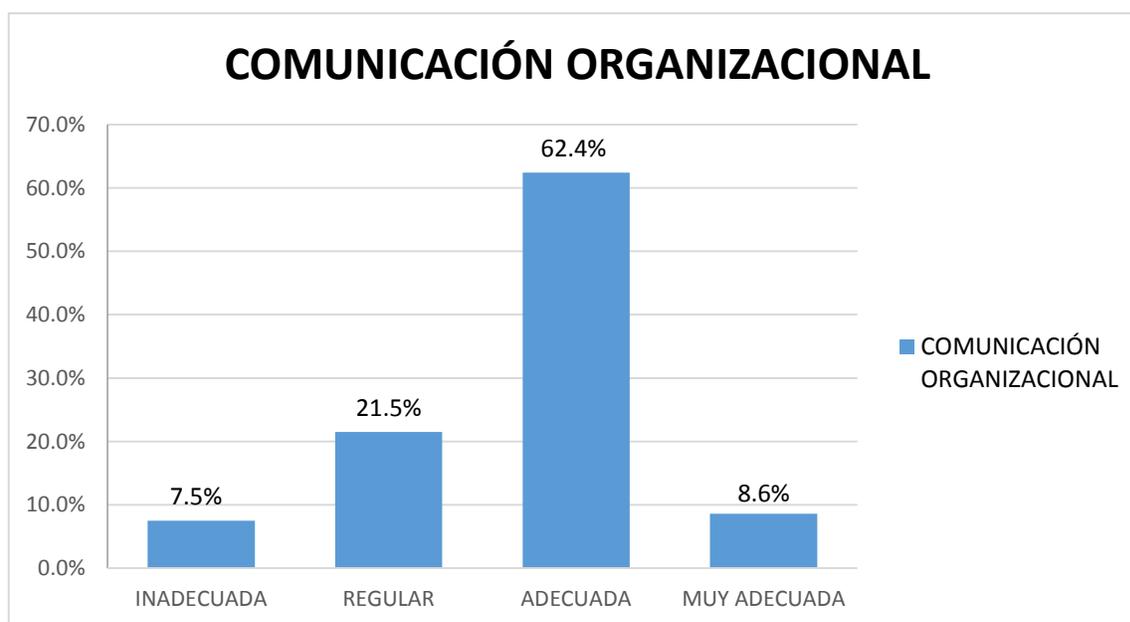


Figura 7. Niveles de percepción de la Comunicación organizacional.

En la tabla 18 y figura 7 se aprecia que el 7.5 % de los colaboradores del Gobierno Regional del Callao perciben que la comunicación organizacional es inadecuada, el 21.5 % es regular, el 62.4 % que es adecuada y el 8.6 % muy adecuada.

TRABAJO EN EQUIPO

Tabla 19. Niveles de percepción del Trabajo en equipo

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Inadecuado	1	1,1
	Regular	5	5,4
	Adecuado	51	54,8
	Muy adecuado	36	38,7
	Total	93	100,0

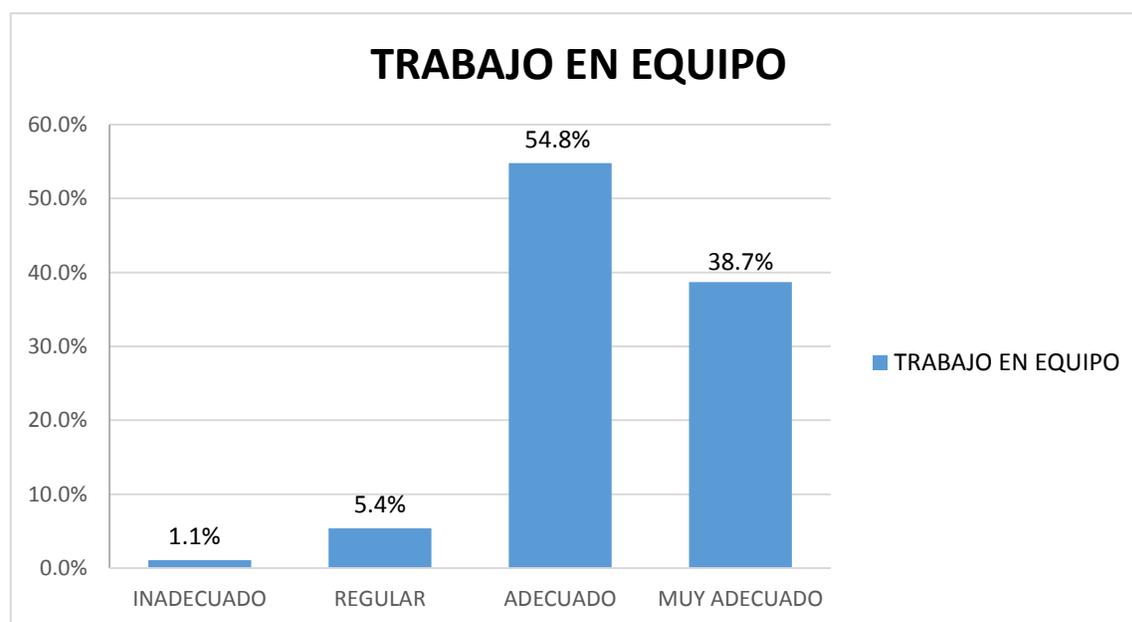


Figura 8. Niveles de percepción del Trabajo en equipo.

En la tabla 19 y figura 8 se aprecia que el 1.1 % de los colaboradores del Gobierno Regional del Callao perciben que el trabajo en equipo es inadecuado, el 5.4 % es regular, el 54.8 % que es adecuado y el 38.7 % muy adecuado.

3.2. Prueba de hipótesis

Seguidamente, se realizará la demostración de hipótesis a través de la prueba de Correlación de Chi cuadrado que nos muestra el nivel de correlación entre las variables, tanto los resultados de correlación sean más cercanos a 1 y su significación sea menor a 0.05, será más fuerte la relación.

3.2.1. Prueba hipótesis general

Tabla 20. *Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis general*

Motivación laboral	Estadísticos	Clima laboral			Total
		Regular	Adecuado	Muy adecuado	
Desmotivado	Frecuencia	8	8	0	16
	Porcentaje	66,7%	13,1%	0,0%	17,2%
Motivado	Frecuencia	4	44	10	58
	Porcentaje	33,3%	72,1%	50,0%	62,4%
Muy motivado	Frecuencia	0	9	10	19
	Porcentaje	0,0%	14,8%	50,0%	20,4%
Total	Frecuencia	12	61	20	93
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Instrumento Aplicado -2019

De la tabla 20, aseveramos que del 100% de la variable clima laboral que están en el nivel “regular” corresponden al 66,7% del nivel “desmotivado” y el 33,3% al nivel “motivado” de motivación laboral, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que perciben un regular clima laboral. Del 100% del clima laboral del nivel “adecuado” corresponde al 13,1% al nivel “desmotivado”, al 72,1% al nivel “motivado” y 14,8% al nivel “muy motivado” de motivación laboral, en este nivel se ubican aquellos colaboradores tienen una posición neutra con respecto a esta variable. Del 100% del clima laboral del nivel “muy adecuado” corresponde al 50% al nivel “motivado” y 50% al nivel “muy motivado” de motivación laboral, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que sienten que el clima laboral es muy adecuado para su desarrollo y superación.

Contrastación de la hipótesis nula respecto a la alterna

Ha: Existe relación entre la motivación laboral con el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2019.

Ho: No, Existe relación entre la motivación laboral con el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2019.

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Si el X^2_c es mayor que el X^2_t se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario que X^2_t fuese mayor que X^2_c se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, Hipótesis nula (Ho), Hipótesis alterna (Ha)

Nivel de Significancia: 0.05

Del Chi cuadrado de Pearson entre una variable relacionada a otra variable tenemos que:

De Chi cuadrado de Pearson: $0.000 < 0.05$

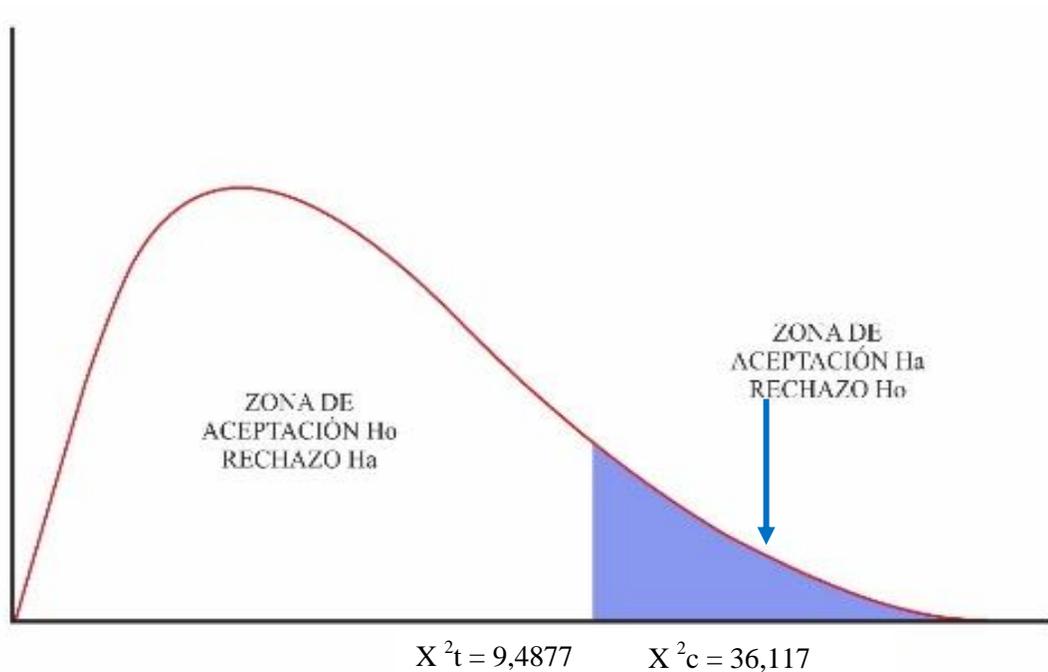
Tabla 21. *Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis general*

Prueba Chi-cuadrado			Significación
	Valor	gl	asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36,117 ^a	4	0,000
Razón de verosimilitud	32,742	4	0,000
Asociación lineal por lineal	26,498	1	0,000
N de casos válidos	93		

Existencia: El valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2_c = 36,117^a$, y el valor teórico es $X^2_t = 9,4877$, con el 95%, de nivel de confianza y 4 grados de libertad, entonces cumple la relación de orden $X^2_t < X^2_c$. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a .

Concluyendo en la existencia de una relación directa entre la motivación laboral y el clima laboral.

Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor = 0,00 < 0,05, con nivel de significación $\alpha = 0,05$, llamado potencia de contraste, en virtud a estos concluimos en que las variables de estudio son estadísticamente significativas.



IV. DISCUSIÓN

Sobre la hipótesis general, que al ser formulada sostiene que existe relación entre la motivación laboral con el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao. Esta relación se confirma dado el resultado del coeficiente de chi cuadrado estimado ($X^2_c = 36,117a$) es mayor que ($X^2_t = 9,4877$), por lo tanto se confirma que si existe relación directa entre la motivación laboral y el clima laboral. El hallazgo se confirma con la tesis de Guerrero (2018) que lleva por título “La motivación y su influencia sobre el clima laboral en la empresa Tiendas por Departamento Ripley S.A. de Megaplaza, Independencia”, en la cual concluye que existe influencia significativa de la motivación sobre el clima laboral.

Igualmente, en la tesis de Morales (2018) “Clima Organizacional y motivación de los colaboradores del área de Servicios Generales y Mantenimiento en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, El Agustino”, en la cual se concluye que existe relación entre las variables clima organizacional y motivación del área de servicios generales y mantenimiento.

Asimismo, con Ayquipa (2017) “La motivación laboral y clima organizacional en la Municipalidad de Los Olivos. Lima”, concluye que existe evidencia marcada o significativa para afirmar que las dos variables las cuales son motivación laboral y clima organizacional se relacionan significativamente.

V. CONCLUSIONES

Se determinó que existe una relación entre la motivación laboral y el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao por lo cual se cumplió con el objetivo general. Según los resultados obtenidos el valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2_c = 36,117^a$, y el valor teórico es $X^2_t = 9,4877$, con el 95%, de nivel de confianza y 4 grados de libertad, entonces cumple la relación de orden $X^2_t < X^2_c$; en efecto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a , concluyendo que si existe relación directa entre la motivación laboral y el clima laboral.

Se determinó que existe una relación entre la motivación intrínseca y el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao. Según los resultados obtenidos el valor de Chi cuadrado calculado es $X^2_c = 34,070^a$ y el valor teórico es $X^2_t = 12,5916$, con el 95%, de nivel de confianza y 6 grados de libertad, entonces cumple la relación de orden $X^2_t < X^2_c$; en efecto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a , concluyendo que si existe relación directa entre la motivación intrínseca y el clima laboral.

Se determinó que existe una relación entre la motivación extrínseca y el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao. Según los resultados obtenidos el valor de Chi cuadrado calculado es $X^2_c = 30,226^a$ y el valor teórico es $X^2_t = 12,5916$, con el 95% de nivel de confianza y 6 grados de libertad, entonces cumple la relación de orden $X^2_t < X^2_c$; en efecto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a , concluyendo que si existe relación directa entre la motivación extrínseca y el clima laboral.

Se determinó que existe una relación entre la proactividad y el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao. Según los resultados obtenidos el valor de Chi cuadrado calculado es $X^2_c = 16,799^a$ y el valor teórico es $X^2_t = 12,5916$, con el 95% de nivel de confianza y 6 grados de libertad, entonces cumple la relación de orden $X^2_t < X^2_c$; en efecto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a , concluyendo que si existe relación directa entre la proactividad y el clima laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda robustecer estas dos variables en la entidad regional, por un lado motivando a los trabajadores aún más, implementar actividades de integración y confraternidad entre los trabajadores, acciones cívicas conjuntas que los estimule, más cursos de capacitación y talleres que refuercen su nivel técnico y profesional, con reconocimientos constantes a su desempeño como se viene realizando en los actos protocolares y de celebraciones regionales e institucionales, dándole un lugar especial como seres humanos valiosos y provechosos para el eficiente desarrollo y funcionamiento de la entidad en la cual realizan sus labores; y mejorar el actual clima laboral, siendo hoy en día adecuado, pero que debe mejorarse, porque depende de este para que el servidor público desarrolle sus actividades con avenencia; una vez hecho esto, lograremos una mayor eficiencia y eficacia en las actividades técnicas y profesionales proporcionados por el personal.

Se recomienda trabajar más de la mano con el área de bienestar social de la oficina de recursos humanos en programas de superación personal y habilidades, charlas psicológicas que fortalezcan las capacidades éticas y de autoestima de los colaboradores, esto producirá una autovaloración de los trabajadores y contribuirá a que mejoren las relaciones interpersonales, de esta forma mejorará el clima laboral fortaleciendo la armonía y el óptimo ambiente que debe existir para que la entidad sea la beneficiada.

Se recomienda continuar mostrando estimación al esfuerzo del trabajador, ofrecerles capacitación constante para el desarrollo de sus capacidades, no dejar de brindarles sano esparcimiento con eventos de carácter deportivo, ya que el trabajador se siente motivado confraternizando con sus compañeros de trabajos, jefes y todo trabajador que presta servicio en esta entidad, incluyendo eventos de agasajos para los hijos de los trabajadores, acciones que no se están realizando, estas actividades son integradoras del núcleo familiar, exactamente

deben llevarse a cabo en épocas navideñas, y por último brindar una verdadera línea de carrera, que todos tengan oportunidades de ascender de nivel profesional o técnico y esto a su vez un mejor nivel remunerativo.

Se recomienda incentivar a los trabajadores para que sean más participativos y proactivos, que se identifiquen más con la entidad y su comunidad, organizando campañas de voluntariado de carácter social en beneficio de la ciudadanía, hoy en día el tema del calentamiento global y los cambios climáticos extremos que azotan nuestro planeta nos debe llevar a recapacitar y tomar medidas de carácter urgente, dar el ejemplo con nuestro personal, incentivando el reciclaje obligatorio dentro de la institución por ejemplo; y así otras campañas que sean iniciativa de nuestros colaboradores como acciones donativas para niños en extrema pobreza, etc; que esta propuesta sea integra a todos los trabajadores, incluidos directores, jefes y gerentes.

REFERENCIAS

- Ayquipa, F. (2017). Motivación laboral y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, Lima. (Tesis de Maestría). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23500/Ayquipa_CFE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bolaños, K. y Franco, D. (2017). Clima organizacional e identificación organizacional en empleados de una empresa de la Ciudad de Cali, Colombia. (Tesis de Grado). Recuperado de: http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/8406/Clima_organizacional_identificacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid. España.
- Carrasco, S. (2007). Metodología de la Investigación científica. (1era ed.).Lima, Perú: San Marcos.
- Chávez, R. (2017). Clima organizacional y desempeño organizacional del Fondo de Empleados de la SUNAT, Lima. (Tesis de Grado). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15755/Chavez_VRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I (2009). Comportamiento organizacional. 2da ed. México, D.F:Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones. 9°. ed. México.

- Cruz, C., Olivares, S., y Gonzáles, M. (2014). Metodología de la investigación. Primera edición Ebook. Grupo editorial Patria. México.
- Esquíá, K. y Smith, J. (2015). Influencia del clima laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Alto Selva Alegre, Arequipa 2015. Universidad Católica Santa María. Arequipa.
- Gan, F. y Trigine, J. (2012). Labor Climate: Manual of instruments for management and development of people in organizations. Díaz de Santos editions.
- Gan, F. y Trigine, J. (2006). Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones. Ediciones Díaz de Santos S.A. España. Recuperado de: https://www.academia.edu/13298515/MANUAL_DE_INSTRUMENTOS_DE_GESTION_Y_DESARROLO_DE_LAS_PERSONAS_EN_LAS_ORGANIZACIONES_GAN_Y_TRIGINE
- Gonzales, D. (2008). Psicología de la motivación. Editorial en ciencias médicas. Cuba.
- Guerrero, E. (2018). La motivación y su influencia en el clima laboral de la empresa tiendas por departamento Ripley de Megaplaza, Independencia, Lima. (Tesis de Grado). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/24910/Guerrero_FE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guillermo, Y. (2017). Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura. (Tesis de Grado). Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1870/TFCE-03-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (5ta ed.). México D.F: McGraw-Hill.

Hernández, R. (2019). Metodología de la Investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. (1era ed.). México D.F: McGraw-Hill.

Hodgetts, R. Valenci, E. and Altman, S. (1985). Behavior Theory and Practice. Recuperado de:[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=MB6LBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=hodgetts,+r.+m.+and+altman,+s.+\(1985\)+behavior+of+organizations.&ots=BGFxFZ3Cy4&sig=WPwWA9-xoKmZ9B2gZ3SYz3UsH9s#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=MB6LBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=hodgetts,+r.+m.+and+altman,+s.+(1985)+behavior+of+organizations.&ots=BGFxFZ3Cy4&sig=WPwWA9-xoKmZ9B2gZ3SYz3UsH9s#v=onepage&q&f=false)

Ibáñez, C. y Marín, A. (2008). Metodologías de la investigación en las ciencias sociales: Fases, fuentes y selección de técnicas. Revista Escuela de Administración de Negocios. Número 64. Universidad EAN-Colombia.

Jiménez, D. y Jiménez, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador. Revista Ciencia UNEMI Vol. 9 - N° 18. Recuperado de: <http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/cienciaunemi/article/view/301>

Kofi, G. (2011). Application of Frederick Herzberg's Two-Factor theory in assessing and understanding employee motivation at work: a Ghanaian Perspective. European Journal of Business and Management Vol 3, No.9. Ghana. Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/8120/9583968b25d38e08f353aef4004be7cd099c.pdf>

Luthans, F. (2008). Organizational behavior. First edition. Editorial Mc Graw HILL. México.

McGreor, D. (2006). Organizational behavior. McGraw-Hill Education. Estados Unidos. Reuperado de: http://content.time.com/time/specials/packages/article/0,28804,2086680_2086683_2087675,00.html

Maslow, A. (1985). A Theory of Human Motivation. First edition. General Press. India.

Recuperado de: <https://www.kobo.com/ww/en/ebook/a-theory-of-human-motivation-6>

Morales, M. (2017). Clima organizacional y motivación de los colaboradores del área de servicios generales y mantenimiento en el Hospital Nacional Hipólito Unánue, el

Agustino, Lima. (Tesis de Grado). Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/24105/MORALES_AM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Stoner, J. Freeman, E. and Gilbert, D. (1996). Management. Prentice Hall Inc. Recuperado de:

https://www.academia.edu/35973726/Stoner_1996_Administraci%C3%B3n_6ta_Edici%C3%B3n_J._A._F._Stoner_R._E._Freeman_and_D._R._Gilbert_Jr_ByPriale_FL

Wandersleben, Y. (2016). Clima organizacional en escuelas del sistema educativo adventista en la región del BioBío, Chile. (Tesis de Doctorado). Recuperado de:

<https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=LC%2BRQU GPARY%3D>

ANEXOS

Anexo 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

"La motivación laboral y el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2019"							
PROBLEMAS	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA	
<p>General: ¿Cómo influye la motivación en el clima laboral del Gobierno Regional del Callao, Callao 2019?</p>	<p>General: Determinar la influencia de la motivación en el clima laboral del Gobierno Regional de Callao, Callao 2019.</p>	<p>General: La motivación influye significativamente en el clima laboral del Gobierno Regional del Callao, Callao 2019.</p>	<p>Variable 1: Motivación Laboral Gonzales (2008) define a la motivación "como una compleja integración de procesos psíquicos que efectúan la regulación inductora del comportamiento, ya que determina la dirección (hacia el objeto-meta buscado o el objeto evitado), la intensidad el sentido (de aproximación o evitación) del comportamiento" (p. 52).</p>	Motivación intrínseca	Autonomía	<p>Método: Hipotético – deductivo Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Nivel: Explicativo - causal</p>	
					Propósito		<p>Población y muestra: Población = 433 trabajadores (as) del Gobierno Regional del Callao. Muestra = 204 trabajadores (as) del Gobierno Regional del Callao.</p>
					Desarrollo propio		
				Motivación extrínseca	Reconocimiento	<p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de 20 ítems. Escala: Tipo Likert</p>	
					Capacitación		
					Oportunidades		
				Proactividad	Participación		
					Desarrollo de actividades		
					Responsabilidad		
<p>Específico 1: ¿Cómo influye la motivación intrínseca en el clima laboral del Gobierno Regional del Callao, Callao 2019?</p> <p>Específico 2: ¿Cómo influye la motivación extrínseca en el clima laboral del Gobierno Regional del Callao, Callao 2019?</p> <p>Específico 3: ¿Cómo influye la proactividad en el clima laboral del Gobierno Regional del Callao, Callao 2019?</p>	<p>Específico 1: Determinar la influencia de la motivación intrínseca en el clima laboral del Gobierno Regional de Callao, Callao 2019.</p> <p>Específico 2: Determinar la influencia de la motivación extrínseca en el clima laboral del Gobierno Regional de Callao, Callao 2019.</p> <p>Específico 3: Determinar la influencia de la proactividad en el clima laboral del Gobierno Regional de Callao, Callao 2019.</p>	<p>Específica 1: La motivación intrínseca influye significativamente en el clima laboral del Gobierno Regional del Callao, Callao 2019.</p> <p>Específica 2: La motivación extrínseca influye significativamente en el clima laboral del Gobierno Regional del Callao, Callao 2019.</p> <p>Específica 3: La proactividad influye significativamente en el clima laboral del Gobierno Regional del Callao, Callao 2019.</p>	<p>Variable 2: Clima Laboral Hodgetta y Altman (2006) el clima laboral es "el conjunto de características de un centro laboral, que las perciben las personas que trabajan en ese lugar y sirven como fuerza primordial para influir sobre su conducta de trabajo" (p. 376).</p>	Cultura organizacional	Identidad	<p>Diseño: No experimental y de corte transversal Esquema:</p> <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 M --> R R --> O2 O2 --> R </pre>	
					Tolerancia al conflicto		
					Valores		
				Comunicación organizacional	Información		
					Credibilidad		
					Confianza		
				Trabajo en equipo	Compromiso		
					Coordinación		
					Satisfacción		

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2. VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Experto N° 01

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: La motivación laboral y el clima laboral en el Comercio Regulado del Callao, 2019.

Apellidos y nombre del investigador: **Arcadio Vilga, Carlo Gavari**

Apellidos y nombre del experto: **METE. BRAVO GARCIA**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítem	ASPECTO POR EVALUAR:			OPINIÓN DEL EXPERTO		
				PRECISIÓN	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Clima laboral	Cultura organizacional	Identidad	1	Me siento identificado con la organización	Libre	<input checked="" type="checkbox"/>			
			2	La organización resuelve de manera adecuada los problemas que se pueden presentar y tiene un ambiente amigable, respetuoso y sano con sus colaboradores.	Scarpas (5)	<input checked="" type="checkbox"/>			
			3	Existe de acuerdo con los valores propuestos por la organización.		<input checked="" type="checkbox"/>			
			4	Me jefes y gerentes del negocio se involucran en los desafíos importantes a implementar.	Das escapas (4)	<input checked="" type="checkbox"/>			
			5	Considero que la formación brindada sobre los temas de interés es suficiente.		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Comunicación organizacional	Coefianza	Cooperación	6	La información recibida a las personas en discusiones que afectan al trabajo o al ambiente de trabajo de estos.	Algunos veces (3)	<input checked="" type="checkbox"/>		
				7	Los colaboradores están dispuestos a hacer un esfuerzo extra para hacer el trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
				8	Me jefes y gerentes toman en cuenta al trabajador en la asignación de funciones y coordinación de personas.	Das marca (2)	<input checked="" type="checkbox"/>		
				9	Me siento orgulloso con el trabajo que desarrollo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
				10	La motivación de mi área de trabajo es óptima.	Marca (1)	<input checked="" type="checkbox"/>		
Trabajo en equipo	Satisfacción	Fecha: 10.08.19							
		Firma del experto:							

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, así el proceso, en dependencia de la estructura de la investigación y de las variables.

METE. BRAVO GARCIA

MATRIZ DE VALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: La motivación laboral y el clima laboral en el Cu-Neuro Regional del Callao, 2019.		Aplicación y nombre del investigador: Atencio Alango, Guido César		Aplicación y nombre del sujeto: <u>YOTTE BRAVO CASTILLO</u>			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ABRICO POR EVALUAR				
			Item	PRELIMINAR	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE
Motivación laboral	Motivación intrínseca	Afirmación	1	Tengo tiempo para sentirme preocupado sobre los problemas que se presentan en el trabajo.	Libre (1)	<input checked="" type="checkbox"/>	
			2	Preferisco con entusiasmo las actividades que me ocurren en el día.	Siempre (5)	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Desarrollo propio	3	Me siento orgulloso de haber alcanzado mis objetivos personales.		<input checked="" type="checkbox"/>	
			4	Me siento orgulloso de haber alcanzado mis objetivos personales.	Casi siempre (4)	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Motivación extrínseca	Reconocimiento	5	Me siento orgulloso de haber alcanzado mis objetivos personales.		<input checked="" type="checkbox"/>	
			6	La organización ofrece capacitación y oportunidades para el desarrollo de sus capacidades.	Algunas veces (3)	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Oportunidades	7	En esta organización tengo la oportunidad de realizar una línea de carrera.		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Proactividad	Participación	8	Siento que mi participación es importante para el logro de objetivos.	Casi nunca (1)	<input checked="" type="checkbox"/>	
			9	En mi área de trabajo se me anima a hacer las propuestas de mejoramiento.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Responsabilidad	10	Asumo con responsabilidad y proactividad las tareas asignadas por mi jefe o gerente.	Nunca (1)	<input checked="" type="checkbox"/>	
Firma del evaluador		Fecha: <u>10.08.19</u>					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, se detallan en la tabla de la investigación y de las variables.

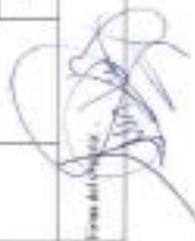
Yotte Bravo Castillo

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: La motivación laboral y el clima laboral en el Gobierno Regional del Cusco, 2018.		ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Item	PRESENTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Clima laboral	Clima organizacional	Identidad	1	Me siento identificado con la organización	Likert	/		
			2	La organización actúa de manera adecuada los problemas que se presentan interna y externa en ambiente tranquilo, respetuoso y sano con sus colaboradores.	Siempre (5)	/		
		Valores	3	Existe de acuerdo con los valores propuestos por la organización.		/		
			4	Me jelo a personal en sus áreas, años más a favor de los cambios tecnológicos e implementos	Con siempre (4)	/		
			5	Considero que la información brindada sobre los temas de interés es confiable.		/		
	Comunicación organizacional	Confianza	6	La organización involucra a las personas en decisiones que afectan el trabajo o el ambiente de trabajo de ellas.	Algunas veces (3)	/		
			7	Los colaboradores están dispuestos a hacer un esfuerzo extra para hacer el trabajo.		/		
		Compromiso	8	Mi jefe o gerente realiza un buen trabajo en la asignación de funciones y combinación de personas.	Con veces (2)	/		
			9	Me siento orgulloso con el trabajo que desempeño.		/		
			10	La cantidad de trabajo que tengo es optima.	Nunca (1)	/		
Fecha del informe	Fecha 19.08.2019							

Muse Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si presenta, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO DE DEFINICIÓN DE DATOS

ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítem	PROBLEMA	ESCALA	SÍ CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Habilidades laborales	Motivación intrínseca	Atracción	1	Tengo libertad para tomar decisiones sobre los problemas que se presentan en el trabajo.	Libre	/		
		Propósito	2	Realizo con entusiasmo las actividades que me excitan.	Sereno (1)	/		
		Desarrollo propio	3	Mé trabajo me permite obtener más objetivos personales.		/		
		Autosostentado	4	Mé jale o genero nuevas ideas y recomiendo por el buen trabajo y el esfuerzo extra que realizo.	Con aliento (4)	/		
	Motivación extrínseca		5	Mé siento satisfecho con el trabajo y prestaciones que presto.		/		
			6	La organización ofrece capacitación y desarrollo para el desarrollo de sus capacidades.	Algunas veces (2)	/		
			7	En esta institución tengo la oportunidad de cultivar una línea de carrera.		/		
	Prestabilidad	Participación	8	Siento que no participo en importante para el logro de objetivos.	Constante (2)	/		
		Desarrollo de actividades	9	En mi área de trabajo se me anima hacer la cobertura de reuniones.		/		
		Responsabilidad	10	Actúo con responsabilidad y profesionalismo las tareas asignadas por mi jefe o gerente.	Más (1)	/		
Fecha del estudio	 Fecha: 15 de mayo 2019							

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si preceden, se dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: La restricción laboral y el clima laboral en el Gobierno Regional de Cuzco, 2015.		Apellidos y nombres del investigador: <u>ANASTASIA ALBA, CAROLINA</u>		Apellidos y nombres del experto: <u>MERIA GUERRERO, HANS</u>		OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Item	PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE		
Clima laboral	Cultura organizacional	Identidad	1	Me siento identificado con la organización.	Léves				
		Tránsito al conflicto	2	La organización respeta los derechos laborales en problemas que se puedan presentar y busca un solución a tiempo, transparente y con justicia laboral.	Siempre (5)				
		Valores	3	Hay de acuerdo con los valores propuestos por la organización.					
	Comunicación organizacional	Información	Información	4	Mi jefe o gerente me mantiene informado acerca de los cambios que se van a implementar.	Casi siempre (4)			
			Credibilidad	5	Considero que la información brindada sobre los temas de interés es confiable.				
			Confianza	6	La organización involucra a los gerentes en decisiones que afectan al trabajo o el ambiente de trabajo de ellas.	Algunas veces (3)			
			Compromiso	7	Los colaboradores están dispuestos a hacer un esfuerzo extra para sacar el trabajo.				
		Trabajo en equipo	Satisfacción	Coordinación	8	Mi jefe o gerente realiza un buen trabajo en la asignación de funciones y coordinación de personas.	Casi nunca (1)		
				Satisfacción	9	Me siento orgulloso con el trabajo que desempeño.			
					10	La cantidad de mi hora de trabajo es justa.	Nunca (1)		
Firma del experto				Fecha: <u>08/08/2019</u>					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Trabajo de Investigación: La motivación laboral y el clima laboral en el Comercio Regional del Cuzco, 2019		OBJETIVO DE EVALUAR			CRITERIOS DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítem	PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Motivación intrínseca	Motivación intrínseca	Autonomía	1	Tengo libertad para tomar decisiones sobre los problemas que se presentan en el trabajo.	Likert			
			2	Me siento motivado en los actividades que me concierne.	Sierpina (1)			
			3	Me siento en libertad de expresar mis opiniones personales.				
Motivación extrínseca	Motivación extrínseca	Compensación	4	Me siento satisfecho con el salario y reconocimiento por el buen trabajo y el esfuerzo que se realiza.	Casi siempre (4)			
			5	Me siento satisfecho con el sueldo y prestaciones que percibo.				
			6	La empresa ofrece capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de sus capacidades.	A veces (1)			
			7	La empresa ofrece tiempo la oportunidad de realizar una línea de carrera.				
			8	Quisiera que me participaran en decisiones para el logro de objetivos.	Casi nunca (3)			
Procedural	Procedural	Responsabilidad	9	En mi área de trabajo se me brinda libertad de decisión de actividades.				
			10	Existe una responsabilidad y profesionalismo las tareas encomendadas por el jefe a generar.	Nunca (1)			
Firma del experto:				Fecha: 10, 09, 2019				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, está el puntaje, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Anexo 3. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La presente encuesta es personal y anónima, encaminada a los trabajadores que laboran en el Gobierno Regional del Callao.

Agradecemos responder con la mayor transparencia y franqueza a las diversas preguntas del cuestionario, lo cual nos condescenderá un acercamiento científico a la realidad concreta de la organización.

INSTRUCCIONES: En escala del 1 al 5, marque con “X” la opción que mejor figure el grado en el que está de acuerdo con las consiguientes aseveraciones.

Alternativa	Escala Valorativa
Siempre	5
Casi siempre	4
Algunas veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

It.	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Motivación Laboral						
1	Tengo libertad para tomar decisiones sobre los problemas que se presentan en el trabajo.					
2	Realizo con entusiasmo las actividades que me encomiendan.					
3	Mi trabajo me permite alcanzar mis objetivos personales.					
4	Mi jefe o gerente muestra aprecio y reconocimiento por el buen trabajo y el esfuerzo extra que realizo.					
5	Me siento satisfecho con el sueldo y prestaciones que percibo.					
6	La organización ofrece capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis capacidades.					
7	En esta organización tengo la oportunidad de realizar una línea de carrera.					
8	Siento que mi participación es importante para el logro de objetivos.					
9	En mi área de trabajo se me orienta hacia la obtención de resultados.					
10	Asumo con responsabilidad y profesionalismo las tareas encomendadas por mi jefe o gerente.					

Instrumento. Cuestionario referente a la Clima aboral

La presente encuesta es personal y anónima, encaminada a los trabajadores que laboran en el Gobierno Regional del Callao.

Agradecemos responder con la mayor transparencia y franqueza a las diversas preguntas del cuestionario, lo cual nos condescenderá un acercamiento científico a la realidad concreta de la organización.

INSTRUCCIONES: En escala del 1 al 5, marque con “X” la opción que mejor figure el grado en el que está de acuerdo con las consiguientes aseveraciones.

Alternativa	Escala Valorativa
Siempre	5
Casi siempre	4
Algunas veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

It.	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Clima Laboral						
1	Me siento identificado con la organización.					
2	La organización resuelve de manera adecuada los problemas que se puedan suscitar y busca un ambiente tranquilo, respetuoso y sano para sus colaboradores.					
3	Estoy de acuerdo con los valores propuestos por la organización.					
4	Mi jefe o gerente me mantiene informado acerca de los cambios importantes a implementar.					
5	Considero que la información brindada sobre los temas de interés es confiable.					
6	La organización involucra a las personas en decisiones que afectan el trabajo o el ambiente de trabajo de éstas.					
7	Los colaboradores están dispuestos a hacer un esfuerzo extra para hacer el trabajo.					
8	Mi jefe o gerente realiza un buen trabajo en la asignación de funciones y coordinación de personas.					
9	Me siento orgulloso con el trabajo que desempeño.					
10	La comodidad de mi área de trabajo es óptima.					

¡Se agradece su gentil colaboración!

Anexo 4. AUTORIZACIÓN



Solicitud: Autorización para realizar Encuestas para Proyecto de Investigación (Tesis) y Trabajo de Investigación en el Gobierno Regional del Callao



Señor.
Econ. Rodolfo Raúl Castro Retes
Gerente General Regional (e)
Gobierno Regional del Callao

Presente.-

De mi mayor consideración:

Yo, Carlo Giovanni Astudillo Aliaga, identificado con DNI N° 25762041, trabajador bajo el régimen CAS y quien desempeña sus labores en la Oficina de Recursos Humanos con el debido respeto me presento ante usted y a la vez solicitarle lo siguiente:

Me expida una Constancia de Autorización para realizar Encuestas para Proyecto de Investigación (Tesis) y Trabajo de Investigación en el Gobierno Regional del Callao, requisito indispensable para fines estrictamente académicos por formar parte de mis trabajos a presentar a la Universidad Cesar Vallejo, en la cual estoy cursando actualmente el X Ciclo en la Carrera de Administración, en el siguiente recuadro indico mis trabajos a elaborar:

Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

Título	Producto
"La motivación laboral y su influencia en el clima laboral del Gobierno Regional del Callao, 2019"	Tesis para obtener el título profesional en administración.
"El clima laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2019"	Trabajo de investigación para obtener el grado de bachiller en administración.

*Adjunto modelo de encuestas a realizar

Agradeciendo de antemano su gentil atención,

Callao, 19 de setiembre de 2019

Carlo Giovanni Astudillo Aliaga
C. GIOVANI ASTUDILLO ALIAGA
DNI N° 25762041





"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

Callao, 21 de Noviembre del 2019

CARTA N°231- 2019 –GRC/GA - ORH

Señor

Carlo - Giovanni Astudillo Allaga
Personal D.L N°1057 - CAS
Presente

Ref: Solicitud de Autorización para realizar Encuesta para Proyecto de Investigación (Tesis) y Trabajo de Investigación en el Gobierno Regional del Callao

De mi mayor consideración:

Por medio de la presente me dirijo a usted para saludarlo muy cordialmente y a su vez hacerle de su conocimiento, que de acuerdo a vuestra solicitud, queda usted **AUTORIZADO** para realizar las encuestas para el Proyecto de Investigación y Trabajo en el Gobierno Regional del Callao – 2019, para la obtención de su Título Profesional en Administración.

En espera que las facilidades que le otorga nuestra institución, sirva para el éxito personal y profesional, así como de sus aportes en el bien de nuestro Gobierno Regional del Callao, quede de usted.

Atentamente



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

Abog. ERIK E. BANDOVAL MORI
Jefe de Oficina de Recursos Humanos

Anexo 5. ANTECEDENTES

Antecedentes Internacionales

Bolaños y Franco (2017) en la tesis de título “Clima organizacional e identificación organizacional en empleados de una empresa de la Ciudad de Cali”. Pontificia Universidad Javeriana Cali. Colombia. Para obtener el título de Licenciado en Psicología. Tuvo como objetivo general analizar los aspectos que tienen relación entre el clima organizacional y la identificación organizacional, en una muestra de empleados del área operativa Transporte Terrestre en el grupo de Auxiliares de Servicio de una multinacional ubicada en la ciudad de Cali. La metodología consideró el tipo de investigación aplicada, nivel descriptivo, el diseño no experimental y transversal, con enfoque cuantitativo; la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Llegaron a concluir que, para que una organización logre obtener mejores resultados en sus trabajadores es importante que exista un clima organizacional favorable para los empleados y de esta forma ellos logren identificarse con la compañía, generando que las metas y los objetivos de la empresa los sientan propios.

Wandersleben (2016) la presente investigación “Clima organizacional en escuelas del sistema educativo adventista en la región del Biobío, Chile” pretende determinar el Clima Organizacional de todos los actores del sistema educativo adventista en la región del Biobío, y cómo este clima puede influir en su motivación laboral y desarrollo profesional. Para conseguir este propósito se desarrollará un estudio mixto, cualitativo pues se describen e interpretan datos obtenidos de grupos focales y entrevistas; y cuantitativo, ya que se realizarán análisis estadísticos de los datos recogidos a través de un cuestionario, el que fue aplicado a todos los actores con la técnica de encuesta online. Este cuestionario fue elaborado utilizando los aportes de Litwin y Stringer (1978); Morales, Manzi y Justiniano (1984) y Martín (1999); siendo acotado y adaptado por la investigadora, a las variables del ambiente social, personales y del comportamiento organizacional; luego validado y adaptado en su formato para ser respondido online, por todos los actores en cada una de las diez instituciones educativas del Sistema Educativo Adventista, que fueron encuestados. Las dimensiones abordadas en este

estudio son: cohesión y apoyo, comunicación y solución de conflictos, confianza y apoyo de la dirección, motivación laboral, recompensa y oportunidad de desarrollo.

Se concluye que el clima organizacional del SAE es favorable y que influye positivamente en la motivación laboral y no así en el desarrollo profesional. Los resultados permitirán describir cuál de estas dimensiones que se encuentran mejor y peor evaluadas, dentro del clima de trabajo de cada centro educativo. Finalmente reflexionar acerca del Clima Organizacional del Sistema Educativo Adventista en la región del Biobío.

Jiménez y Jiménez (2016) en la investigación de título “Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo”. De la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador. Tuvo como objetivo principal fue determinar de qué manera el clima laboral está afectando el grado de satisfacción de los empleados. La metodología que utilizaron contemplo una investigación de tipo aplicada, nivel descriptivo, diseño no experimental y corte transversal; el método fue estadístico, como instrumento utilizaron el cuestionario. Los resultados concluyeron que los empleados no están satisfechos con la forma de dirección, así como de las condiciones de trabajo ya que falta por mejorar en el trato recibido, así como en establecer mejores canales de supervisión, la relación entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores, es no satisfactorio ya que la satisfacción de un trabajador es la interiorización de sus necesidades.

Antecedentes Nacionales

Guerrero (2018) en su investigación titulada “La motivación y su influencia en el clima laboral de la empresa tiendas por departamento Ripley Megaplaza, Independencia, 2018”; presentada en la universidad Cesar Vallejo para obtener el título de Licenciado en Administración. En la investigación se empleó el método hipotético-deductivo, tipo aplicada, nivel explicativo causal y diseño no experimental-transversal. Se contó con una población de 210 colaboradores de donde pudimos sacar nuestra muestra la cual fue de 136 colaboradores que trabajan en la Tienda Ripley de Megaplaza ubicada en el distrito de Independencia, para conocer si la motivación influye significativamente en el clima laboral de la empresa, la técnica utilizada

para la recolección de datos fue la encuesta y nuestro instrumento fue un cuestionario de 20 preguntas, 10 de nuestra variable motivación y 10 sobre la variable clima laboral, por otro lado se obtuvo información extra del Área de Gestión de Personal de la sede. Para el análisis de los resultados se utilizó el análisis estadístico descriptivo mediante la presentación de tablas, gráficos e interpretaciones con el objetivo de describir las características y comportamientos del grupo estudiado y también el análisis estadístico inferencial en donde pudimos ver la correlación entre las variables y la significancia en donde pudimos probar la aceptación de nuestra hipótesis general y específicas según la regla de decisiones. Se concluyó según los resultados obtenidos, que existe influencia significativa de la motivación sobre el clima laboral de la empresa Tiendas por Departamento Ripley S.A. de Megaplaza, Independencia, 2018 por lo tanto quedo demostrado que se cumplió con el objetivo propuesto en la investigación realizada.

Morales (2017) en su trabajo de investigación “Clima organizacional y motivación de los colaboradores del área de servicios generales y mantenimiento en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, El Agustino, 2017” presentada en la universidad Cesar Vallejo para obtener el título de Licenciado en Administración. La investigación realizada tuvo como objetivo principal Identificar la relación entre el clima organizacional y motivación en los colaboradores del área de servicios generales y mantenimiento en el Hospital Nacional Hipólito Unánue, El Agustino, 2017. El tipo de investigación fue descriptiva correlacional y diseño de investigación es no experimental. Población es de 92 colaboradores del área de servicios generales y mantenimiento en el hospital nacional Hipólito Unanue, el Agustino. La validez de del instrumento se obtuvo por medio de juicios de expertos. La confiabilidad con el coeficiente alfa de cronbach. La correlación se obtuvo a través de 2 cuestionarios con 30 items con la escala de 5 categorías. El análisis de los datos se hizo utilizando el programa estadístico SPSS versión 22.0, llegando a concluir que existe relación entre las variables clima Organizacional y motivación del área de servicios generales y mantenimiento del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Ayquipa (2017) en su tesis titulada “Motivación laboral y clima organizacional en la Municipalidad distrital de Los Olivos, Lima. 2017, para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública. El presente estudio de investigación tuvo como objeto general, determinar la relación que existe entre las dos variables; vale decir, la motivación laboral y clima organizacional en la Municipalidad de Los Olivos. Lima. 2017; cuya población fue de cien trabajadores administrativos, se consideró toda la población; en los cuales se han empleado las variables: Motivación Laboral y Clima Organizacional. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Este trabajo de investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un periodo específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario de Motivación laboral, el cual estuvo constituido por treinta y seis preguntas en la escala tipo Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca), y el cuestionario de clima organizacional, el cual estuvo constituido por treinta y seis preguntas en la escala tipo Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca), que brindaron información acerca de la motivación laboral y clima organizacional, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente. La investigación concluye que existe evidencia marcada o significativa para afirmar que las dos variables las cuales son motivación laboral y clima organizacional se relacionan significativamente en la municipalidad de Los Olivos. Lima. 2017; habiéndose determinado un coeficiente Rho de Spearman de 0,326; lo cual nos indica un nivel de correlación bajo.

Pruebas de hipótesis específicas

Tabla 22. *Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específicas*

Motivación intrínseca	Estadísticos	Clima laboral			Total
		Regular	Adecuado	Muy adecuado	
Muy desmotivado	Frecuencia	1	0	0	1
	Porcentaje	8,3%	0,0%	0,0%	1,1%
Desmotivado	Frecuencia	8	9	0	17
	Porcentaje	66,7%	14,8%	0,0%	18,3%
Motivado	Frecuencia	3	41	13	57
	Porcentaje	25,0%	67,2%	65,0%	61,3%
Muy motivado	Frecuencia	0	11	7	18
	Porcentaje	0,0%	18,0%	35,0%	19,4%
Total	Frecuencia	12	61	20	93
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Instrumento Aplicado -2019

De la tabla 22, podemos afirmar que del 100% de la variable clima laboral que están en el nivel “regular” corresponden al 8,3% del nivel “muy desmotivado”, al 66,7% al nivel “desmotivado” y el 25% al nivel “motivado” de motivación intrínseca, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que perciben un regular clima laboral. Del 100% del clima laboral del nivel “adecuado” corresponde al 14,8% al nivel “desmotivado”, al 67,2% al nivel “motivado” y 18% al nivel “muy motivado” de motivación intrínseca, en este nivel se ubican aquellos colaboradores tienen una posición neutra con respecto a esta variable. Del 100% del clima laboral del nivel “muy adecuado” corresponde al 65% al nivel “motivado” y 35% al nivel “muy motivado” de motivación intrínseca, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que sienten que el clima laboral es muy adecuado para su desarrollo y superación.

Contrastación de la hipótesis nula respecto a la alterna

Ha: Existe relación entre la motivación intrínseca con el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2019.

Ho: No, Existe relación entre la motivación intrínseca con el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2019.

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Si el X^2_c es mayor que el X^2_t se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario que X^2_t fuese mayor que X^2_c se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, Hipótesis nula (Ho), Hipótesis alterna (Ha)

Nivel de Significancia: 0.05

Del Chi cuadrado de Pearson entre una variable relacionada a otra variable tenemos que:

De Chi cuadrado de Pearson: $0.000 < 0.05$

Tabla 23. Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis específica

Prueba Chi-cuadrado			Significación asintótica (bilateral)
	Valor	gl	
Chi-cuadrado de Pearson	34,070 ^a	6	0,000
Razón de verosimilitud	31,390	6	0,000
Asociación lineal por lineal	22,000	1	0,000
N de casos válidos	93		

Fuente: SPSS V. 26

Existencia: El valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2_c = 34,070^a$, y el valor teórico es $X^2_t = 12,5916$, con el 95%, de nivel de confianza y 6 grados de libertad, entonces cumple la relación de orden $X^2_t < X^2_c$. En efecto se rechaza la hipótesis nula Ho y se acepta la hipótesis alterna Ha.

Se concluye que si existe relación directa entre la motivación intrínseca y el clima laboral.

Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor = 0,00 < 0.05, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas.

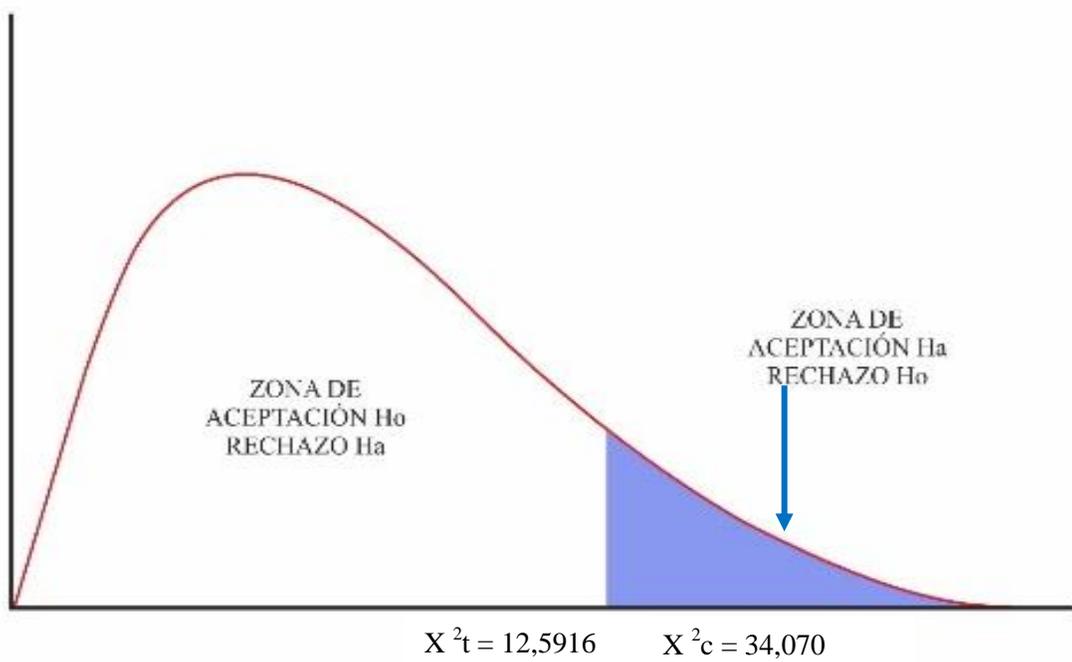


Tabla 24. *Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica*

Motivación extrínseca	Estadísticos	Clima laboral			Total
		Regular	Adecuado	Muy adecuado	
Muy desmotivado	Frecuencia	2	0	0	2
	Porcentaje	16,7%	0,0%	0,0%	2,2%
Desmotivado	Frecuencia	8	16	2	26
	Porcentaje	66,7%	26,2%	10,0%	28,0%
Motivado	Frecuencia	2	36	12	50
	Porcentaje	16,7%	59,0%	60,0%	53,8%
Muy motivado	Frecuencia	0	9	6	15
	Porcentaje	0,0%	14,8%	30,0%	16,1%
Total	Frecuencia	12	61	20	93
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Instrumento Aplicado -2019

De la tabla 24, podemos afirmar que del 100% de la variable clima laboral que están en el nivel “regular” corresponden al 16,7% del nivel “muy desmotivado”, al 66,7% al nivel “desmotivado” y el 16,7% al nivel “motivado” de motivación extrínseca, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que perciben un regular clima laboral. Del 100% del clima laboral del nivel “adecuado” corresponde al 26,2% al nivel “desmotivado”, al 59% al nivel “motivado” y 14,8% al nivel “muy motivado” de motivación extrínseca, en este nivel se ubican aquellos colaboradores tienen una posición neutra con respecto a esta variable. Del 100% del clima laboral del nivel “muy adecuado” corresponde al 10% al nivel “desmotivado”, al 60% al nivel “motivado” y 30% al nivel “muy motivado” de motivación extrínseca, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que sienten que el clima laboral es muy adecuado para su desarrollo y superación.

Contrastación de la hipótesis nula respecto a la alterna

Ha: Existe relación entre la motivación extrínseca con el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2019.

Ho: No, Existe relación entre la motivación extrínseca con el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2019.

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Si el X^2_c es mayor que el X^2_t se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario que X^2_t fuese mayor que X^2_c se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, Hipótesis nula (Ho), Hipótesis alterna (Ha)

Nivel de Significancia: 0.05

Del Chi cuadrado de Pearson entre una variable relacionada a otra variable tenemos que:

De Chi cuadrado de Pearson: $0.000 < 0.05$

Tabla 25. Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis específica

Prueba Chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,226 ^a	6	0,000
Razón de verosimilitud	26,446	6	0,000
Asociación lineal por lineal	18,857	1	0,000
N de casos válidos	93		

Fuente: SPSS V. 26

Existencia: El valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2_c = 30,226^a$, y el valor teórico es $X^2_t = 12.5916$, con el 95%, de nivel de confianza y 6 grados de libertad, entonces cumple la relación de orden $X^2_t < X^2_c$. En efecto se rechaza la hipótesis nula Ho y se acepta la hipótesis alterna Ha.

Se concluye que si existe relación directa entre la motivación extrínseca y el clima laboral.

Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor = 0,00 < 0.05, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas.

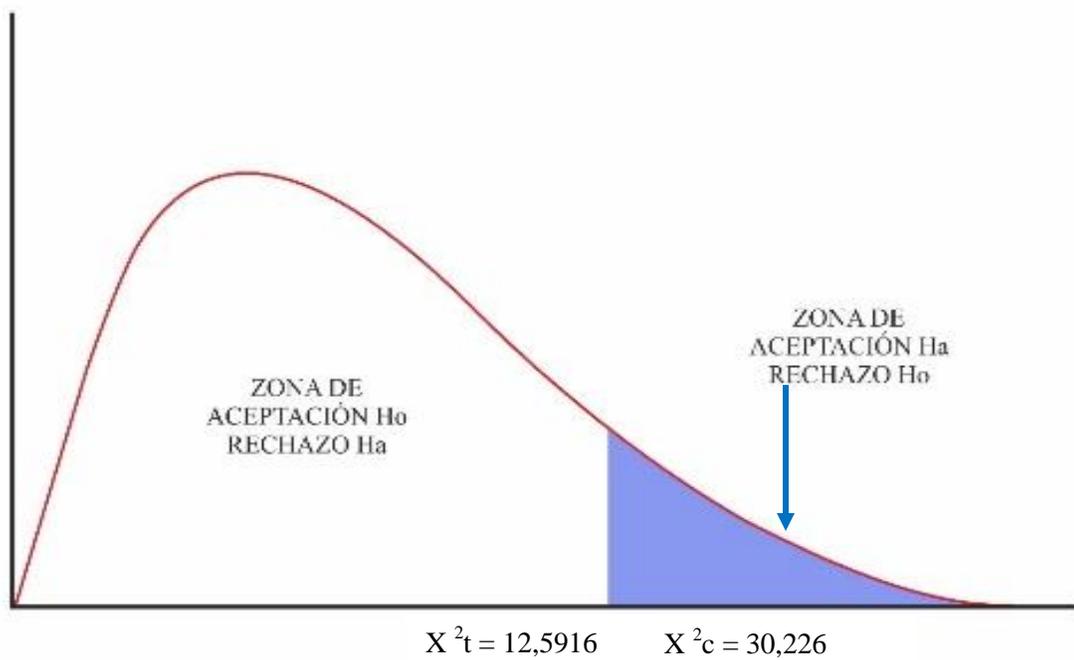


Tabla 26. *Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica*

Proactividad	Estadísticos	Clima laboral			Total
		Regular	Adecuado	Muy adecuado	
Muy desmotivado	Frecuencia	1	0	0	1
	Porcentaje	8,3%	0,0%	0,0%	1,1%
Desmotivado	Frecuencia	4	10	2	16
	Porcentaje	33,3%	16,4%	10,0%	17,2%
Motivado	Frecuencia	7	38	9	54
	Porcentaje	58,3%	62,3%	45,0%	58,1%
Muy motivado	Frecuencia	0	13	9	22
	Porcentaje	0,0%	21,3%	45,0%	23,7%
Total	Frecuencia	12	61	20	93
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Instrumento Aplicado -2019

De la tabla 26, podemos afirmar que del 100% de la variable clima laboral que están en el nivel “regular” corresponden al 8,3% del nivel “muy desmotivado”, al 33,3% al nivel “desmotivado” y el 58,3% al nivel “motivado” de proactividad, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que perciben un regular clima laboral. Del 100% del clima laboral del nivel “adecuado” corresponde al 16,4% al nivel “desmotivado”, al 62,3% al nivel “motivado” y 21,3% al nivel “muy motivado” de proactividad, en este nivel se ubican aquellos colaboradores tienen una posición neutra con respecto a esta variable. Del 100% del clima laboral del nivel “muy adecuado” corresponde al 10% al nivel “desmotivado”, al 45% al nivel “motivado” y 45% al nivel “muy motivado” de proactividad, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que sienten que el clima laboral es muy adecuado para su desarrollo y superación.

Contrastación de la hipótesis nula respecto a la alterna

Ha: Existe relación entre la proactividad con el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2019.

Ho: No, Existe relación entre la motivación laboral con el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2019.

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Si el X^2c es mayor que el X^2t se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario que X^2t fuese mayor que X^2c se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, Hipótesis nula (Ho), Hipótesis alterna (Ha)

Nivel de Significancia: 0.05

Del Chi cuadrado de Pearson entre una variable relacionada a otra variable tenemos que:

De Chi cuadrado de Pearson: $0.000 < 0.05$

Tabla 27. Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis específica

Prueba Chi-cuadrado			Significación asintótica (bilateral)
	Valor	gl	
Chi-cuadrado de Pearson	16,799 ^a	6	0,000
Razón de verosimilitud	15,934	6	0,000
Asociación lineal por lineal	11,251	1	0,000
N de casos válidos	93		

Fuente: SPSS V. 26

Existencia: El valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2c = 16,799^a$, y el valor teórico es $X^2t = 12,5916$, con el 95%, de nivel de confianza y 6 grados de libertad, entonces cumple la relación de orden $X^2t < X^2c$. En efecto se rechaza la hipótesis nula Ho y se acepta la hipótesis alterna Ha.

Se concluye que si existe relación directa entre la proactividad y el clima laboral.

Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor = 0,00 < 0.05, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas.

