



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**La motivación y el clima organizacional de los
colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

Licenciado en Administración

AUTORES:

Jimenez Vera, Judith Jhoselyn (ORCID:[0000-0001-6968-7347](https://orcid.org/0000-0001-6968-7347))

Valderrama López, André Alamiro (ORDIC:[0000-0003-4708-9228](https://orcid.org/0000-0003-4708-9228))

ASESOR:

Dr. Espinoza de la Cruz, Manuel Antonio (ORCID: [0000-0001-6290-4484](https://orcid.org/0000-0001-6290-4484))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios quien supo guiarnos en el buen camino, por habernos mostrado el camino a la superación.

A nuestros familiares por habernos apoyado continuamente en todo este proceso y confiar en nosotros.

Jimenez Vera, Judith Josselyn
Valderrama López, André Alamiro

Agradecimiento

A nuestros padres:

Que gracias a sus consejos y palabras de aliento nos han ayudado a crecer como persona y a luchar por lo que queremos, gracias por enseñarnos los valores que nos han llevado a alcanzar una gran meta.

A mi asesor:

Por el tiempo, paciencia y dedicación en la elaboración de este proyecto de investigación.

Jimenez Vera, Judith Josselyn

Valderrama López, André Alamiro

Índice de contenidos

Carátula.....	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III.METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV.RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	30
VI.CONCLUSIONES.....	34
VII.RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	41

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Relación entre la motivación y el clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.....</i>	<i>23</i>
Tabla 2: <i>Nivel de motivación de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.....</i>	<i>24</i>
Tabla 3: <i>Nivel del clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote2021.....</i>	<i>25</i>
Tabla 4: <i>Relación entre los factores motivacionales y el clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.....</i>	<i>26</i>
Tabla 5: <i>Relación entre los factores higiénicos y el clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.....</i>	<i>27</i>

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: <i>Relación entre la motivación y el clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.</i>	25
Figura 2: <i>Nivel de motivación de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021</i>	26
Figura 3: <i>Nivel del clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.</i>	27

Resumen

La presente investigación denominada “La motivación y el clima organizacional, de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021”, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la motivación y el clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021. En cuanto a la metodología, el tipo de investigación es aplicada de diseño no experimental, transversal y de nivel correlacional con un enfoque cuantitativo. Se realizó una muestra censal a los 50 colaboradores de la Caja Municipal del Santa. Para la recolección de datos se utilizó como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario. La validación del instrumento se realizó por medio del juicio de expertos y la confiabilidad se realizó a través del Alfa de Cronbach, el nivel de confiabilidad para la variable de motivación fue de (0.841) y para el clima organizacional (0.890). De acuerdo a los resultados del coeficiente de correlación de Spearman es ($Rho = 0.564$) con un nivel de significancia de (0.003), por lo que se determina que existe relación positiva moderada entre ambas variables, así mismo se concluye que servirá como modelo y guía para futuros investigadores y organizaciones.

Palabras Clave: Motivación, clima organizacional, factores motivacionales, factores higiénicos.

Abstract

This research called "The motivation and organizational climate of the employees of the Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021", whose general objective was to determine the relationship between motivation and the organizational climate of the employees of the Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021. Regarding the methodology, the type of research is applied with a non-experimental, cross-sectional and correlational design with a quantitative approach. A census sample was carried out on the 50 collaborators of the Caja Municipal del Santa. For data collection, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. The validation of the instrument was carried out through the judgment of experts and the reliability was carried out through Cronbach's Alpha, the level of reliability for the motivation variable was (0.841) and for the organizational climate (0.890). According to the results of the Spearman correlation coefficient is (Rho = 0.564) with a level of significance of (0.003), so it is determined that there is a moderate positive relationship between both variables, it is also concluded that it will serve as a model and guide for future researchers and organizations.

Keywords: Motivation, organizational climate, motivational factors, hygienic factors.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día la motivación y el clima organizacional constituyen como uno de los aspectos más importantes dentro de una compañía, debido al interés que tiene a entender las relaciones en la organización y su perspectiva futura en el logro de los objetivos planteados (Juárez, 2018). Si los trabajadores realizan lo que les gusta y les entusiasma, su rendimiento será el adecuado, caso contrario si los colaboradores no están realmente motivados, no están conforme con los métodos de dirección y liderazgo, eso generará un ambiente negativo y se puede ver afectado en la productividad de la empresa. (Zúñiga, 2017).

En un ambiente organizacional adecuado todos pueden realizar mucho mejor sus funciones asignadas, para ello tener a un empleado motivado no solo se trata de algo económico sino el complemento de ambos elementos (Zumaeta, 2018). El sueldo es un factor indispensable, pero es importante destacar que la persona realiza sus actividades laborales no solo para complacer sus carencias económicas que puede tener, si no también es fundamental las relaciones interpersonales y el desarrollo personal de cada uno (Rivera et al., 2018).

Actualmente muchas empresas toman estos temas con la debida importancia que corresponde para su mejora, puesto que hay que tener a los trabajadores motivados para generar un buen ambiente dentro de la organización y al mismo tiempo generar competitividad entre ellos.

A nivel internacional se aplicó una encuesta a los trabajadores de España considerando que los puntos más relevantes para la organización es la motivación y el clima organizacional, donde un 40% de las personas encuestadas por la Fundación Alares mencionaron que mientras haya un buen ambiente profesional y que se desarrolle funciones que incrementen sus ánimos de colaborar, habrá éxito dentro de la empresa. Por lo contrario, lo que más preocupa al 60% de los españoles es no sentirse a gusto en su puesto de trabajo por los diferentes factores que pueden influir como la mala relación con el jefe, con los compañeros de trabajo o que la organización no demuestre un buen trato hacia los trabajadores (Alares, 2018).

Mientras que a nivel nacional el 86% de los trabajadores afirmaron que estarían dispuestos a dejar de lado sus presentes actividades laborales ante un mal clima organizacional, según la encuesta realizada por Aptitus (Portal de anuncios y búsqueda de empleos). Así mismo se dio a conocer que el 81% de las personas que trabajan estiman que el ambiente organizacional es muy fundamental en el desarrollo de sus actividades laborales y el 19% que está acostumbrado no influye en sus funciones (Gestión, 2018). Esto quiere decir que mientras los trabajadores tengan un ambiente adecuado donde puedan desarrollar cada una de sus funciones, su desempeño generará una óptima productividad para la empresa donde trabaje.

Respecto a nuestra localidad hoy en día a las empresas de Chimbote les resulta difícil tener a sus trabajadores motivados, por diferentes causas como la rutina laboral, los conflictos entre los equipos de trabajo, y las malas relaciones del personal. Por eso hay que tener en cuenta que mientras más se motive a los colaboradores puede incrementar hasta un 80% su productividad (Rojas y Velásquez, 2018).

La investigación fue dirigida a la empresa Caja Municipal del Santa S.A. iniciando sus funciones en la ciudad de Chimbote con el propósito de ser una alternativa real con operaciones de Crédito Prendarios y Ahorros para aquellos sectores de la comunidad regional y local, la realidad problemática que presenta esta organización es la falta de motivación, porque los trabajadores tienen un horario establecido (ingreso-salida), pero antes de retirarse de las instalaciones tienen que dejar conforme sus cajas, el dinero tiene que cuadrar de lo contrario ellos no pueden retirarse hasta que lo hayan realizado, esas horas extras que se quedan no son remuneradas y eso genera estrés y afecta el ambiente de trabajo, otro aspecto importante es la exigencia que tienen hacia los trabajadores por llegar a los objetivos propuestos, aparte de realizar sus funciones diarias, tienen que ofrecer y vender servicios como una cantidad de Soat, venta de seguros, cobros según su cartera de clientes, etc. y así poder ganar una comisión adicional.

Pero debido a esta actual coyuntura, los clientes no pueden ni tienen las posibilidades de acceder a estos servicios porque sus prioridades son otras, lo que genera desmotivación de los trabajadores, presentando tensiones en el ambiente laboral y afectando al clima organizacional de la empresa. Por otro lado, también puede generar un ambiente hostil cuando los trabajadores no están lo suficientemente enfocados en sus funciones, por diferentes motivos ya sea problemas personales o laborales, donde puede afectar el ambiente de trabajo con sus supervisores y compañeros de trabajo, bajando la productividad de la empresa.

La investigación es guiada por la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre la motivación y el clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa? Esta pregunta establece el problema que se va a analizar.

Después de conocer bien el problema, se explicó por qué es importante realizar la investigación, detallando a quienes les será útil en un futuro y qué utilidad se lograría al solucionar la problemática que se plantea. A continuación, se detalla el sustento de la justificación que tuvo la presente investigación.

La justificación teórica se ejecutó con el propósito de brindar reflexión y debate acerca de las variables de estudio, así mismo más adelante será una fuente de conocimiento.

Este trabajo de investigación es conveniente porque una vez conocido los resultados los gestores podrán tomar diversas decisiones en función a la mejora de la motivación y el ambiente organizacional.

En lo social este estudio brindó un aporte a los trabajadores de la institución, donde pudieron incrementar su nivel de confianza y detectar sus puntos débiles para una mejora tanto de la empresa como de ellos mismos, también los resultados de esta investigación beneficiaron a los gerentes de otras empresas para que lo apliquen con sus trabajadores.

Esta investigación presentó implicancias prácticas porque sirvió para que la empresa tenga en cuenta que factores aplicar a sus colaboradores para que estén más motivados, por consiguiente, estos sean más productivos y aumenten su capacidad de trabajo en el área que desempeñan.

La presente investigación tiene como objetivo general lo siguiente: Determinar la relación entre la motivación y el clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.

Como objetivos específicos se consideró lo siguiente: Determinar el nivel de motivación de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021, seguidamente: Determinar el nivel del clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021, Determinar la relación entre los factores motivacionales y el clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021, y por último, Determinar la relación entre los factores higiénicos y el clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.

La hipótesis de este presente trabajo de investigación fue la siguiente: H_0 = No existe relación entre la motivación y el clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021 y finalmente se tiene a la hipótesis H_1 = Si existe relación entre la motivación y el clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se detalla algunas investigaciones a nivel internacional que poseen relación con las variables de estudio.

En México, Pedraza (2018) en su artículo científico realizó una investigación con un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y explicativo, donde utilizó un cuestionario para los trabajadores de la organización que incluye una muestra por conveniencia de 133 colaboradores. Finalmente se concluye que las dimensiones del clima organizacional presentan conexiones significativas y positivas con la satisfacción, de esta manera se contribuye a mejorar el clima organizacional en el trabajo por las incidencias positivas que se llega a aportar por parte de los colaboradores.

En Colombia, Sánchez y Nieto (2015) en su artículo científico desarrollaron un estudio con un enfoque cuantitativo, exploratorio, descriptivo y correlacional, la fiabilidad de los instrumentos para ambos cuestionarios fue de 0.85 y 0.87. Concluyeron que existe relación moderadamente positiva entre el clima organizacional y satisfacción, es decir, no se puede afirmar que mientras mejor sea la impresión del clima organizacional dentro de la organización, mayor será el grado de efectividad.

En Ecuador, Rosales (2020) ejecutó un estudio exploratorio, descriptivo, correlacional y de corte transversal, su población total fue de 202 colaboradores, se utilizó una muestra aleatoria estratificada en donde se aplicaron dos encuestas a una muestra de 40 trabajadores. El Rho Spearman del clima organizacional es de (1,000) y de satisfacción es (0,870), con un nivel de significancia de (0.049) significa que hay una correlación fuerte entre ambas variables. Se llegó a la conclusión que el clima organizacional debe ser adecuado en todos los aspectos para que la satisfacción de los colaboradores se mantenga en un nivel óptimo y de este modo la productividad aumente.

En Ecuador, Velasco (2021) llevó a cabo su investigación con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo y correlacional, se utilizó una muestra de 24 colaboradores. Las conclusiones fueron que el clima organizacional tiene un nivel

bueno del 60%, en cuánto a la satisfacción laboral un 70.84% se encuentran satisfechos, finalmente el Rho de Spearman obtiene un valor de (0.937) y su grado de significancia es (0.000) por lo tanto existe relación directa entre ambas variables, es decir, a mejor ambiente organizacional, se obtendrá una mejor satisfacción en los colaboradores de la empresa.

Por consiguiente, se detalla algunas investigaciones a nivel nacional que poseen relación con las variables de estudio.

Castro (2014) efectuó una investigación, donde el estudio fue cuantitativo, no experimental-transversal y correlacional, se dispuso de una muestra de 58 colaboradores. El resultado del Rho Spearman fue de (0.401) para ambas variables y el nivel de significancia de (0.002). Así mismo, se comprueba que la dimensión estructura e identidad tienen una correlación directa y significativa con la motivación. Por otro lado, se tiene las dimensiones responsabilidad, recompensa, cooperación, desafío, relaciones, conflictos y estándares del clima organizacional que no tienen una relación directa con la motivación. Finalmente concluyó que hay un vínculo entre las variables.

Ruiz y Aguilar (2017) desarrollaron un estudio de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, transversal, se trabajó con una muestra de 405 colaboradores, según los resultados obtenidos el clima organizacional percibido tiene un valor favorable con (87%), mientras que la motivación un grado similar con (84%). Concluye que hay relación muy alta entre las variables con una correlación de Spearman de (0.966) y un valor de significancia de (0.05), que permite aceptar la hipótesis alterna. Por otro lado, para describir los objetivos específicos, primero se analizó que hay relación entre la dimensión compromiso de clima organizacional en la motivación intrínseca con (0.945) y después se analizó que los indicadores de soporte técnico tienen relación con la motivación extrínseca con (0.913). Es decir, la gestión de factores facilita el trabajo diario de los colaboradores dentro de la organización.

Infante (2018) en su trabajo de investigación tiene como fin realizar un estudio descriptivo correlacional, no experimental, transversal, se utilizó una muestra censal de 55 colaboradores. Se llegó a la conclusión que el 69.1% de los colaboradores están de acuerdo que la empresa es un lugar favorable para trabajar, para corroborar las hipótesis se utilizó el Rho de Spearman donde el clima organizacional tiene una correlación de (0.835) con un nivel de significancia de (0.00) con el desempeño laboral, por lo tanto, hay una relación positiva moderada entre ambas variables, a su vez se acepta la hipótesis alterna.

Marín y Plasencia (2017) en su artículo realizaron una investigación descriptiva, observacional y transversal, se utilizó una muestra a 136 trabajadores. El coeficiente de correlación de Rho Spearman fue (0.336), se cree que cuanto incrementa el nivel de motivación, aumenta la satisfacción del empleado. Se llegó a la conclusión que entre las variables hay una correlación positiva baja, y el nivel de la motivación es media con un 49,3%, la dimensión de factores higiénicos obtuvo un valor de 46,3% y los factores motivacionales un 57,4%.

López (2018) en su tesis realizó un estudio no experimental, correlacional no probabilístico, se trabajó con una muestra de 20 colaboradores. Según los resultados obtenidos se considera que la motivación y clima organizacional tiene un nivel alto con (50%), esto se hace referencia a que en la empresa se ejecuta un verdadero liderazgo. Concluyó que hay relación positiva débil entre ambas variables con una correlación de Rho de Spearman de (0.284) con un nivel de significancia de (0.225), en cuanto a R (0.081) señala que la variable motivación influye en 8.07% en el clima organizacional. Por otro lado, para describir los objetivos específicos se analizó que las dimensiones de la motivación influyen en el clima organizacional, siendo estas las siguientes: intensidad con (55%), dirección (40%) y persistencia (30%), lo cual se da a entender que estas dimensiones si predominan en el clima organizacional.

Zevallos (2016) en su investigación desarrolló un estudio de diseño no experimental, correlacional, transversal y la población estuvo compuesta por 10 colaboradores, por lo tanto, se investigó a todos los colaboradores, se pudo observar que el clima organizacional tiene un valor excelente con un (90%), reflejando un ambiente adecuado, mientras que la motivación refleja un (100%) indicando que los colaboradores se sienten motivados. Se llegó a la conclusión que la correlación de Spearman es de (0.069), con un nivel de significancia de 0.05 existiendo una correlación positiva muy baja, por lo tanto, hay relación entre las variables, lo que indica que la variable motivación no se produce por un ambiente laboral, sino que hay otros factores que producen motivación. Por otro lado, para detallar los objetivos específicos se describen los factores que contribuyen al clima organizacional siendo la comunicación, supervisión, autorrealización, involucramiento, interés, esfuerzo y la predisposición son factores que predominan y contribuyen en la motivación.

Mendoza (2016) en su tesis realizó un estudio no experimental, transversal de enfoque cuantitativo y su población estuvo conformada por 85 colaboradores. De acuerdo a los datos obtenidos se observó que el nivel de motivación es regular con un 45.9% mientras que el clima organizacional presenta un nivel similar con un 48.2%, según la correlación del Rho Spearman se obtuvo un valor de (0.385) con un nivel de significancia de (0.035). Se llegó a la conclusión de que existe una correlación débil baja lo cual se acepta la hipótesis alterna. Respecto a los objetivos específicos se identificó que los factores motivacionales e higiénicos tienen una correlación positiva débil baja de (0.0309) presentando un valor de 65.3% y 58%.

Rodríguez (2017) en su tesis tuvo como fin desarrollar un estudio de enfoque cuantitativo, no experimental y transversal, la población estuvo compuesta por 170 trabajadores del BCP. De acuerdo con los datos obtenidos el clima organizacional presenta un valor regular con el (91,3%), mientras que la motivación un valor parecido con (90.8%), según el Rro de Spearman ambas variables de estudio tienen una correlación de (0.512) con un grado de significancia de (0.02). Concluyó que existe una relación positiva moderada, lo cual quiere decir que mientras mayor sea el problema en el clima organizacional, mayor será el problema de la motivación en el trabajo. Por otro lado, los resultados de los objetivos específicos de la variable

clima organizacional predominan en un nivel regular, pero lo que más resalto fue la dimensión liderazgo con un nivel de (51.4%) siendo esto eficiente, lo que indica que esta dimensión es un pilar para la empresa, mientras el (41.6%) de los colaboradores sienten que la dimensión propósito es deficiente, a pesar de ser una entidad financiera tiene deficiencias que se debe solucionar.

Velazco (2018) en su estudio tuvo como fin elaborar una investigación correlacional, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal. Se llegó a la conclusión que el clima organizacional es regular con (0.40%), y para corroborar las hipótesis de la investigación se trabajó con el Rho de Spearman, el cual demuestra que el clima organizacional tiene una correlación de (0.797) y un nivel de significancia del (0.01) con la satisfacción laboral, por lo tanto, hay relación positiva moderada entre las variables.

Ramos (2018) en su estudio realizó una investigación correlacional, transversal no experimental, se trabajó con una muestra probabilística de 20 colaboradores, según los datos obtenidos la motivación tiene un nivel adecuado con un (0.90%) en cuanto al Rho de Spearman la variable motivación tiene una correlación de (0.587) lo que indica que es positiva moderada con un nivel de significancia de (0.05). Finalmente concluyó que la variable motivación y desempeño laboral tienen un vínculo significativo por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

Inocente (2017) en su tesis tuvo por objetivo dar a conocer si existe un clima organizacional inadecuado debido a la insatisfacción que presentan los trabajadores, la investigación es de enfoque cuantitativo correlacional de corte transversal, se trabajó con una muestra de 95 colaboradores, por ello, se puede apreciar que el clima organizacional y la satisfacción que perciben los empleados tiene un nivel medio de (49.0%) y (63%), para corroborar las hipótesis de realizó el Rho de Spearman en donde se aprecia que ambas variables tienen una correlación de (0.561) con un nivel de significancia de (0.01). Llegó a la conclusión de que existe una relación positiva moderada, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna.

Núñez (2020) en su tesis realizó un estudio explicativo de diseño no experimental y trabajó con 80 colaboradores de la organización, se utilizó el Rho de Spearman para las dimensiones de la motivación lo cuales tuvieron una correlación de (0.982) para los factores motivacionales y de (0.912) para los factores higiénicos, con un nivel de significancia de (0.003) para ambas, lo cual indica que tiene un valor positivo y que existe un asociación directa y fuerte entres estas dimensiones. Se concluye que ha mayor motivación y mejor percepción de los factores que generan la motivación laboral mayor será el grado de satisfacción laboral, por lo tanto, si existe relación entre ambas variables.

Las teorías de la administración que fundamentan la presente investigación son las siguientes: Teoría de las Relaciones Humanas, del Comportamiento y por último del Desarrollo Organizacional.

La teoría de las relaciones humanas tiene por objetivo precisar la administración que se basa en una nueva concepción del ser humano. Proyectar la influencia de la motivación humana en la administración, su efecto en la moral y su postura en las personas. Por otro lado, la teoría señala que la conducta humana es motivada y lleva al hombre a portarse de cierta manera para poder satisfacer una o más necesidades, también, nos da a conocer que el clima organizacional es un ambiente psicológico, en donde se condiciona la conducta de sus miembros dentro de la organización, por ende, tener un buen ambiente positivo dentro de la organización genera un ambiente cálido, amistoso y agradable, mientras que un clima negativo produce frialdad, enemistad e irritabilidad, por consiguiente, tenemos la Teoría del Comportamiento tiene como finalidad definir la conducta organizacional y las interacciones entre los participantes de la organización, caracterizar a las compañías como sistemas sociales y cooperativos.

También nos habla sobre la conducta individual de la persona y cómo se comporta, para ello se necesita saber las necesidades humanas para entender mejor la conducta y aprovechar la motivación como un medio fuerte para aumentar la calidad de vida dentro de las organizaciones, es por ello que la teoría menciona a diferentes autores como Herzberg, Maslow y Mc. Gregor con la finalidad de conocer si los trabajadores se sienten satisfechos o insatisfechos dentro de la organización. Finalmente tenemos a la teoría del Desarrollo Organizacional que tiene como propósito mostrar la teoría democrática y participativa enfocada a la administración de individuos, acentuar los cambios ambientales y el papel de la cultura organizacional en el proceso de cambio. Por otra parte, también habla sobre el clima organizacional donde manifiesta que la atmosfera psicológica o el medio interno se relaciona con las necesidades de los integrantes, que puede ser negativo o positivo dependiendo de cómo se sienten los miembros en la organización.

La motivación ha sido un tema de estudio durante muchos años, si se realiza una investigación en este ámbito podemos encontrar diferentes teorías y enfoques que tratan de explicar el comportamiento del trabajador (Restrepo y Valencia, 2014).

En las teorías de la motivación algunos autores destacan lo interno de las personas (las necesidades) y otros el estímulo externo como impulsores de la actividad (González, 2019).

A continuación, se mencionará las teorías de la motivación más relevantes que se llegó a considerar: según Sergueyevna y Mosher (2013) la pirámide de Maslow, se divide en cinco niveles distintos de necesidades: Fisiología, Seguridad, Afiliación, Reconocimiento y Autorrealización, estas categorías se sitúan de forma jerárquica cuando una persona llega a complacer las necesidades inferiores, ingresan sucesivamente a las necesidades superiores y de la mano la motivación para poder cumplir con sus necesidades.

Encontramos también autores como Araya y Pedreros (2013) que explican la teoría de McClelland que en la década de los noventa señala tres motivaciones en el individuo, clasificándolas en las necesidades de logro, afiliación y poder.

Siguiendo con García et al. (2015) que interpreta la Teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan, como un rol protagónico de las relaciones interpersonales y que afecta las dinámicas sociales como las creencias, sentimientos o comportamientos de las personas pueden tener.

Igualmente, Huilcapi et al. (2017) menciona la clasificación que hace Herzberg en años atrás, donde sostiene que la satisfacción como la insatisfacción laboral provienen de dos factores, por una parte, se tiene los factores higiénicos y por otro lado los motivacionales.

Para Marulanda et al. (2014) la teoría de Vroom se basa en tres tipos de relaciones humanas: Valencia, Instrumentalidad y Expectativa.

Asimismo, la teoría de McGregor identificó dos actitudes en las personas identificándose como la teoría X - Y (Madero y Rodríguez, 2018).

Según Veytia y Contreras (2019) mencionan a la teoría de la equidad de Adams como un trato justo e igualitario, en esta teoría las personas comparten sus recompensas, pero no sólo sino también las evalúan de tal manera que sean justas para el bienestar de todos.

Después de hacer mención a todas las teorías de la motivación, se debe señalar que esta investigación se sustentará en la teoría de Herzberg. Después de ello se describirán las dimensiones e indicadores.

Se eligió la teoría de Herzberg porque se enfoca en el comportamiento y el rendimiento que pueden tener los colaboradores dentro de la organización, esto quiere decir que los estímulos de los individuos están influenciados por dos factores para su desempeño (Herzberg, 2011).

Lo antes referido se esclarece basándose en dos factores en primer lugar encontramos a los factores motivacionales: son aquellos que se dirigen a la satisfacción del trabajador, por ende, tiene poco efecto en la insatisfacción, y por otro lado encontramos a los factores higiénicos: se enfocan en el desarrollo del trabajo y en las condiciones que los rodea, si estos factores no son correctamente los adecuados o están ausentes producen la insatisfacción del trabajador (Herzberg, 2011).

El clima organizacional es importante para muchas organizaciones, las cuales buscan mejorar continuamente en el entorno empresarial. Para explorar mucho más este tema tan importante se contará con la opinión de distintos autores acerca de la variable de estudio.

Bustamante et al. (2015) mencionan que, para establecer un clima organizacional positivo dentro de la organización, es necesario laborar en condiciones encaminadas a lograr el bienestar de los funcionarios de la empresa, no solo en este sentido, sino participar en el fomento y fortalecimiento de las relaciones interpersonales, la salud mental y el clima organizacional.

En este sentido se hace mención del clima organizacional, como el ambiente de trabajo de diferentes factores tanto físico, interpersonal y organizacional. Ambiente donde los colaboradores realizan sus funciones en la cual influye en su satisfacción y comportamiento por lo mismo que en su imaginación y rendimiento a la hora de realizar sus funciones dentro del área que labora (Sánchez y Nieto, 2015).

El ambiente organizacional, es uno de los aspectos con mucha consideración en la industria de las grandes, medianas y pequeñas empresas. Se considera un factor fundamental porque se puede precisar la manera en que el individuo percibe su entorno organizacional dentro de la institución, por otro lado, genera aportes significativos en su trabajo y que tenga un impacto positivo manteniéndose motivado en la relación de sus tareas, aportando grandes beneficios a la empresa (Rodríguez, 2016).

Al respecto se señala que un clima organizacional permanente es una inversión a largo plazo, los dirigentes deben tener en cuenta que los medios de comunicación son parte de la empresa, por lo que deben prestar atención a este aspecto y brindarle importancia, una organización con una enseñanza rígida y excesiva presión del personal sólo alcanzará beneficios a corto plazo. (Zevallos, 2016).

Los individuos pueden notar el ambiente de la organización sin tener que entender el rol y la existencia de la organización, esta es una forma complicada de medir el clima, porque nunca estará claro si los colaboradores evalúan sus opiniones personales o características de la organización. (Brunet, 2011).

Igualmente, Segredo (2013) reveló que existen distintas consultoras que se especializan en la formulación y comercialización de instrumentos, por ejemplo, Venezuela tiene una sede (Hay group) que propone seis aspectos claves del clima organizacional medidos por instrumentos denominados investigación de clima organizacional. (ECO), sus dimensiones incluyen la siguiente Claridad, Estándares, Responsabilidad, Flexibilidad, Reconocimiento y Espíritu de equipo.

Cuando se eligen estas dimensiones es importante para la sede porque señala que los trabajadores perciben la motivación en el trabajo cuando se logra un porcentaje mayor, pero cuando se muestra un porcentaje menor, se percibe todo lo contrario y la empresa corre de ver forzada su producción.

El clima organizacional es la cualidad o atributo del ambiente organizacional, basados en las emociones que puede experimentar cada uno de los participantes de una empresa, llegando a influenciar en sus comportamientos (Chiavenato, 2006, p.468).

La teoría de Chiavenato se basa en las siguientes dimensiones: estructura organizacional, responsabilidad, riesgos, recompensa, calor, apoyo y por último el conflicto.

Para Litwin y Stringer (1968) el clima organizacional es el atributo o emblema del ambiente organizacional que los integrantes de la empresa perciben o experimentan el cual influye en la conducta de ellos y describe el estado de la organización y su propósito es medir el clima organizacional a través de las dimensiones de estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándares, conflicto e identidad.

Después de hacer mención de los autores que enuncian las diversas teorías del clima organizacional, este proyecto de investigación se sustentó en la teoría de Chiavenato. Por ende, se indicarán las dimensiones e indicadores de dicha variable.

Se eligió la teoría de Chiavenato porque a través de esta investigación se permitió medir la percepción de los colaboradores dentro de la organización y que va a influir en el comportamiento de los colaboradores, por eso, es importante conocer el clima organizacional.

Para la selección las dimensiones se eligieron las tres más importantes las cuales nos ayudarán a conocer el clima organizacional de los colaboradores, como primera dimensión se tiene a la estructura organizacional la cual puede implantar límites para las personas, a través de ordenes o restricciones que estén impuestas en el área de trabajo, están pueden ser los reglamentos, procedimientos, autoridad, especialización, cuando más independencia mejor clima organizacional.

La segunda dimensión es la responsabilidad donde se limita o se incentiva la conducta del trabajador por medio de la dependencia del superior, impedimentos en cuanto a las decisiones personales. La tercera dimensión es el conflicto donde la empresa puede implantar reglas o técnicas que eviten la disputa de las diferentes opiniones que se puedan dar dentro de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

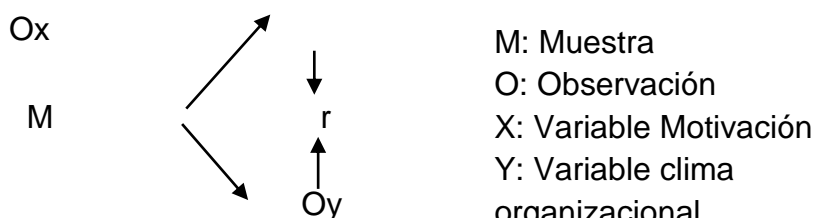
Tipo de investigación: Esta investigación fue de tipo aplicada. Se incorporó cualquier esfuerzo ordenado para tomar decisiones ante cualquier inconveniente que se pueda presentar en el momento (Aguirre et al., 2013).

Diseño de investigación: Esta investigación fue de diseño no experimental, ya que no se manipularon las variables de estudio, es decir se recogió todo tipo de información de manera independiente de cada variable (Hernández et al., 2014).

Transversal porque los datos de la investigación se recogieron en un tiempo determinado (Corona, 2016). La investigación fue de nivel correlacional porque se midió el vínculo que existe entre ambas variables.

Nivel de investigación: El nivel fue correlacional. Sostiene el propósito de saber la relación entre dos o más variables (Hernández et al., 2014).

Esquema



Enfoque: El siguiente proyecto de investigación representó un enfoque cuantitativo, se fundamentó en la medición numérica y el estudio estadístico (Hernández et al., 2014). En este enfoque se aplicó un cuestionario para medir la variable motivación y clima organizacional, además se utilizó técnicas estadísticas en el análisis de datos para dar a conocer los resultados.

3.2. Variable y operacionalización

Variable Independiente:

La presente investigación consideró como variable independiente a la Motivación de naturaleza cualitativa.

Definición Conceptual:

La motivación regula los comportamientos de las personas en el aspecto laboral, parte de la capacidad que tiene la organización para mantener estimulado positivamente a sus colaboradores por las diversas funciones que realizan satisfaciendo sus necesidades (Herzberg, 2011).

Definición Operacional:

Mediante la motivación las empresas pueden mantener un estímulo hacia sus trabajadores para que puedan cumplir con sus objetivos, se aplicará como instrumento el cuestionario, la medición de la variable será a partir de las dimensiones: factores motivacionales y factores higiénicos.

Indicadores:

Los logros, el reconocimiento profesional, el crecimiento personal, remuneraciones, afiliación con compañeros y las condiciones físicas de trabajo son los indicadores que nos permitió evaluar la variable motivación.

Escala de medición:

La escala de medición de la variable motivación fue ordinal.

Variable Dependiente:

La presente investigación tomo como variable dependiente al Clima organizacional de naturaleza cualitativa.

Definición Conceptual:

El clima organizacional es la cualidad o atributo del ambiente organizacional, basados en las emociones que puede experimentar cada uno de los participantes de una empresa, llegando a influenciar en sus comportamientos (Chiavenato, 2006, p.468).

Definición Operacional:

Mediante el clima organizacional los trabajadores pueden llevar un ambiente laboral idóneo para la realización de sus funciones, se aplicará como instrumento el cuestionario, la medición de la variable será a partir de las dimensiones estructura organizacional, responsabilidad y conflicto.

Indicadores:

Reglas y reglamento, autoridad falta de compromiso, Iniciativa, tareas y obligaciones, Libertad de opinión, acuerdos y desacuerdo, son los indicadores que nos permitió calcular la variable clima organizacional.

Escala de medición:

La escala de medición de la variable clima organizacional fue ordinal.

3.3.Población, muestra y unidad de análisis

Población: Número total de personas que se anhela saber en una investigación (García, et al., 2013). La población estuvo conformada por los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, que fue representado por 50 colaboradores que laboran en el año 2021.

La investigación consideró a los criterios de inclusión y exclusión:

Criterio de inclusión: Colaboradores que trabajan actualmente en la Caja Municipal del Santa.

Criterio de exclusión: Colaboradores que no trabajan actualmente Caja Municipal del Santa.

Muestra Censal: Se puede trabajar si la población de estudio es pequeña y acceder a ella sin ningún tipo de restricciones, es recomendable trabajar con toda la población, y no se necesitaría muestreo (Vara,2010).

El presente estudio se realizó una muestra censal porque se trabajó con toda la población que consta de 50 colaboradores de la Caja Municipal del Santa.

Muestreo

Para la realización de la investigación no se consideró ningún tipo de muestro ya que no fue necesario, es por ello que se realizó una muestra censal, que estuvo conformado por todos los miembros de la población de estudio.

Unidad de análisis

La investigación estuvo orientada a los colaboradores que trabajan en la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica: Según La Red (2017) afirma que la encuesta es la manera de indagación correcta para brindar respuestas.

En el proyecto de investigación se utilizó como técnica a la encuesta, mediante esta técnica se pudo recaudar información de vital importancia de la variable motivación y clima organizacional. Se aplicó la encuesta a todos los trabajadores de la Caja Municipal del Santa.

Instrumento: Es una lista de preguntas ordenadas, dirigida a una persona para responder con la condición de obtener información para la investigación (López y López, 2015).

Se utilizó el cuestionario, para ello se planteó una serie de ítems en base a los indicadores de cada dimensión para la variable motivación y clima organizacional.

Validez: Para Hernández et al. (2014) se refiere a la categoría en donde un instrumento mide la variable estudiada, donde los expertos en el tema dan autenticidad y valor (p. 204).

Para verificar la fiabilidad de la investigación el instrumento se sostuvo a una prueba denominada “Juicio de Expertos” mediante el cual se validó el cuestionario con la firma de tres expertos temáticos.

Confiabilidad: Según Reidl (2013) manifiesta que la confiabilidad del instrumento tiene el cargo de diversificar individualmente las calificaciones de una prueba.

El instrumento se empleó para medir las variables motivación y clima organizacional mediante la prueba piloto a 15 colaboradores de la empresa del mismo rubro en la que se hizo la investigación y después se utilizó el Alfa de Cronbach para determinar si los instrumentos son válidos y confiables para la investigación.

3.5.Procedimiento

Para la presente investigación los datos se recogieron de una población censal seleccionada a realizar, teniendo en cuenta el problema actual, el trabajo se realizó mediante la modalidad virtual para la ejecución de los instrumentos de recolección de los datos, para el presente estudio se consideró como instrumento el cuestionario, como técnica a la encuesta, la investigación fue tipo primaria, por lo que los investigadores recogieron la información de forma directa de la unidad de análisis. Primero se procedió a presentar al Gerente General de la empresa Caja Municipal del Santa una carta de presentación que fue emitida por la escuela de administración de la Universidad César Vallejo, en la cual se solicitó la colaboración de sus colaboradores y la autorización a los investigadores para la respectiva aplicación del instrumento de recolección de datos. Asimismo, los investigadores diseñaron y elaboraron el cuestionario virtual para la aplicación. Este cuestionario fue elaborado mediante la aplicación Google Drive, en el cual permitió el almacenamiento automático a la base de datos. En enlace o link generado del cuestionario virtual, se compartió a la población censal mediante correos electrónicos personales y redes sociales. Mediante la aplicación del cuestionario se registraron los datos visibles que representan a las variables de estudio “Motivación” y “Clima organizacional”, estos datos fueron vinculados a los ítems numéricos del instrumento que se aplicó. Para finalizar, una vez la base de datos completa, se procedió a procesar la información con la aplicación SPSS versión 26, así como también Microsoft Excel 2019.

3.6. Método de análisis de datos

Análisis Descriptivo: Es la rama de la estadística que nos permite comprender la estructura de los datos en donde se puede abreviar la indagación en cuadros o tablas, gráficas o figuras (Rendón et al., 2016).

Se realizó el análisis descriptivo en donde se utilizaron cuadros de distribución, gráficos y tablas de frecuencia. Además, se empleó un análisis de datos en el programa SPSS y Excel para determinar adecuadamente los resultados.

Análisis Inferencial: Establecen los métodos adecuados para decidir el nivel de inquietud del resultado, mostrando argumentos firmes en protección de la conclusión del estudio (Pérez y Collazo, 2017).

Para el trabajo de investigación se realizó un análisis inferencial, lo cual se utilizó el Rho de Spearman para corroborar la prueba de hipótesis, con el fin de evaluar y medir la relación de las dos variables que son de categoría ordinal.

3.7. Aspectos éticos

La investigación, se realizó bajo los estándares de ética de la Universidad César Vallejo el cual regula la buena conducta de los investigadores para garantizar la honestidad y responsabilidad de los autores, se asegurará la información y la identidad de los participantes porque se toma en cuenta a una entidad privada, las respuestas de los participantes será estrictamente confidencial, ya que los datos adquiridos serán utilizados con propósito académico, así mismo no se vulnera los derechos de autor, ya que se realizará con el total cumplimiento de las normas APA.

IV. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar la relación entre la motivación y el clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.

Tabla 1

Relación entre la motivación y el clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.

			Motivación	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,512
		Sig. (bilateral)	.	,004
	N	50	50	
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,512	1,000
Sig. (bilateral)		,004	.	
N	50	50		

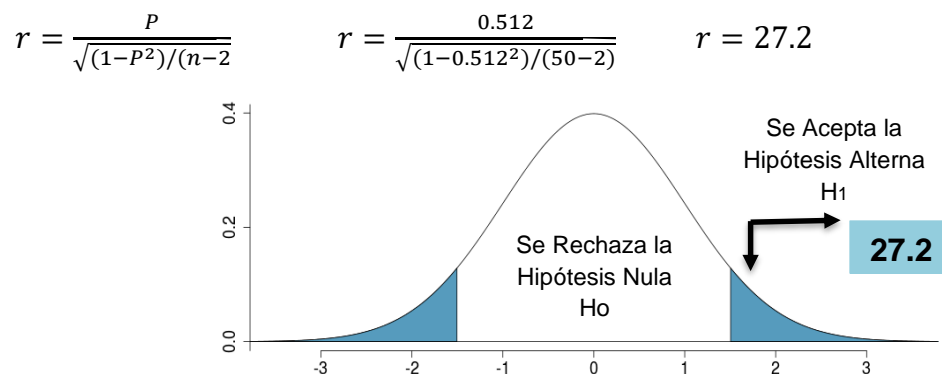
Nota: Datos obtenidos mediante la aplicación de encuestas

Interpretación:

En la Tabla 1 se observó que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0.512 (habiendo una relación positiva moderada) con un nivel de significancia de 0.04 siendo menor al 5%, por ende, la motivación se relaciona con el clima organizacional en los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.

Figura 1

Relación entre la motivación y el clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.



Nota: Esta figura muestra la relación entre la motivación y clima organizacional.

Objetivo específico 1: Determinar el nivel de motivación de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.

Tabla 2

Nivel de motivación de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.

		Frecuencia	%
Motivación	Muy Baja	4	8,0%
	Baja	13	26,0%
	Media	17	34,0%
	Alta	9	18,0%
	Muy Alta	7	14,0%
	Total	50	100,0%

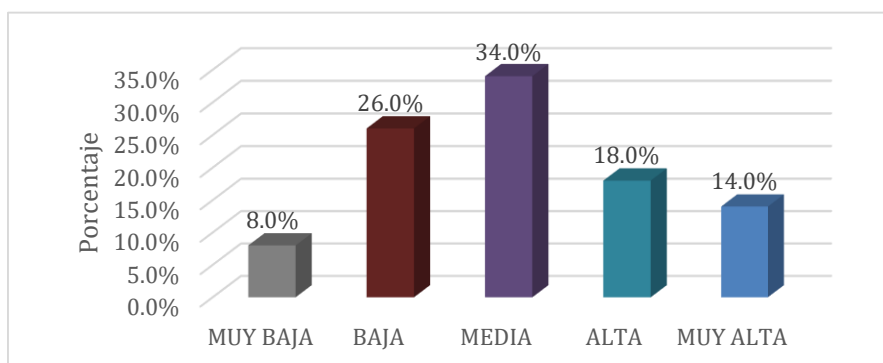
Nota: Datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario

Interpretación:

El 34% de los encuestados opinaron que el nivel de motivación es medio, mientras que el 26% manifestaron que la motivación es baja, y por último el 18% de los encuestados consideraron que la motivación es alta dentro de la empresa.

Figura 2

Nivel de motivación de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.



Nota: La figura muestra el nivel de la motivación.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel del clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.

Tabla 3

Nivel del clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.

	Frecuencia	%	
Clima Organizacional	Pésimo	3	6,0%
	Malo	10	20,0%
	Regular	19	38,0%
	Bueno	16	32,0%
	Excelente	2	4,0%
	Total	50	100,0%

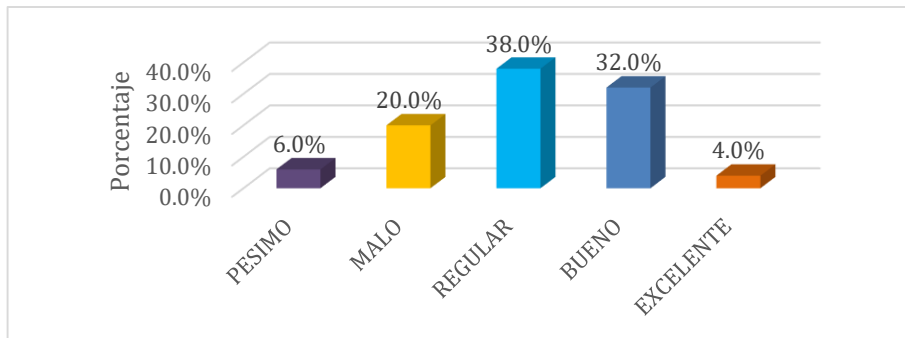
Nota: Datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario

Interpretación:

El 38% de los colaboradores encuestados, mencionaron que el nivel del clima organizacional es regular, mientras que el 32% consideró bueno, por otro lado, el 20% de los colaboradores manifestaron que el nivel de clima organizacional dentro de la empresa es malo.

Figura 3

Nivel del clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.



Nota: La figura muestra el nivel del clima organizacional

Objetivo específico 3:

Determinar la relación entre los factores motivacionales y el clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.

Tabla 4

Relación entre los factores motivacionales y el clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.

		Factores Motivacionales	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Factores Motivacionales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,564
		N	50
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,564
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	50	

Nota: Datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario

Interpretación:

En la Tabla 4 se observó que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0.564 (habiendo una relación positiva moderada) con nivel de significancia p (0.003) siendo esto menor al 5%, por lo tanto, los factores motivacionales se relacionan con el clima organizacional en los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.

Objetivo específico 4:

Determinar la relación entre los factores higiénicos y el clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.

Tabla 5

Relación entre los factores higiénicos y el clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.

			Factores Higiénicos	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Factores Higiénicos	Coeficiente de correlación	1,000	,506
		Sig. (bilateral)	.	,007
	N	50	50	
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,506	1,000
Sig. (bilateral)		,007	.	
N	50	50		

Nota: Datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario

Interpretación:

En la Tabla 5 se muestra que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es $R = 0.506$ (existiendo una relación positiva moderada) con un nivel de significancia $p = 0.007$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) es decir, los factores higiénicos se relacionan con el clima organizacional en los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.

V.DISCUSIÓN

La motivación y el clima organizacional son variables que en la actualidad se está estudiando, midiendo y gestionando con mayor frecuencia en las organizaciones es por eso que un ambiente con personas motivadas y en un buen clima organizacional fomenta la productividad y cumplimiento de objetivos sobre todo en el contexto y coyuntura que afrontan las entidades por la pandemia provocada por el COVID 19, en donde se evidenciaron problemas como exceso en horas de trabajo y muchas veces no remuneradas, tensión de los colaboradores por reducción del personal, el cambio de horario y pocos recursos y conocimientos en tics por parte de los trabajadores para realizar sus funciones. Lo antes expuesto trajo consigo profundizar este tema e investigar en la empresa Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.

Teniendo en cuenta los antecedentes, las teorías y resultados obtenidos en la investigación se presenta como objetivo general: “Determinar la relación entre la motivación y el clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021”, en base a los resultados obtenidos a través de la tabla 1 se obtuvo un coeficiente de correlación positiva moderada ($Rho = 0,512$), para ambas variables, de esta manera la motivación tiene un vínculo medio con el clima organizacional en los colaboradores, es decir la empresa a pesar de la situación social, económica y de salud a causa del COVID 19 trata de gestionar a través de diferentes prácticas y estrategias que ayuden a que sus trabajadores se sientan con mejores niveles de motivación y en un ambiente de trabajo adecuado.

Estos datos concuerdan de manera parcial con el estudio de Mendoza (2016) donde relacionó “La motivación y el clima organizacional de los asesores de servicio del BBVA”, concluyó que hay una relación positiva débil baja entre ambas variables, así se demuestra en el resultado de ($Rho= 0,385$) y su nivel de significancia de (0,035), en ese sentido se puede afirmar que cuando la entidad propone actividades de gestión de la motivación en sus colaboradores el clima organizacional aumenta, sin embargo se da de manera parcial y lenta lo que podría presumir que aún deben mejorar las estrategias de acción en cuanto a estas variables; de la misma manera

tenemos a López (2018) que en su investigación, “Motivación y su influencia con el clima organizacional de los colaboradores de una institución”, concluyó que hay una relación positiva débil entre ambas variables con una correlación de Rho de Spearman de (0.284) y un grado de significancia de (0.225), lo cual determina que para el autor no existe correlación entre las variables, lo que se muestra incompatible o discordante con nuestro estudio en la medida que según nuestros resultados se ha encontrado que existe un relación positiva moderada pero aun así correlación contradiciendo la tesis del autor antes mencionado. Asimismo, el estudio concuerda lo establecido en la teoría de los dos factores de Herzberg que consideran que la motivación tiene que ver con el reconocimiento, logros, promoción, confianza y autonomía para la ejecución de sus funciones, esto contribuye al aumento o disminución de la motivación y satisfacción de los trabajadores en una entidad. Finalmente, Bustamante et al., (2015) precisa que para generar y/o establecer un ambiente organizacional positivo dentro de una organización es necesario que los gestores o funcionarios de la empresa asuman con responsabilidad el fortalecer las relaciones interpersonales y la salud mental de los miembros de la organización, de la misma manera la teoría motivacional de Herzberg.

En nuestra investigación se planteó como objetivo específico 1: “Determinar el nivel de motivación de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021”, observando en la tabla 2, se señala que el 34% de los colaboradores consideraron que la motivación se encuentra en un nivel medio, es decir los colaboradores se sienten medianamente motivados, probablemente este efecto sea debido a la coyuntura que se está viviendo a consecuencia del impacto económico, contractual y social que la organización está afrontando por el COVID 19, esto ha generado que la percepción en cuanto a la motivación se encuentre en un nivel medio o regular. Estos resultados tienen concordancia de cierta manera con el trabajo de Rodríguez (2017) en su tesis, “Clima organizacional y motivación en el área de atención al cliente del BCP”, donde concluyó que la motivación percibido por los colaboradores tiene un nivel regular 90.8%, es decir la mayoría de los trabajadores sienten que la motivación es indistinta, si bien es cierto no existe una completa desmotivación, pero quiere decir que aun la organización debe

potenciar sus estrategias orientadas al cliente interno que permitan desarrollar y aumentar los niveles de motivación.

Por otro lado, se planteó como objetivo 2: “Determinar el nivel del clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021”, de acuerdo con la tabla 3, el 38% de los colaboradores que se encuestaron consideraron que el clima organizacional tiene un nivel regular, es decir, los colaboradores no se encuentran regularmente complacidos con el ambiente organizacional que promueve la empresa, así como también con las políticas y estrategias que tiene en la actualidad la organización para gestionar el ambiente organizacional de la entidad . Así mismo estos datos se corroboró con los resultados de, Velazco (2018) en su investigación, “Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de Mi Banco”, donde concluyó que el 40% de los colaboradores manifestaron que el clima organizacional se encuentra en un nivel regular, es por ello, que los colaboradores no están conformes con el ambiente que se presenta, lo cual debe implementarse mejoras y así optimizar el nivel del clima. Esto se confirma con lo establecido con (Zevallos, 2016), donde precisa que las organizaciones a través de sus gestores deben invertir en crear y fomentar estrategias que permitan alcanzar beneficios a corto y a largo plazo en bien de los trabajadores y de la organización.

Seguidamente, se propuso como objetivo específico 3: “Determinar la relación entre los factores motivacionales y el clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021”, según los datos de la tabla 4 se apreció que el coeficiente de correlación es de (0.564) siendo está una relación positiva moderada con un nivel de significancia de (0.003), se concluye que hay relación entre los factores motivacionales y el clima organizacional, es decir, que el logro, reconocimiento profesional y crecimiento personal si influyen en el clima organizacional por lo que los colaboradores se sienten satisfechos. Estos datos son corroborados con el estudio de Mendoza (2016) donde relacionó; “Motivación y clima organizacional de los asesores de servicios del BBVA” y donde concluyó mediante la prueba de Rho Spearman que la correlación es de (0.309) siendo una relación positiva débil baja, con una significancia de (0.004) por lo que existe una

relación entre los factores motivacionales y el clima organizacional, si bien es cierto los trabajadores perciben que en su organización si se reconoce el logro y el crecimiento personal y profesional pero que aún esperan que se intensifique y se genere más diversidad en las estrategias que permitan potenciar para mejorar a su vez el ambiente organizacional.

Finalmente, se planteó como objetivo específico 4: “Determinar los factores higiénicos y el clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021”, en la tabla 5 se mostró que el coeficiente de correlación es de (0.506) habiendo una relación positiva moderada con un nivel de significancia de (0.007), se llegó a la conclusión que los factores higiénicos se relacionan con el clima organizacional, es decir, que las remuneraciones, afiliación con los compañeros y las condiciones físicas de trabajo, son óptimos y así evitan la insatisfacción de los colaboradores de la empresa. Estos datos se corroboran de manera parcial con Mendoza (2016) en su trabajo de investigación donde identifico que existe una correlación positiva débil baja de (0.390) entre los factores higiénicos y el clima organizacional, por otra parte, tiene un nivel de significancia de (0.005), se concluye que la investigación muestra obstáculos debido a los procedimientos de trabajo, los salarios no son el adecuado por sus funciones que realizan y las relaciones interpersonales no son las adecuadas, por ende, provocan insatisfacción al colaborador dentro de la empresa.

VI.CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación entre la motivación y el clima organizacional donde se obtuvo un valor Rho Spearman de 0.512 y una significancia de $p = 0.04$ siendo menor al 5%, por lo tanto, motivación se relaciona con el clima organizacional en los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021, lo cual quiere decir mientras mejor sea la motivación en la empresa mayor será de alguna manera el clima organizacional de los colaboradores dentro de la organización (Tabla 1).
2. Se identificó el nivel de motivación, donde el 34% de los colaboradores opinaron que la motivación se encuentra en un nivel medio, mientras que otros se encuentran en un nivel bajo con un 26%, y por último el 18% manifestaron que el nivel se encuentra alto, esto se debe a que hoy en día los colaboradores se sienten desmotivados en sus puestos de trabajo, a causa de la pandemia que está travesando la empresa (Tabla 2).
3. Se precisó el nivel de clima organizacional, donde el 38% de los colaboradores encuestados opinaron que se encuentran en un nivel regular, mientras que el otro 32% en un nivel bueno, por último 20% se encuentra en un nivel malo, es decir los trabajadores sienten que en la empresa hay un ambiente regular, esto se debe también a las políticas y estrategias que viene implantado la organización para mejorar el ambiente organizacional a pesar del impacto del COVID (Tabla 3).
4. Se estableció la relación entre los factores motivacionales y el clima organizacional, donde se obtuvo un valor de $Rho = 0.564$ y una significancia de $p = 0.003$, lo que indica una correlación positiva moderada entre ambas variables de estudio. Se puede afirmar que mientras mejor se reconozcan los logros y reconocimientos a los colaboradores por un trabajo bien hecho, eso genera que los trabajadores se sientan satisfecho en su puesto de trabajo.

5. Se identificó la relación entre los factores higiénicos y el clima organizacional, donde se obtuvo un valor de $Rho = 0.506$ y una significancia de $p = 0.007$, lo que se da a entender que hay una correlación positiva moderada entre ambas variables, por lo tanto, la confianza con los compañeros de trabajo e incluso la infraestructura y los servicios que brinda la empresa son buenos y evitan que los trabajadores se sientan insatisfecho en su centro de labor (Tabla 5).

VII.RECOMENDACIONES

1. Se sugiere al Gerente de la Caja Municipal del Santa gestionar planes de reconocimiento, desarrollo profesional e incentivos de acuerdo a cada puesto y grupo ocupacional esto con el fin de mejorar los niveles de motivación y clima organizacional en la organización.
2. Se sugiere al Gerente y jefe de personal, establezcan reuniones quincenales para evaluar las estrategias que se vienen implementando en favor de la motivación y clima laboral, y a las áreas que implementaron estrategias brindarles reconocimientos monetarios o no monetarios que favorezcan a su desarrollo personal y profesional.
3. Se recomienda al jefe de personal en conjunto con los jefes de área coordinar, evaluar e implementar nuevas estrategias que favorezcan la motivación y el clima organizacional en la institución.
4. Finalmente se sugiere a futuros investigadores realizar investigaciones mixtas tanto cuantitativas y cualitativas con la finalidad de tener resultados más claros y fiables y se pueda proponer estrategias de mejora más específicas.

REFERENCIAS

Aguirre, P., Anaya, M., Laurencio, R. y Casco, J. (2013). Investigación aplicada e interdisciplinariedad en las ciencias de la comunicación. *Revista de ciencias sociales*, 5(11), 294-320.

<https://www.redalyc.org/pdf/3537/353744535009.pdf>

Alares, M. (2018, julio 18). Para el 40% de empleados tener un buen ambiente laboral es lo más relevante. *Equipos & Talento*.

<https://www.equipostrytalento.com/noticias/2018/07/18/para-el-40-de-empleados-tener-un-buen-ambiente-laboral-es-lo-mas-relevante>

Araya-Castillo, L. y Pedreros-Gajardo, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación laboral al mercado chileno. *Revista Ciencia Sociales*, 5(142), 45 - 61.

<https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>

Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones* (1.^a ed). Editorial Trillas.

<https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>

Bustamante-Ubilla, M., Avendaño, M. y Meza, M. (2015). Characterization of organizational climate in high complexity hospitals in Chile. *Management studies*, 31(137), 432-440.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592315000583>

Castro-Pantoja, D. (2014). *Clima organizacional y motivación laboral en el Ministerio de Economía y Finanzas* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/10506>

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7^a ed). McGraw Hill Interamericana

- Corona-Lisboa, J. (2016). Apuntes sobre métodos de investigación. *MediSur*, 14(1), 81-83. <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v14n1/ms16114.pdf>
- El 86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral. (2018, agosto 20). *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095-noticia/>
- García-Castillo, J., García, A., López C. y Díaz, P. (2015). Configuración teórica de la motivación de salud desde la teoría de la autodeterminación. *Salud y Drogas*, 15(2), 151-159. <https://www.redalyc.org/pdf/839/83941419006.pdf>
- García-García, J., Reding, A. y López, J. (2013). Calculation of sample size in research. *Research Methodology in Education*, 2(8), 217-224. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000400007
- Gonzales-Serra, D. (2019). An integrating conception of human motivation. *Psychology under study*, 24 https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S14137372201900010021&ng=en&nrm=iso&tlng=en
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (6° ed). McGraw Hill.
- Herzberg-Irving, F. (2011). *The Motivation to Work*. (2ª Ed.) United Kingdom: London <https://www.redalyc.org/pdf/3223/322331212008.pdf>
- Huilcapi-Masacon, M., Castro, G. y Jácome, G. (2017). Motivation: theories and their relationship in the business environment. *Master of Business Science Magazine*, 3(2), 311-333. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5889721.pdf>

- Infante-Gutierrez, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la agencia Mi Banco, Santa Anita* [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24550/Infante_GA.PDF?sequence=1&isAllowed=y
- Inocente, M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la red de agencias del Banco de la Nación* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9017/Inocente_FM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Juárez-Adauta, S. (2018). Organizational climate among the workers of the “Hospital General La Villa” Hospital of the second level of care in Mexico City. *Revista Cubana de Salud Pública*, 44(4), 97-111. <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2018.v44n4/97-111/es/>
- La Red-Martinez, D. (2017). What are the preferred methods for modeling preferences? - Study of the comparison between pairs versus direct valuation. *Revisit Dialnet*. 4(1), 7-20. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6040459.pdf>
- Litwin, G, H. y Stringer, R, A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University Press. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4025582>
- López-Merizalde, E. (2018). *Motivación y su influencia con el clima organizacional de los colaboradores de una institución* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42699>

- López-Pastor, C. y López-Hamodi, T. (2015). Medios, técnicas e instrumentos de evaluación formativa y compartida del aprendizaje en educación superior. *Perfiles Educativos*, 17 (147), 141-161.
<https://www.redalyc.org/pdf/132/13233749009.pdf>
- Madero-Gómez, S. y Rodríguez-Delgado, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Revista Ciencias Sociales*, 13(1), 95 - 107.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6694362>
- Marín-Samanez, H. y Plasencia-Medina, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Revista Horizonte Médico*, 17(4), 42-52.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Marulanda-Valencia, F., Montoya, I. y Vélez, J. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Revista Pensamiento y gestión*, 36, 206-238.
<https://www.redalyc.org/pdf/646/64631418008.pdf>
- Mendoza-Peña, K. (2016). Motivación Laboral y clima organizacional de los asesores de servicio del Banco Continental, territorio Lima Centro [Tesis de licenciado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62291>
- Núñez-Cabello, T. (2020). *Influencia de la motivación en la satisfacción laboral de los colaboradores de la caja municipal en Chiclayo* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51705/Cabellos_NTB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pedraza-Melo, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de*

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/695/69559148009/index.html>

Pérez-Grenier, O. y Collazo-Acosta, E. (2017). Estadística inferencial en la actividad científica de la residencia de Medicina General Integral en Artemisa. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 33(3), 331-341. <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v33n3/mgi06317.pdf>

Ramos-Azucena, A. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Baños* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31305/ramos_a_e.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reidl-Martinez, L. (2013). Metodología de Investigación Médica. 2(06), 1-5. <http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v2n6/v2n6a7.pdf>

Rendón-Macías, M., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397-407. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>

Restrepo-Muñoz, A. y Valencia-Ramírez, M. (2014). La motivación de los empleados: más allá de la “zanahoria y el garrote”. *Revista AD – minister*, 24, 143-160. <https://www.redalyc.org/pdf/3223/322331212008.pdf>

Rivera-Porras, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N. y Rozó, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios sector salud. *Revista Espacios*, 39(16), 17. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p17.pdf>

- Rodríguez-Lucas, G. (2017). *Clima organizacional y motivación laboral en el área de atención al cliente del BCP* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16618>
- Rodríguez-Velázquez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicios. *Revista Educación en Valores*, 1(25), 3-18. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Rojas-Torres, P y Velásquez-Ramírez, F. (2018). *Motivación laboral y productividad de los trabajadores del Banco Falabella – Chimbote 2018* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28668>
- Rosales-Quijano, G. (2020). *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa del GAD provincial de Cotopaxi* [Tesis de Bachillerato, Universidad Técnica de Ambato]. Archivo digital. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32381>
- Ruiz-Pineda, D. y Aguilar-Yalli, P. (2017). Influencia del clima organizacional en la motivación laboral de los colaboradores millennials en una entidad financiera peruana [Tesis de grado, Universidad Peruana de Ciencia Aplicadas UPC]. Archivo digital. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/623795>
- Sánchez-Murillo, A. y Nieto-Martínez, H. (2015). Impact of organizational climate and satisfaction in the effectiveness of companies of Usaquen Colombia. *Latin American Administration Notebook*, 7(21), 27-37. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409643604004>

- Segredo-Perez, A. (2013). Organizational climate in the change management for the development of the organization. *Cuba journal of public Health*, 39(2), 385-393. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v39n2/spu17213.pdf>
- Sergueyevna-Golovina, G. y Mosher-Valle, N. (2013). Motivational theories from the perspective of consumer behavior. *Revista Nogottum*, 9(26), 5-18. <https://www.redalyc.org/pdf/782/78228464001.pdf>
- Vara-Horna, A. (2010). *Desde la idea hasta la sustentación: siete pasos para una tesis exitosa*. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2238.4080>
- Velasco-Vaicilla, T. (2021). *Clima organizacional y la incidencia en la satisfacción laboral en la EP cuerpo de bomberos* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato. Archivo digital. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32460/1/116%20GTH.pdf>
- Velazco-Alberco, Y. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de Mi banco Agencia Ceres Matriz* [Tesis de Maestría Universidad César Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34986/Alberco_VYM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Veytia-Bucheli, M. y Contreras-Cipriano, Y. (2019). Motivational factors to research and Virtual Learning Objects in Masters students in Education Sciences. *Ibero-Americian Journal for Educational Research and Development*, 9(18), 1 - 18. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v9n18/2007-7467-ride-9-18-84.pdf>
- Zevallos-Suarez, V. (2016). *El clima organizacional y motivación laboral en el banco BBVA, continental* [Tesis de maestría, Universidad San Pedro]. Archivo digital. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/13540>

Zumaeta, J. (2018, setiembre 07). El 81% de los trabajadores peruanos consideran muy importante el clima laboral. *Andina*. <https://andina.pe/agencia/noticia-clima-laboral-afecta-un-20-productividad-empresas-724400.aspx>

Zúñiga, L. (2017, octubre 24). Cómo sobrevivir en un ambiente laboral hostil. *Portafolio*. <https://www.portafolio.co/economia/empleo/como-sobrevivir-en-un-ambiente-laboral-hostil-510947>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
MOTIVACIÓN	La motivación regula el comportamiento de las personas en el área laboral, esto parte de la capacidad que tiene la empresa para mantener incentivado a sus colaboradores por las diferentes funciones realizan dentro de la organización, satisfaciendo así a sus necesidades (Herzberg, 2011).	Mediante la motivación las empresas pueden mantener un estímulo hacia sus trabajadores para que puedan cumplir con sus objetivos, la medición de la variable será a partir de las dimensiones: factores motivacionales y factores higiénicos.	Factores Motivacionales	Logro	Ordinal
				Reconocimiento Profesional	
				Crecimiento Personal	
			Factores Higiénicos	Remuneraciones	
				Afiliación con los compañeros	
				Condiciones físicas del trabajo	
CLIMA ORGANIZACIONAL	El clima organizacional es una cualidad del ambiente organizacional, que se basa en las emociones que pueden llegar a sentir los miembros de la organización, llegando esto a influir en sus comportamientos y conductas. (Chiavenato, 2006, p.468).	Mediante el clima organizacional los trabajadores pueden llevar un ambiente laboral idóneo para la realización de sus funciones, se aplicará como instrumento el cuestionario, la medición de la variable será a partir de las dimensiones estructura organizacional, responsabilidad y conflicto.	Estructura organizacional	Reglas y reglamento	Ordinal
				Autoridad	
			Responsabilidad	Tareas y obligaciones	
				Iniciativa:	
				Falta de compromiso:	
			Conflicto	Libertad de opinión	
				Acuerdos y Desacuerdos	

Las dimensiones de la variable “Motivación” se sustenta teóricamente por Herzberg (2011), por otro lado, las dimensiones de la variable “Clima Organizacional” se sustenta teóricamente por Chiavenato (2006).

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Título	Pregunta de Investigación	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Ítems	Escala de Medición
<p>La motivación y clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021</p>	<p>¿Cuál es la relación entre la motivación y clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la motivación y clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021</p>	<p>Ho: No existe relación entre la motivación y clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021</p>	<p>Motivación</p>	<p>Factores Motivacionales</p>	<p>1,2,3, 4,5,6,7,8,9</p>	<p>Ordinal</p>
		<p>Objetivo Específico 1: Determinar el nivel de motivación de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021</p>			<p>Factores Higiénicos</p>	<p>10,11,12,13, 14,15,16,17,18</p>	
		<p>Objetivo Específico 2: Determinar el nivel del clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipalidad del Santa, Chimbote 2021</p>	<p>Hi: Si existe relación entre la motivación y clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa Chimbote 2021</p>	<p>Clima Organizacional</p>	<p>Estructura Organizacional</p>	<p>1,2,3,4, 5,6</p>	<p>Ordinal</p>
		<p>Objetivo Específico 3: Determinar la relación entre los factores motivacionales y clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.</p>			<p>Responsabilidad</p>	<p>7,8, 9,10,11 13,14</p>	
<p>Objetivo Específico 4: Determinar la relación entre los factores higiénicos y el clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.</p>	<p>Conflicto</p>	<p>15,16,17,18,19 20</p>					

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN

Estimado trabajador (a):

El presente instrumento tiene por finalidad determinar el nivel de motivación de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa – Chimbote, 2021. Se establecerán preguntas que permitan recaudar información para mejorar dicha motivación.

INSTRUCCIONES: Marque con una “x” la alternativa de la columna en cada uno de los enunciados propuestos, de acuerdo con su percepción respecto al nivel de motivación de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa – Chimbote 2021, según la siguiente escala:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

D I M E N S I O N E S	ÍTEMS	Valoración				
		N U N C A	C A S I N U N C A	A V E C E S	C A S I S I E M P R E	S I E M P R E
	1. La empresa lo incentiva a cumplir con la meta trazada					
	2. La empresa lo recompensa por un trabajo bien hecho					

M O T I V A C I O N A L E S	3. El logro de sus metas le permiten sentirse satisfecho y orgulloso					
	4. La empresa tiene una línea de carrera en la que encaja sus capacidades profesionales y motivan su crecimiento y desarrollo					
	5. La empresa propone ascensos que están dentro de su conocimiento, aplicación y habilidades personales					
	6. La empresa genera estímulos para alcanzar mejores resultados y crecer a nivel personal por las funciones que realiza					
	7. La empresa le brinda reconocimientos por lograr y sobrepasar su meta establecida, generando un mayor compromiso con usted					
	8. La empresa reconoce sus iniciativas y creatividad otorgándole un valor que permite una mayor identificación con la organización					
	9. La empresa reconoce y valora su mayor esfuerzo para lograr la meta cuando ejecuta usted un trabajo adicional					
H I G I E N I C O S	10. La empresa le paga un sueldo adecuado que le permite satisfacer sus necesidades					
	11. Usted considera que su salario es el adecuado por el trabajo que desempeña dentro de la organización					
	12. La empresa le paga a tiempo su sueldo por las funciones que realiza					
	13. En la empresa la confianza con					

sus compañeros de equipo lo motivan a seguir trabajando					
14. En la empresa usted se siente a gusto por las buenas relaciones que tiene con sus compañeros de trabajo					
15. La comunicación constante en su grupo de trabajo lo estimula para un mejor desempeño de sus funciones dentro de la organización					
16. En la empresa la infraestructura y los servicios con que cuenta la empresa hace que usted se sienta en un ambiente seguro y adecuado					
17. La empresa le facilita los EPP (equipos de protección personal) para que realice adecuadamente sus funciones y se sienta protegido					
18. La empresa mantiene limpia las instalaciones del área de trabajo para que usted se sienta conforme al realizar sus tareas asignadas					

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado trabajador (a):

El presente instrumento tiene por finalidad determinar el nivel del clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa – Chimbote, 2021. Se establecerán preguntas que permitan recaudar información para mejorar el clima organizacional.

INSTRUCCIONES: Marque con una “x” la alternativa de la columna en cada uno de los enunciados propuestos, de acuerdo con su percepción respecto al nivel del clima organizacional en la empresa Caja Municipal del Santa – Chimbote 2021, según la siguiente escala:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

D I M E N S I O N E S	ÍTEMS	Valoración				
		N U N C A	C A S I N U N C A	A V E C E S	C A S I S I E M P R E	S I E M P R E
E	1. En la empresa las tareas, funciones y responsabilidades están bien definidos y organizados en el MOF					
	2. En la empresa las normas y reglas son claras y precisas, facilitando el trabajo de los colaboradores para un mejor rendimiento y funcionamiento					
	3. Los trabajadores conocen					

S T R U C T U R A	claramente las políticas y reglamentos de la empresa y le permiten trabajar en orden					
	4. Considera usted que los niveles jerárquicos están bien establecidos y permiten un trabajo en orden y sin restricciones					
	5. En la empresa el jefe orienta y controla con tenacidad las tareas y actividades que se están realizando					
	6. En la empresa Caja del Santa, el gerente general es el que toma las decisiones importantes y delega responsabilidades a los jefes de cada área para que las cumplan					
R E S P O N S A B I L I D A D	7. En la empresa cada colaborador realiza sus funciones que le corresponde y no deben asumir otras responsabilidades, que no sea de su puesto de trabajo					
	8. En la empresa, casi todo se verifica dos veces antes de darle el visto bueno y pase a otra área con responsabilidad y cumplimiento de políticas establecidas					
	9. En la empresa donde labora usted cumple con trabajar horas extras					
	10. En la empresa salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo(a)					
	11. En la empresa los jefes prefieren que, si uno está haciendo bien su trabajo, siga adelante con confianza en vez de estar consultándolo todo con ellos					

	12.En la empresa los colaboradores carecen de confianza y responsabilidades para realizar sus actividades por ende bajan su rendimiento					
	13.En la empresa cuando alguien comete un error en el trabajo, siempre hay algunas excusas					
	14.En la empresa uno de los problemas existentes, es que algunos trabajadores no son responsables y de esta manera no llegan a su cuota y bajan su rendimiento					
C O N F L I C T O	15.Siente usted que tiene libertad de opinión para expresar su posición frente a diferentes puntos de vista que puedan estar generando conflicto					
	16.En la empresa cuando se genera un conflicto por las diversas opiniones entre las áreas de trabajo, el jefe busca una solución inmediata para evitar contratiempos.					
	17. En la empresa cree usted que la solución de conflictos incluye lo mejor de las diversas opiniones					
	18.En la empresa, la mejor manera de causar una buena impresión es mediar con responsabilidad para solucionar desacuerdos					
	19.La actitud de sus jefes debe ser el delimitar y establecer responsabilidades entre unidades y departamentos para evitar conflictos					
	20.En la empresa los desacuerdos entre los miembros de equipo se deben discutir adecuadamente					

FICHA TÉCNICA - MOTIVACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

- I.1. **Técnica:** Encuesta
- I.2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- I.3. **Lugar:** Empresa Caja Municipal del Santa
- I.4. **Forma de aplicación:** Individual
- I.5. **Autor:** Jimenez Vera Judith y Valderrama López André
- I.6. **Medición:** Nivel de la Motivación
- I.7. **Administración:** Colaboradores de la empresa Caja Municipal del Santa
- I.8. **Tiempo de aplicación:** 20 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO

El objetivo del instrumento tiene como finalidad determinar el nivel de motivación de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.

III. INSTRUCCIONES

El instrumento presenta 18 ítems con una valoración del 1 a 5 puntos cada uno (Nunca= 1, Casi Nunca= 2, A veces= 3, Casi Siempre= 4 y Siempre=5); de las cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable motivación.

IV. DIRIGIDO

A los colaboradores de la Caja Municipal del Santa

V. MATERIALES:

Fotocopias de cuestionarios y lapiceros

VI. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD

Según Hernández et al. (2014) El instrumento fue sometido a juicio de expertos en el tema, a fin de analizar la composición de los enunciados, la cohesión y que el instrumento considere la variable de estudio, con el propósito de evitar confusión al desarrollar la prueba. Para la validación se emplearon como procedimientos la

selección de expertos, en la temática de investigación. Se entregará la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de cada variable, matriz de validación del instrumento; esto mejorará al instrumento en función a las opiniones y sugerencia de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, Hernández et al. (2014) aduce que se aplicará una prueba piloto, posterior a ello, los resultados serán sometidos a los procedimientos del Alfa de Cronbach, el cálculo de confiabilidad que se obtuvo del instrumento fue $\alpha = 0.841$, el cual quiere decir que la confiabilidad es muy fuerte, y determina que el instrumento proporciona una confiabilidad necesaria para su aplicación.

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.841	18

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Factores Motivacionales	1,2,3,4,5,6,7,8,9
Factores Higiénicos	10,11,12,13,14,15,16,17,18

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

NIVELES	A NIVEL DE VARIABLE	A NIVEL DE LAS DIMENSIONES	
		D1	D2
Muy Alta	71 – 90	41 – 50	31 – 40
Alta	55 – 70	31 – 40	25 – 32
Media	37 – 54	21 – 30	17 - 24
Baja	19 – 36	11 – 20	9 – 16
Muy Baja	1 - 18	1 - 10	0 – 8

Niveles de las dimensiones de motivación

Validación y confiabilidad

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
Excluido		0	,0
Total		15	100,0

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elemento
,841	18

Estadística de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	62,93	44,924	,484	,831
Ítem 2	63,33	45,667	,485	,832
Ítem 3	62,33	45,238	,534	,829
Ítem 4	62,60	41,686	,679	,819
Ítem 5	62,60	46,971	,179	,853
Ítem 6	62,67	44,978	,605	,827
Ítem 7	62,80	46,029	,270	,845
Ítem 8	63,00	44,857	,617	,826
Ítem 9	63,20	44,743	,564	,828
Ítem 10	62,47	40,838	,702	,817
Ítem 11	62,20	42,600	,560	,827
Ítem 12	61,47	48,695	,171	,844
Ítem 13	62,27	44,781	,626	,826
Ítem 14	62,33	48,238	,198	,844
Ítem 15	62,67	48,687	,165	,845
Ítem 16	61,80	45,600	,548	,829
Ítem 17	62,27	45,781	,504	,831
Ítem 18	61,33	48,952	,164	,844

FICHA TÉCNICA – CLIMA ORGANIZACIONAL

I. DATOS INFORMATIVOS

- I.1. **Técnica:** Encuesta
- I.2. **Tipo de Instrumento:** Cuestionario
- I.3. **Lugar:** Empresa Caja Municipal del Santa
- I.4. **Forma de aplicación:** Individual
- I.5. **Autor:** Jimenez Vera Judith y Valderrama López André
- I.6. **Medición:** Clima organizacional
- I.7. **Administración:** Colaboradores de la empresa Caja Municipal del Santa
- I.8. **Tiempo de aplicación:** 20 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO

El objetivo del instrumento tiene como finalidad determinar el nivel del clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.

III. INSTRUCCIONES

El instrumento presenta 20 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (Nunca= 1, Casi Nunca= 2, A veces= 3, Casi Siempre= 4 y Siempre=5); en las cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable clima organizacional.

IV. DIRIGIDO

A los trabajadores de la empresa Caja Municipal del Santa.

V. MATERIALES NECESARIOS

Fotocopias de cuestionarios y lapiceros.

VI. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD

Según Hernández et al. (2014) El instrumento fue sometido a juicio de expertos en el tema, a fin de analizar la composición de los enunciados, la cohesión y que el

instrumento considere la variable de estudio, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Para la validación se emplearon como procedimientos la selección de expertos, en la temática de investigación. Se entregará la carpeta de valuación a cada experto: cuadro de operacionalización de cada variable, matriz de validación del instrumento; esto mejorará al instrumento en función a las opiniones y sugerencia de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, Hernández, et al (2014) aduce que se aplicará una prueba piloto, posterior a ello, los resultados fueron sometido a los procedimientos del Alpha de Cronbach, el cálculo de confiabilidad que se obtuvo del instrumento fue $\alpha = 0.890$, el cual quiere decir que la confiabilidad es muy fuerte, y determina que el instrumento proporciona una confiabilidad necesaria para su aplicación.

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,890	20

DISTRIBUCION DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Estructura organizacional	1,2,3,4,5,6
Responsabilidad	7,8,9,10,11,12,13,14
Conflicto	15,16,17,18,19,20

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

NIVELES	NIVEL DE VARIABLE	A NIVEL DE LAS DIMENSIONES		
		D1	D2	D3
Excelente	81-100	41-50	25-30	17-20
Bueno	61-80	31-40	19-24	13-16
Regular	41-60	21-30	13-16	9-12
Malo	21-40	11-20	7-12	5-8
Pésimo	1-20	1-10	0-6	0-4

Niveles de las dimensiones de clima organizacional

Validación y confiabilidad

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
Excluido		0	,0
Total		15	100,0

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elemento
,890	20

Estadística de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	68,27	73,210	,701	,879
Ítem 2	68,33	73,238	,602	,882
Ítem 3	68,47	82,695	,104	,894
Ítem 4	67,80	78,029	,322	,892
Ítem 5	68,73	83,067	,051	,896
Ítem 6	68,80	69,600	,754	,876
Ítem 7	68,93	69,638	,665	,880
Ítem 8	68,27	83,352	,000	,900
Ítem 9	69,53	77,267	,510	,885
Ítem 10	68,93	78,352	,634	,864
Ítem 11	68,80	72,600	,758	,877
Ítem 12	69,87	80,838	,249	,892
Ítem 13	69,67	71,810	,825	,875
Ítem 14	69,07	77,067	,413	,888
Ítem 15	68,40	71,400	,698	,878
Ítem 16	68,20	77,457	,425	,888
Ítem 17	68,53	74,981	,611	,882
Ítem 18	68,73	73,924	,750	,878
Ítem 19	68,33	75,667	,769	,880
Ítem 20	67,40	81,971	,309	,890

Anexo 5: Prueba piloto

Variable		MOTIVACIÓN																	
Dimensiones		FACTORES MOTIVACIONALES									FACTORES HIGIÉNICOS								
Indicadores		Logros			Reconocimiento profesional			Crecimiento personal			Remuneraciones			Afiliación con compañeros			Condiciones físicas de trabajo		
Preguntas		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
E N C U E S T A D O S	1	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	5	3	3
	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3	3
	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4
	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4
	5	2	2	1	1	4	3	3	1	1	2	2	1	4	3	3	1	2	5
	6	2	2	1	2	3	3	3	1	1	2	2	2	3	3	3	1	1	1
	7	1	2	3	2	1	3	3	1	1	2	1	2	1	3	3	2	1	3
	8	2	1	1	2	4	3	3	1	1	2	1	2	4	3	3	2	1	1
	9	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4
	10	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4
	11	2	3	1	2	1	2	3	1	1	2	2	2	1	2	3	3	1	3
	12	2	2	1	2	3	3	3	1	1	2	2	2	3	3	3	1	1	1
	13	1	2	3	2	1	3	3	1	1	2	1	2	1	3	3	2	1	3
	14	2	1	1	2	4	3	3	1	1	2	1	2	4	3	3	2	1	1
	15	1	1	1	1	4	3	3	1	3	2	2	2	4	3	3	1	1	5

Variable		CLIMA ORGANIZACIONAL																				
Dimensiones		Estructura Organizacional						Responsabilidad							Conflicto							
Indicadores		Reglas y reglamento			Autoridad			Tareas y obligaciones			Iniciativa		Falta de compromiso			Libertad de opinión			Acuerdos y desacuerdos			
Preguntas		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
ENCUESTADOS	1	1	3	1	5	1	1	3	1	2	1	2	2	1	3	3	1	1	2	1	2	
	2	2	3	3	5	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	5	3	3	2	3	2	
	3	2	3	3	5	3	2	2	3	3	3	1	2	2	3	4	3	3	2	3	3	
	4	1	3	3	5	2	3	2	1	1	1	2	2	1	3	3	1	3	3	1	2	
	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	
	6	2	3	3	2	1	2	4	1	1	1	2	2	2	3	4	1	3	2	2	2	
	7	1	3	3	5	2	3	4	1	1	1	2	2	1	3	3	1	3	3	1	2	
	8	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	
	9	2	1	3	2	4	2	3	1	1	1	1	2	2	1	5	1	3	2	2	2	
	10	2	3	3	2	1	2	3	1	1	3	3	2	2	3	3	1	3	2	1	2	
	11	2	3	3	5	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	
	12	3	4	3	4	4	4	5	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	2	
	13	2	1	3	2	4	2	3	1	1	1	1	2	2	1	3	1	3	2	2	2	
	14	2	3	3	2	1	2	3	1	1	3	3	2	2	3	3	1	3	2	1	2	
	15	1	3	3	2	1	2	5	1	1	1	2	2	1	3	5	1	3	2	2	2	

Anexo 6: Base de datos

Variable	MOTIVACIÓN																	
Dimensión	FACTORES MOTIVACIONALES									FACTORES HIGIENICOS								
Indicadores	Logros			Reconocimiento profesional			Crecimiento personal			Remuneraciones			Afilación con compañeros			Condiciones físicas de trabajo		
Preguntas	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
E N C U E S T A D O S	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	2	4	3	5	4	5	5	4	3	5	4	3	5	5	5	4	4	5
	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	4	4	3	4	3	3	4	3	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5
	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
	6	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
	7	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
	8	4	3	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5
	9	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	3	5	4	4	4	3	4
	10	5	4	4	5	4	3	5	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5
	11	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	3	5	5
	12	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	5	4	4	3	5	5
	13	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	3	4	3	5	5
	14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5
	15	5	5	5	3	4	4	5	3	5	3	3	3	4	4	4	5	4
	16	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5
	17	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	5
	18	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	3	4	5
	19	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	3	3	4	5	3
	20	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	3	5	5	5	3	4	5
	21	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5
	22	5	3	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	4	3	4	5	4
	23	4	5	3	4	4	5	3	5	3	3	4	4	4	5	5	5	4
	24	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
	25	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	4	4

Variable		CLIMA ORGANIZACIONAL																				
Dimensiones		ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL						RESPONSABILIDAD						CONFLICTO								
Indicadores		Reglas y reglamento			Autoridad			Tareas y obligaciones			Iniciativa		Falta de compromiso			Libertad de opinión			Acuerdos y desacuerdos			
Preguntas		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
ENCUESTADOS	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	
	2	3	3	4	4	3	4	3	3	1	4	4	1	2	4	4	5	3	4	4	5	
	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	4	4	3	3	3	3	4	2	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	
	5	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	
	6	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	5	
	7	4	4	3	5	5	5	3	5	3	3	4	4	3	3	2	5	3	4	4	4	
	8	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	3	3	3	4	5	3	4	5	5	
	9	4	3	3	4	4	2	4	4	3	2	4	3	2	3	3	4	3	4	5	5	
	10	3	4	4	4	3	3	4	5	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	4	5	
	11	3	3	3	4	2	2	2	5	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	
	12	4	4	4	3	3	3	2	5	3	3	2	3	2	2	3	4	3	4	5	5	
	13	4	4	4	4	3	2	2	5	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	5	5	
	14	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	5	
	15	3	3	3	3	3	4	2	4	2	5	5	2	3	4	3	4	3	3	3	4	
	16	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	3	4	3	4	4	5	
	17	4	4	3	4	3	4	3	5	3	3	2	2	2	3	4	5	5	5	5	5	
	18	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	2	1	2	3	3	3	5	5	5	
	19	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3	2	1	3	3	5	3	3	4	5	
	20	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	5	5	
	21	4	4	3	5	5	5	3	5	3	3	4	4	3	3	2	5	3	4	4	4	
	22	4	4	3	3	3	3	4	5	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	5	
	23	4	4	3	3	2	4	4	5	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	5	4	

24	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5
25	4	3	3	4	4	4	2	5	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5
25	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	2	2	2	4	3	3	5	5	4
27	5	5	5	5	3	4	4	5	2	4	4	2	3	2	5	4	5	4	4	5
28	4	5	3	4	4	4	3	5	3	3	3	2	2	2	4	3	4	3	4	4
29	4	3	4	3	4	4	3	5	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	5
30	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	3	4	2	2	3	4	4	3	4	4
31	4	3	3	3	3	4	2	5	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	5
32	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	2	2	2	4	4	5	5	4	4
33	4	3	4	4	3	4	5	5	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	4	4
34	4	3	3	4	3	4	3	5	4	2	3	2	1	2	3	3	3	5	5	5
35	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	2	3	3	4	4	3	4	5
36	4	4	4	4	4	4	2	5	3	3	3	4	2	2	3	4	3	4	4	5
37	4	4	4	3	3	4	4	5	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	5
38	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5
39	4	4	3	3	4	4	3	5	2	3	2	2	2	2	4	3	4	4	5	5
40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	1	1	5	4	5	5	5	5
41	4	4	3	4	4	4	2	5	2	2	3	2	2	2	4	4	3	3	5	5
42	5	4	4	4	4	3	2	5	2	3	4	3	2	3	3	4	4	4	5	5
43	4	3	3	5	4	4	2	5	2	4	4	2	2	3	4	3	4	4	5	5
44	5	5	5	5	4	4	4	4	2	5	4	2	2	2	5	4	5	5	5	5
45	4	4	4	4	3	4	2	5	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4
46	5	5	4	4	4	5	4	5	2	5	4	1	2	1	5	5	4	5	5	5
47	5	5	5	5	4	4	4	4	2	5	4	1	2	2	4	5	5	5	5	5
48	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	5
49	4	5	4	5	4	3	3	3	2	3	4	2	2	3	4	5	3	3	4	5
50	5	5	4	5	4	4	5	5	1	5	4	2	2	3	5	5	4	4	5	4

Anexo 7 y 8: Alfa de Cronbach y confiabilidad

Motivación

		N	%
Casos	Válidos	50	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	50	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,770	18

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
ITEM1	74,78	28,583	,294	,764
ITEM2	74,82	28,396	,200	,771
ITEM3	74,76	27,329	,498	,751
ITEM4	74,94	28,017	,290	,764
ITEM5	74,90	27,480	,370	,758
ITEM6	75,14	27,633	,323	,762
ITEM7	74,98	26,591	,439	,752
ITEM8	75,02	26,428	,406	,755
ITEM9	74,94	26,629	,389	,756
ITEM10	75,26	26,604	,429	,753
ITEM11	75,36	25,868	,492	,747
ITEM12	74,64	28,929	,205	,769
ITEM13	75,20	26,367	,401	,755
ITEM14	75,22	25,522	,497	,746
ITEM15	75,20	26,449	,448	,751
ITEM16	74,88	28,924	,182	,770
ITEM17	74,58	28,657	,274	,765
ITEM18	74,50	30,255	-,019	,780

Clima Organizacional – Alfa de Cronbach y confiabilidad

		N	%
	Válidos	50	100,0
Casos	Excluidos	0	,0
	Total	50	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	20

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
ITEM1	69,10	63,888	,732	,858
ITEM2	69,26	62,441	,634	,858
ITEM3	69,48	62,214	,682	,857
ITEM4	69,22	65,236	,427	,865
ITEM5	69,48	61,520	,662	,856
ITEM6	69,42	64,330	,462	,864
ITEM7	70,06	63,445	,395	,867
ITEM8	68,62	69,465	,047	,876
ITEM9	70,34	63,617	,389	,867
ITEM10	69,66	60,596	,639	,857
ITEM11	69,80	60,776	,625	,857
ITEM12	70,62	62,363	,421	,867
ITEM13	70,92	64,524	,450	,864
ITEM14	70,62	67,873	,170	,873
ITEM15	69,54	62,131	,595	,859
ITEM16	69,28	62,451	,575	,860
ITEM17	69,54	61,886	,638	,857
ITEM18	69,30	64,418	,441	,865
ITEM19	68,80	67,510	,237	,871
ITEM20	68,50	69,316	,124	,872

Anexo 9: Resultado de validación

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario – Percepción sobre el nivel de motivación de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa Chimbote 2021

OBJETIVO: Determinar el nivel de motivación de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.

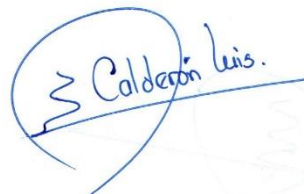
DIRIGIDO A: Los colaboradores de la empresa Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Luis Alberto Calderón Yarlequé

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor



Dr. Luis Alberto Calderón Yarlequé
DNI: 4009713

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario – Percepción sobre el nivel de motivación de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021

OBJETIVO: Determinar el nivel de motivación de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.

DIRIGIDO A: Los colaboradores de la empresa Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : González Rueda Néstor Daniel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor



Dr. González Rueda Néstor Daniel
DNI: 32991045

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario - Percepción sobre el nivel de motivación de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021

OBJETIVO: Determinar el nivel de motivación de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.

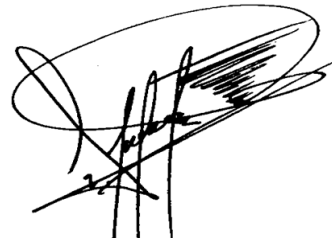
DIRIGIDO A: Los colaboradores de la empresa Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : José Germán Linares Cazola

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor



Dr. José Germán Linares Cazola
DNI: 3167487

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario – Percepción sobre el nivel del clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.

OBJETIVO: Determinar el nivel del clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.

DIRIGIDO A: Los colaboradores de la empresa Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Luis Alberto Calderón Yarlequé

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor



Dr. Luis Alberto Calderón Yarlequé
DNI: 40097132

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario – Percepción sobre el nivel del clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021

OBJETIVO: Determinar el nivel del clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.

DIRIGIDO A: Los colaboradores de la empresa Caja del Santa, Chimbote 2021.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : González Rueda Néstor Daniel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor



Dr. González Rueda Néstor Daniel
DNI: 32991045

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario - Percepción sobre el nivel del clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021

OBJETIVO: Determinar el nivel del clima organizacional de los colaboradores de la Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.

DIRIGIDO A: Los colaboradores de la empresa Caja Municipal del Santa, Chimbote 2021.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : José Germán Linares Cazola

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor



Dr. José Germán Linares Cazola
DNI: 3167487

Anexo 10: Evidencias de trabajo de campo

Preguntas Respuestas 50

Encuesta sobre la motivación y el clima organizacional

Somos estudiantes del X ciclo de la Universidad Cesar Vallejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la escuela de Administración. A continuación, se realizará una encuesta de investigación sobre la motivación y el clima organizacional. Se agradece su participación por favor marque con una respuesta.

1. ¿La empresa lo incentiva a cumplir con la meta trazada?

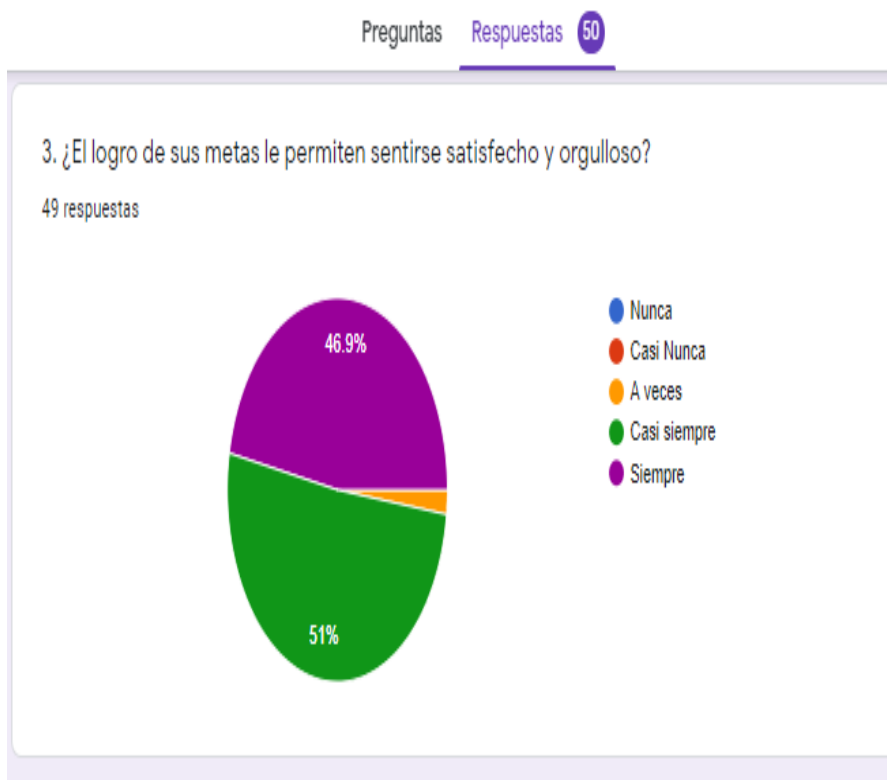
Nunca

Casi nunca

A veces


Casi siempre

Siempre



Anexo 11: Autorización de la empresa

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

 **CAJA DEL SANTA**
...tu mejor socio!!!

Chimbote, 08 de mayo del 2021


Estimado Sres.:

Jiménez Vera Judith Joselyn y Valderrama López André Alamiro

Presente. –

Reciban ustedes nuestros cordiales saludos. Mediante este medio de la presente damos respuesta a su solicitud del día 8 de mayo, en el cual nos piden autorización para realizar su investigación de Tesis "La Motivación y clima organizacional de los colaboradores de la empresa Caja del Santa, Chimbote 2021". Para que obtén el grado de Licenciado en Administración y al respecto queda autorizada su solicitud a fin que puedan ustedes conseguir los objetivos propuestos, para lo cual contarán con la atenta colaboración de nuestro personal.

Atentamente:


CAJA DEL SANTA S.A.
LIC. JOSÉ LUIS LAM ROBLES
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN
Firma Gerente de Administración
DNI: 40988984

Anexo 13: Certificado Concytec

in-cri JUDITH JHOSELYN JIMENEZ VERA

Conducta Responsable en Investigación: Vista: Usuario

[Área personal](#) / [Mis cursos](#) / [CRI](#) / [Administración de calificaciones](#) / [Usuario](#)

Usuario - JUDITH JHOSELYN JIMENEZ VERA

[Informe general](#) [Usuario](#)

Ítem de calificación	Peso calculado	Calificación	Rango	Porcentaje	Retroalimentación	Aporta al total del curso
Conducta Responsable en Investigación						
Evaluación Integral	100,00 %	20,00	0-20	100,00 %		100,00 %
Total del curso	-	20,00	0-20	100,00 %		-

in-cri ANDRE ALAMIRO VALDERRAMA LOPEZ

Conducta Responsable en Investigación: Vista: Usuario

[Área personal](#) / [Mis cursos](#) / [CRI](#) / [Administración de calificaciones](#) / [Usuario](#)

Usuario - ANDRE ALAMIRO VALDERRAMA LOPEZ

[Informe general](#) [Usuario](#)

Ítem de calificación	Peso calculado	Calificación	Rango	Porcentaje	Retroalimentación	Aporta al total del curso
Conducta Responsable en Investigación						
Evaluación Integral	100,00 %	19,00	0-20	95,00 %		95,00 %
Total del curso	-	19,00	0-20	95,00 %		-