



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

### ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Motivación Laboral y Clima organizacional en los trabajadores de la  
caja Cusco – de la Provincia de Andahuaylas – Año 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Peceros Tello Kris (ORCID: 0000-0002- 5711- 4266)

**ASESOR:**

Mg. Dios Zarate, Luis Enrique (ORCID: 000-0001-5728-3871)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A Dios por que él es que me protege y me ayuda a seguir adelante. A mi familia que siempre está deseándome lo mejor, gracias, por tanto, gracias a porque ustedes son la inspiración de mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Estoy muy agradecida por el apoyo que me ha brindado mi familia y gracias a Dios por cuidarme y protegerme en el camino de mi vida.

Y en especial a mi maestro por guiarme en esta etapa de mi carrera profesional al Mg. Dios Zarate, Luis Enrique.

## INDICE

<b>FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES</b> .....	1
<b>INDICE DE TABLAS</b> .....	5
<b>INDICE DE FIGURAS</b> .....	6
<b>RESUMEN</b> .....	7
<b>ABSTRACT</b> .....	8
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	9
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	12
2.2. Bases teóricas.....	15
<b>III. METODOLOGÍA</b> .....	22
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	22
<b>IV. RESULTADOS</b> .....	16
<b>V. DISCUSIÓN</b> .....	29
<b>VI. CONCLUSIONES</b> .....	30
<b>VII. RECOMENDACIONES</b> .....	31
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:</b> .....	33
<b>ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA</b> .....	16
<b>ANEXO 2</b> .....	16
<b>ANEXO 3: VISTA DE DATOS DEL SPSS</b> .....	19
<b>ANEXO 4: CARTA DE AUTORIZACION PARA ELABORACION DE TESIS</b> .....	21

## ÍNDICE DE TABLAS

*Tabla 1: Nivel de V1 Motivación Laboral*

*Tabla 2: VALORACIONES DE LA DIMENSION MOTIVACION LABORAL*

*Tabla 3: Nivel de V2 Clima Organizacional*

*Tabla 4: VALORACIONES DE LA VARIABLE DE CLIMA ORGANIZACIONAL*

Tabla 5: Tabla de contingencia de hipótesis general

*Tabla 6: Prueba de Chi – cuadrado – Hipótesis general*

*Tabla 7: Tabla de contingencia de hipótesis específica 1*

*Tabla 8: Prueba Chi – cuadrado – Hipótesis específica 1*

*Tabla 9: Tabla de contingencia de hipótesis específica 2*

*Tabla 10: Prueba de Chi – cuadrado – Hipótesis específica 2*

*Tabla 11: Tabla de contingencia de hipótesis específica 3*

*Tabla 12: Prueba de Chi – cuadrado – Hipótesis específica 3*

## ÍNDICE DE FIGURAS

*Figura 1: Motivación Laboral*

*Figura 2: Valoraciones De La Dimensión Motivación Laboral*

*Figura 3: Clima Organizacional*

*Figura 4: Valoraciones De La Dimensión De Clima Organizacional*

## RESUMEN

La presente investigación determino la relación que existe entre motivación laboral y el clima organizacional de los trabajadores de la Caja Cusco, el tipo de estudio fue aplicada con diseño no experimental, de corte transeccional y descriptiva-correlacional, la técnica que se utilizó fue la encuesta y se aplicó el cuestionario a 47 trabajadores, en el cuestionario se consideró las dimensiones de motivación laboral y clima organizacional.

Entre los resultados podemos observar que el nivel de motivación laboral es satisfecho con el 75%, en lo que respecta a clima organizacional es fuerte con el 66.7% llegamos a la conclusión que la motivación laboral se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Provincia de Andahuaylas año 2022 además se confirma dado un valor de chi Cuadrado de Pearson (12.518) que llega a mostrar un nivel de significancia real menor que el teórico ( $p=0,000<0,05$ )

**Palabras clave:** Motivación Laboral, clima organizacional.

## **ABSTRACT**

The present investigation determined the relationship that exists between work motivation and the organizational climate of the workers of the Caja Cusco, the type of study was applied with a non-experimental, transactional and descriptive-correlational design, the technique that was used was the survey and the questionnaire was applied to 47 workers, in the questionnaire the dimensions of work motivation and organizational climate were considered.

Among the results we can see that the level of work motivation is satisfied with 75%, in regard to organizational climate it is strong with 66.7%, we conclude that work motivation is significantly related to the organizational climate in the Province of Andahuaylas year 2022 is also confirmed given a Pearson square chi value (12,518) that shows a real level of significance lower than the theoretical one ( $p=0.000<0.05$ )

Keywords: Labor Motivation, organizational climate



## I. INTRODUCCIÓN

En la realidad actual, es necesario saber que según la Organización Mundial de la Salud (2010), el trabajo afecta el bienestar y la salud mental del trabajador, e incluso el reconocimiento del ambiente de trabajo es una forma de reconocer la enfermedad mental y facilitar el respectivo tratamiento. Las entidades financieras deberían preocuparse más por entender qué motiva a sus empleados y si el clima organizacional es el adecuado para quienes laboran en la entidad ya que están en constante comunicación con los clientes, quienes se caracterizan por dar siempre lo mejor de sí en su lugar de trabajo.

Investigar el clima organizacional es importante para los empleados de las organizaciones de instituciones financieras porque estarán en contacto directo con los clientes. Las acciones de los individuos en una organización crean un entorno que afecta a los trabajadores y sus objetivos, y como nos señala la Organización Mundial de la Salud, la riqueza de una organización depende de la salud de sus colaboradores. Así mismo de estar compuestas por personas como entidades sociales y grupos expresivos, las organizaciones tienen un propósito y requieren un conjunto formal de relaciones y esfuerzos conjuntos.

En la gestión institucional, el clima organizacional es una variable importante para el normal desenvolvimiento de cualquier organización, los empleados deben tener un suficiente sentido de identidad con la organización y estar a gusto con el ambiente que perciben, por lo que el clima organizacional juega un rol sumamente significativo, por lo que se debe asegurar que se encuentre en las mejores condiciones. De no ser así, debe basarse en ello para proponer cambios y mejorar la postura y el comportamiento de sus integrantes, como en la organización. Es importante valorar y prestar mucha atención al ambiente de trabajo y mantenerlo en constante equilibrio, porque como activo de la organización, es una inversión a largo plazo. “Los empleados satisfechos son un requisito previo para aumentar la productividad, la capacidad de respuesta, la calidad y el servicio al cliente” Kaplan y Norton, (1997).

Por esta razón, la investigación que incluye variables como el clima organizacional es más relevante ya que ayuda a identificar las necesidades de capacitación y educación, por lo que una buena evaluación identificará los aspectos clave que necesitan fortalecerse en una determinada organización. Cuando ingresan a una organización, las personas aceptan ser leales y hacer un buen trabajo, y a cambio necesitan un trato humano, un buen ambiente de trabajo, seguridad para ellos y sus seres queridos y, por supuesto, una buena remuneración. Si esto no sucede, especialmente a nivel psicológico, los trabajadores se sentirán insatisfechos, limitando su desempeño y por lo tanto no logrando sus objetivos. Por otro lado, si se cumplen estas condiciones, el trabajador está contento y hace un buen trabajo. "La gente feliz conduce a mejores resultados", lo que confirmaría el hecho o principio de que una persona es más productiva y trabaja mejor, debe sentirse sobre todo bien consigo misma y motivado con todo lo que lo rodea.

Por lo tanto, comprender y atender las necesidades laborales y sociales de los empleados en el trabajo es una gran responsabilidad de la organización. La realidad nos dice que las instituciones no crean un buen ambiente de trabajo ni involucran a los gerentes y empleados en la misma medida, lo que reduce su productividad.

En las instituciones financieras como Caja Cusco se imponen restricciones por el tipo de labor y las situaciones de fatiga. Se puede estimar que el ambiente laboral es rígido, con conflictos interpersonales y falta de motivación. La motivación laboral es la base de las metas personales e institucionales.

Asimismo, la motivación es el fundamento y centro de cualquier empresa o colaborador empresarial, ya que en ella se refleja el crecimiento de la organización, así como el crecimiento profesional de la organización.

Algunas de las posibles fuentes de falta de motivación pueden ser el desacuerdo entre todos los empleados, no existe la comprensión de la teoría de la motivación laboral, la mayoría de las cuales solo se clasifican en su trabajo diario, todo lo cual crea un clima organizacional cansado. Por ende, se plantea el problema general, ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el clima organizacional en los trabajadores

de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas-2022? Igualmente planteamos los problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre la motivación del logro y el clima organizacional en los trabajadores de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas-2022? b) ¿Qué relación existe entre la motivación de afiliación y el clima organizacional en los trabajadores de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas-2022? c) ¿Qué relación existe entre la motivación de poder y el clima organizacional en los trabajadores de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas-2022?

La justificación teórica reside en el hecho de que el estudio se desarrolla a partir de postulados teóricos e investigaciones científicas previas, fuentes que brindan solidez al marco teórico del estudio; asimismo, a partir de la presente investigación se pretende fortalecer con la teoría, demostrando la asociación de estas dos variables. En el ámbito metodológico, se fundamenta en el hecho de que el estudio se desarrolla siguiendo lineamientos específicos que obedecen al método científico, por ello, el procedimiento se centra en el desarrollo de un estudio estructurado, sistemático y organizado, que logra conclusiones científicas y objetivas. En lo práctico reside en el hecho de que el estudio parte de una problemática real y a partir de los hallazgos, se pretende comprender la problemática, con el fin de proponer y viabilizar alternativas de solución.

Por consiguiente, nuestro objetivo general se realizó de la siguiente manera:

Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas-2022; nuestros objetivos específicos son: a) Determinar la relación que existe entre la motivación de logro y el clima organizacional en los trabajadores de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas-2022

b) Determinar la relación que existe entre la motivación afiliación y el clima organizacional en los trabajadores de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas-2022. c) Determinar la relación que existe entre la motivación de poder y el clima organizacional en los trabajadores de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas-2022.

Seguidamente planteamos la hipótesis general: Existe relación entre la motivación laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas-2022. Como hipótesis específicas se determinaron las siguientes: a) Existe relación entre la motivación de logro y el clima organizacional en los trabajadores de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas-2022. b) Existe relación entre la motivación de afiliación y el clima organizacional en los trabajadores de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas-2022. c) Existe relación entre la motivación de poder y el clima organizacional en los trabajadores de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas-2022.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Los antecedentes de estudio que sustentan a la investigación en el ámbito internacional, tenemos a Zans (2016), En su trabajo, tiene como principal objetivo analizar el clima organizacional y el impacto en el trabajo laboral del trabajador directivo, administrativo y docente de la facultad regional multidisciplinaria de Matahalpa. El método de aplicación sigue métodos cuantitativos y el diseño de investigación no experimental. La población incluye personal gerencial y administrativo, con un total de 88 trabajadores. Concluyó que el clima organizacional era más de optimismo, y en este caso se consideró entre moderadamente favorable y desfavorable debido a que los líderes de la práctica rara vez se involucraban y eran reacios a estar en el grupo de trabajo Mantener un buen clima organizacional.

Montes y Contreras (2017), Realizaron un estudio para analizar y comprender la relación entre el clima organizacional y la motivación y el sentido de vida de un grupo de trabajadores de una empresa textil, utilizando un enfoque cuantitativo, dando como resultado la percepción que tiene la empresa del Clima organizacional. importante porque permite que los empleados perciban de manera positiva las acciones que la empresa está realizando para optimizar la calidad de vida; a su vez, surge la heterogeneidad en las estrategias utilizadas para aumentar la satisfacción laboral, ya que se dan las acciones de cada individuo o la composición de la organización. un nivel diferente de importancia, que afecta la diversión profesional y proviene de fuentes:

El sentido de la vida, el clima organizacional y la motivación; los participantes indicaron que pasan la mayor parte de su día en el trabajo, por lo que necesitan un ambiente agradable, que consideren parte de sus planes de vida y de futuro, y a su vez, la organización personal. Se debe asegurar el crecimiento de los colaboradores para todos, ya que esto les permitirá disfrutar de una mejor concentración y productividad.

Pacheco (2018), en su investigación determino su objetivo principal que fue establecer si hay existencia de influencia de motivación y su nivel en el clima organizacional en el clima organizacional de la organización "Producción de Ollas de Metal SAC" La metodología utilizada fue correlacional-descriptiva y cantidad. Hay 20 trabajadores en la población. Como resultado, este es el resultado. Se extraen las siguientes conclusiones: No existe correlación entre la motivación de los empleados y el clima organizacional dentro del negocio de Fabricación de ollas de metal S.A.C. Ambas han sido reconocidas como variables independientes. Sin embargo, la escasa motivación está ligada a un clima organizacional negativo, que solo se ha identificado en los casos en que el empleado recibió una baja calificación motivacional.

Tal es así que en el ámbito nacional tenemos a, Romero, G. (2021), En el presente estudio, el objetivo principal fue examinar el clima organizacional en la compañía Reyes Servicios Generales Fumigaciones S.R.L - 2019. Se utilizó método de enfoque descriptivo de inclusión cuantitativa con diseño no empírico. La población corresponde a un número mínimo de trabajadores para el desarrollo del estudio, Tomara la población total que él es 25, y no se requiere muestreo estadístico. Como resultado, el 8% está muy de acuerdo en que las regulaciones en la región se hacen de manera horizontal, el 36% está de acuerdo en que las decisiones en la región se toman de manera horizontal o al mismo nivel, y el 28% está en desacuerdo o de acuerdo en que las decisiones se toman al mismo nivel, mientras que El 16 % está muy en desacuerdo con que las decisiones se tomen al mismo nivel y el 12 % no está de acuerdo con que las decisiones en su campo se tomen al mismo nivel. Conclusiones a las que se llegó Se pueden analizar los resultados obtenidos en Reyes General Servicie Fumigaciones

y PQS SRL, según el comportamiento de los trabajadores, así como según las necesidades que se presenten, esto nos da la determinación encaminada a mejorar aspectos del clima organizacional en base a en el bienestar de la empresa.

Zevallos (2017), En su tesis el objetivo principal fue Fijar si existe relación entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral en el Banco BBVA Continental, Barranca – 2016. la metodología utilizada con diseño de investigación no experimental, que según su propósito es una investigación básica de diseño correlacional, no experimental de corte transversal. La población corresponde a un total de 10 trabajadores de la empresa y el tamaño muestra es de 10 personas. Como resultado observamos que en cuanto a la dimensión comunicación la excelencia muestra una frecuencia dominante de 8 colaboradores con un índice del 80%, estimando que las relaciones personales efectivamente se realizan dentro de la empresa y mantienen una comunicación regular con las diferentes áreas de la empresa, el buen nivel muestra la frecuencia absoluta de 2 empleados con un 20%, por lo que podemos inferir que el nivel de excelencia es el grado de contribución destacada al clima organizacional. En resumen, los resultados obtenidos de la correlación entre las variables clima organizacional y motivación laboral muestran que el índice de significancia bilateral es de 0.027, el cual es inferior al nivel de 0.05 esperado en este análisis, lo que confirma que si preexiste una relación entre el clima organizacional y la motivación laboral. motivación, rechazar la hipótesis nula, aceptar la hipótesis general. En el Banco Continental BBVA, Barranca - En 2016 se presentó una relación lineal estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la motivación, con una correlación media y positiva. ( $r_s = 0,692$ ,  $p < 0,05$ ). La evidencia sugiere que una asociación, pero modesta, entre estas dos variables, lo que sugiere que la motivación laboral de los colaboradores no está totalmente impulsada por un buen clima organizacional, sino por otros tipos de factores que crean la motivación, como salarios, imagen de la empresa, etc.

Jaramillo (2017), realizó un estudio para fijar la relación de las variables de clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Los Olivos del año 2016. En cuanto a la sección de métodos,

se observó que el estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo-correlacional, con base en los datos recopilados y procesados, se pudo determinar que existe una correlación moderada entre el clima organizacional y la motivación laboral en el sitio de estudio. por lo que se llegó a la conclusión de que el clima organizacional en lo que actualmente es un lugar de artículo mayoritariamente regular, luego un grupo de trabajadores lo calificó como alto, y, por otro lado, la mayoría de los participantes del estudio lo calificaron como regular la motivación laboral.

## **2.2. Bases teóricas**

Motivación laboral:(Chávez, 2016) quien cita a Robbins y Judge (2013) Nos dice que es el transcurso por el cual la intensidad, dirección y constancia de la energía influye en el comportamiento de un individuo para alcanzar una meta (p. 202).

La intensidad conductual narra al esfuerzo que pone una persona para realizar una labor. Sin embargo, la intensidad no garantiza grandes efectos, lo que es necesario dirigir los esfuerzos figando metas y objetivos claros. (Albán, 2015) De igual forma, la motivación laboral es un estado interior que activa y orienta el pensamiento, y se asocia a factores que motivan, apoyan y orientan la conducta hacia las metas. (Marin y Pacencia, 2017)

Las teorías de la motivación en las empresas son clasificados en:

Teoría de las necesidades: Peña y Villón (2018) quienes Maslow (1964) enumera dinámicas del poder humano en orientar en relación a la visión intrínseca inseparable al sujeto, la cual establece dos categorías:

Necesidades primarias: Peña y Villón (2018) Dividen en 2 niveles; Necesidades funcionales, tales como: alimento, descanso y sueño, cobijo o apetito sexual; necesidades de seguridad diseñadas para proteger contra chantajes o peligros; denominadas primordiales que buscan asegurar la estabilidad y la seguridad del individuo.

Necesidades secundarias: Divididas en tres niveles: necesidades sociales, que se relacionan con la forma en la cual los individuos se comportan cuando interactúan con otros, incluyendo apreciación, aprobación, cooperación, amor y amistad; necesidades de querer a sí mismos, que son la apreciación de uno mismo como individuo; necesidades de actualización Necesidades: La persona busca desenvolver sus habilidades y mejorar como persona” (Peña y Villón, 2018,).

La teoría de la equidad: Revuelta (2018) quien cita a Adams (1963; 1965) sugiere que la teoría se centraliza en el resultado de la percepción de imparcialidad entre el esfuerzo y el premio sobre el comportamiento (p. 16), en la que los colaboradores confieren su esfuerzo y la recompensa de la gente siempre buscar la equivalencia.

Teoría de las expectativas, Peña y Villón (2018) citaron a Vroom (1979), sostiene que la motivación productiva de cada persona está determinada por tres factores: las metas personales tienen la fuerza de voluntad para alcanzarlas; la correlación entre la productividad percibida de las personas y el logro de la meta y la presencia de la capacidad de sobresaltar su nivel de productividad, refiriéndose a la Movilidad motivacional y Originalidad.

La teoría del reforzamiento conforma parte de las teorías no cognitivas o teorías dirigidas a cambiar el comportamiento organizacional (Revuelta, 2018, p. 15), destaca para el trabajo de Skinner (1959), en las que el comportamiento es afectado por el entorno que lo rodea, se argumenta que lo que influye en la conducta de un individuo Reforzador que aparece como resultado de alguna conducta. Por ello, si los individuos las realizan con un esfuerzo positivo, responderán de la forma deseada porque los premios serán más altos.

Teoría del establecimiento de las metas: Determinado por Locke (1958), sostiene que los sujetos establecen sus metas para lograrlas. Cuando las personas practican el planteamiento de metas, es más probable que establezcan metas más dificultosas ya se apreciarán más envueltos con metas desafiantes (Peña & Villon, 2018).



Teoría de eventos situacional: comprueba que la satisfacción laboral es la agrupación de factores denominados acontecimientos y características de las distintas situaciones. (Vargas, Vizzuett, Amador, Becerra, & Villegas, 2018)

Albert Bandura (1977) Establece La teoría de la autoeficacia en el cual la motivación se define por la creencia de un individuo en su capacidad para realizar una actividad en particular. En este sentido, cuanto más eficaz es un colaborador, más confianza tiene en sus habilidades y competencias.

La teoría de McClelland: Peña y Villón, (2018) cita a McClelland (1970) que clasificó la teoría fundamentada de logro, poder y afiliación, mostrando que las necesidades insatisfechas provocan estrés a favor de las motivaciones internas de los individuos.

Las dimensiones de la investigación se fundaron en la teoría de McClelland, igualmente, Robbins y Judge (2013) indica que la motivación cuenta con las siguientes dimensiones: Motivación del logro: el prójimo anhela crecer y desenvolverse del mismo modo Chiavenato (2014), sustenta que es la obligación de triunfar en la competencia, hacia la excelencia, la perseverancia y el logro. La motivación del logro cuenta con los indicadores: Orientación a la meta, que muestra hacia dónde se dirige el comportamiento humano, es decir, la meta u objetivo de lograr una actividad; El compromiso es el cumplimiento de una obligación asignada, es decir, una persona comprometida es extremadamente responsable y siempre cumple bien sus funciones; Excelencia, dar importancia, calidad y reconocimiento a un dominio; La retroalimentación vigilar y mejorar la conducta personal. El proceso es, por ende, aplicable a prácticamente todos los métodos implicados en la evolución y adaptación de los sistemas organizativos.

La motivación por el logro: se enfoca en las personas que quieren mejorar y progresar profesionalmente. Para él, el compromiso con los objetivos es lo primero. Anhela poder y alcanza el éxito siendo altamente competitivo.

Motivación de afiliación: se asocia a la interacción del individuo en el ambiente social. (Peña y Villon, 2018). Según la teoría de McClelland, su motivación es requerir relaciones interpersonales continuas.

Sus indicadores son: amistad, que indica la relación que se crea con los colaboradores de la organización; trabajo en equipo, cuando el esfuerzo de los miembros rinde más que la aportación de cada uno.

(Robbins y Jueces 2013 En base a la ayuda en las diferentes actividades, esfuerzos y tareas encaminados a lograr un fin común, basados en la cooperación y ayuda de actividades encaminadas a un conjunto de personas; Las amistades es la relación y lazo afectivo que se forma de dos sujetos.

Motivación de poder: derivadas del interés de contribuir con otras personas y cambiar las condiciones (Peña y Villón, 2018), según McClelland se fundamenta en la idea de que los terceros se comportan de maneras que no pueden lograrse por ningún otro medio. Bien, Chiavenato (2014) dice que el motivo de los trabajadores es influir, dirigir y administrar a otros trabajadores, con el fin de guiar a los individuos a ser más competitivos y también pretenden influir en el desempeño de las actividades de exhibición de los demás.

Por tanto, la motivación de poder cuenta con los siguientes indicadores: la influencia, la capacidad de controlar a otras personas y cosas; el prestigio, que se refiere a la popularidad, popularidad y ventajas que un individuo puede tener; y la competencia, que se refiere a los conocimientos, destrezas, ideas, carácter, y valores obligatorios para alcanzar los objetivos.

**Clima Organizacional**, Como Gómez y Vicario (2010) quienes citan Patlán y Flores (2013), el clima organizacional se refiere una agrupación de conocimientos intrínsecos y sociales simultáneas de los empleados sobre las peculiaridades organizacionales y el ambiente del compromiso, enfatizan la conciencia de las propiedades del clima laboral. Tres niveles: personal (correspondiente a las propiedades de cada trabajador), interpersonal (incluye atributos de la dependencia del empleado con el ambiente de trabajo) y organizacional (incluye atributos de la organización, del trabajador y su entorno). Estos conocimientos tienen dominio en la actitud y el rendimiento de los empleados adentro una empresa.

Considera que una serie de factores como la tradición, la historia, el estilo de se lider pueden influir más o menos en la motivación e incluso en el comportamiento de las personas a través del clima; hay factores climáticos irrazonables por lo que los trabajadores pueden no ser conscientes de su impacto en ellos; las condiciones climáticas pueden disminuir y cambiar con el tiempo y volver a los patrones cíclicos y de referencia; Debido a que el clima utiliza un análisis detallado, es posible describir el entorno de una organización sin tener que procesar grandes cantidades de datos. Se han tomado varios pasos alternativos para cambiar. Hay 3 tipos de climas: (a) ambientes autoritarios: caracterizados por poder, actitudes grupales rechazadas, bajos resultados y satisfacción; (b) ambiente amigable con el medio ambiente: promover el medio ambiente a través de altos niveles de satisfacción y relaciones positivas que apoyen a los grupos de bajo rendimiento; y (c) ambiente de logro: en el cual la motivación tiene un nivel exitoso, resultados positivos, satisfacción laboral, observación positiva del equipo y mejor producción cuando la motivación tiene éxito. Duque(2014).

### **Importancia del clima organizacional**

Espín y Torres (2014) indican que un ambiente verdadero promueve una excelencia motivacional lo que aumenta la ocupación de los empleados en una organización, mencionando que aumenta el compromiso y honradez de los trabajadores hacia la empresa.

Según Quiñonez (2013) Los conocimientos básicos relacionadas con la importancia del clima organizacional, a saber: el establecimiento de un cambio administrativo, donde se identifican los factores que debieron intervenir; y finalmente, c) sostener el crecimiento de la organización y prevenir problemas que puedan aparecer en el futuro.

Entre los resultados positivos, Pintado (2011) enumeró: logro, afiliación, poder, producción, escasa rotación, adaptación, agrado, iniciativa, creación. Hay consecuencias negativas: malas condiciones, mucha rotación, mucho descanso, falta

de creatividad, innovación, baja productividad, falta de disciplina, falta de responsabilidad, reacción, conflictos internos, huelgas, sabotaje, respeto, ira, etc.

### **Dimensiones del clima organizacional**

#### Dimensión 1: Sistema individual

Gómez y Vicario (2010) quienes citan a Patlán y Flores(2013), indican que se trata de los particularidades personales Incluye elementos de retorno:

Satisfacción de los empleados: Nivel en el que los empleados afirman que reconocen su labor y si están satisfechos con el registro de objetivos y metas en el trabajo, debido a un ambiente tranquilo y satisfacción laboral.

Autonomía laboral: La medida en que los empleados se sienten independientes en el trabajo y son libres de elegir y concluir la forma más práctica de llevar a cabo sus movimientos profesionales.

#### Dimensión 2: Sistema interpersonal

Según Gómez y Vicario (2010) quienes citan Patlán y Flores (2013), Refiere a las particularidades de la conexión entre los empleados y su ambiente de trabajo. Consta de dos elementos: Relaciones sociales que hay entre los integrantes de la organización: El nivel en el cual los empleados se sienten trabajando con sus compañeros en un ambiente de amistad y compañerismo, y donde existe comunicación y buen ánimo para lograr el objetivo del equipo.

Solidaridad y apoyo entre compañeros: El nivel de compromiso, comunicación e integración que hay en los miembros de una empresa. Además de la creencia de que los empleados cuentan con el apoyo y el apoyo de sus compañeros, también promueve el compromiso en equipo.

#### Dimensión 3: Sistema organizacional.

Gómez y Vicario (2010) quienes citan Patlán y Flores (2013), Nos dicen que este describe a las características de la empresa, del empleado y de su entorno. Consta de cuatro elementos:

Consideración de directivos: La medida en que los colaboradores observan que sus superiores apoyan a los trabajadores, los tratan y se comunican con ellos con respeto y amabilidad, y con la mayor humanidad viable.

Recompensas y Beneficios: La medida en el que los empleados sienten que la empresa busca recompensar su labor a través de incentivos y premios, como aumentos, tiempo libre, incentivos, bonificaciones y otros incentivos que hacen que los empleados se sientan cómodos y obtengan reconocimiento por la eficacia de su desempeño.

Motivación y Esfuerzo: La medida de como una organización alienta a los empleados y las condiciones que los motivan a trabajar duro. Estos aspectos se reflejan en el sentido de responsabilidad del empleado por el trabajo, la responsabilidad por el trabajo, el interés en la calidad de las actividades y los esfuerzos de implementación.

Liderazgo gerencial: El grado en que un empleado es inteligente, responsable y alentador a la gerencia superior, de modo que las habilidades de toma de disposiciones y liderazgo integren en la elaboración de las actividades con los colaboradores.

#### Características del clima organizacional

Pintado (2011) indicó que el clima de la organización es caracterizada por: (a) Las variables de determinación del clima son semblantes relacionados con el entorno profesional; (b) la organización puede confiar en dicha estabilidad climática con cambios de respectivamente graduación, pero esta permanencia puede interrumpirse la importancia de las decisiones que afectan a una manera notable de la organización para convertirse en una organización; (c) El clima tiene un impacto fuerte en el comportamiento de los miembros de organización y coordinación de organizaciones y coordinación de trabajos que pueden ser extremadamente difíciles; d) La organización climática perturba el nivel de compromiso e identificar a los integrantes de la empresa; (e) El clima de la organización se ve afectado por las conductas y las actitudes de los integrantes de la organización y, respectivamente, afectando a estos comportamientos y actitudes; f) Las organizaciones climáticas se ven afectadas por diferentes variables estructurales, como los estilos de gestión, los

planes de política y la gestión, los subcontratistas y el despido, V.V. Estas variables también pueden verse perjudicadas por el clima; (G) La ausencia excesiva y la rotación logran ser los guías climáticos del mal trabajo. De manera similar, la impotencia y el hábito de cohesivo, realizando la complacencia directa y la conducción, la complacencia y la falta de inspección, así como los retrasos y las ausencias, abandonan la batería personal, reduciendo, carecen de respetar las normas y el tratamiento entre los buenos individuos, la falta de preparación, la proyección y la estructura dispuesta. de actividades, conflictos, autocontroles; h) Hay una relación directa entre el clima para organizar bien o mala y de buena calidad o un trabajo deficiente; (i) la modificación del clima de la organización es siempre posible, pero los cambios se necesitan en más de una variable para cambiar la durabilidad y el clima es estable en una nueva configuración, el cambio solo es posible llegar a los agentes educativos en realidad no contaminados con el estado trivial y Incertidumbre de un sistema permanente.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

La presente investigación es de tipo Aplicada, ya que busca ampliar y profundizar conocimientos que ya existen.

Este trabajo presenta un enfoque de tipo cuantitativo; Según (Hernandez & Mendoza, 2018), nos dice que los enfoques cuantitativos están relacionados con el conteo y las matemáticas. Representa una serie de procedimientos secuenciales para probar hipótesis.

Presenta un nivel descriptivo – correlacional, por lo que la investigación cuenta con un diseño no experimental en el que se observan dos variables y se establece un vínculo estadístico entre ellas (correlación), sin tener necesidades de incorporar variables externamente para alcanzar a terminaciones importantes (Salgado, 2018).

Cuenta con un diseño de la investigación es no experimental – transeccional, puesto que las variables a investigar no son manipuladas intencionalmente por

lo que se considera este fenómeno de estudio en su escenario natural (Hernandez & Mendoza, 2018).

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **V1: MOTIVACIÓN LABORAL:**

**Definición Conceptual:** (Chávez, 2016) quien cita a Robbins y Judge (2013), Nos dice que es el transcurso por el cual la intensidad, dirección y constancia de la energía influye en el comportamiento de un individuo para alcanzar una meta.

**Definición Operacional:** La variable de motivación laboral será medida teniendo como base a las dimensiones e indicadores, por ello se hizo un instrumento para poder recolectar los datos de manera más precisa y dichos resultados se procesarán mediante el software estadístico SPSS.

**ESCALA DE MEDICIÓN:** Ordinal.

#### **Dimensión de la variable 1:**

- **Motivación de logro:** Según Chiavenato (2014, p.246), sustenta que es la necesidad de triunfar en la competencia, hacia la excelencia, la perseverancia y el logro.
- **Motivación de afiliación:** Según Peña y Villon (2018), se asocia a la interacción del individuo en el ambiente social.
- **Motivación de poder:** Según Peña y Villón, (2018), son derivadas del anhelo de influir en otros y cambiar las circunstancias.

#### **V2: CLIMA ORGANIZACIONAL:**

**Definición Conceptual:** Patlán y Flores (2013) quienes citan a Gómez y Vicario (2010) El clima organizacional es un conjunto de percepciones subjetivas y sociales compartidas de los empleados sobre las características organizacionales y el ambiente del trabajo, enfatizan la conciencia de los atributos del clima laboral.

**Definición Operacional:** El clima organizacional será medida teniendo como base sus dimensiones e indicadores, por ello se hizo un instrumento para la cogida de datos y dichos resultados se procesarán mediante el software estadístico SPSS.

**ESCALA DE MEDICIÓN:** Ordinal

- **Sistema individual:** Para Patlán y Flores (2013), indican que se trata de los atributos personales que incluye elementos de retorno.
- **Sistema interpersonal:** Según Patlán y Flores (2013), se refiere a los atributos de la relación entre los empleados y su ambiente de trabajo.
- **Sistema organizacional:** Según Patlán y Flores (2013), nos dicen que se describe a las características de la organización, del empleado y de su entorno.

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

Una población está establecida por un conjunto de personas o elementos con características parecidas, que son utilizados por los investigadores utilizando criterios de inclusión y exclusión, permitiendo inferencias a partir de la observación del sujeto de estudio.

Criterios de selección

Criterios de inclusión: Todo el personal profesional contratado que labora en el área de analistas de créditos y los directivos de la empresa.

Criterios de exclusión: El personal que no se encuentra en planilla y el personal que se presenta eventualmente.

Muestreo: No probabilístico por conveniencia,

Unidad de análisis: hace referencia a la entidad donde se realizó el estudio, se consideró al personal contratado que está más involucrado en la empresa que son un total de 47 trabajadores.



En la presente investigación se utilizó un muestreo no probabilístico debido a que no se utilizaron cálculos estadísticos para hallar el tamaño de la muestra, sino que se establecieron en base a criterios de exclusión e inclusión.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

(Malhotra, 2004) Esta investigación manejó la técnica encuesta y de instrumento el cuestionario, los cuales se definieron como una agrupación de preguntas relacionadas con las variables a estudiar, aplicadas debido al número de personas incluidas en la investigación.

En cuanto a la validación de los instrumentos, con fin de recolectar información y datos de esta investigación se validará por el juicio de expertos, conformado por tres expertos en el material.

#### Juicio de expertos

Expertos	Opinión
Mg. Eliana Pérez Ruibal Regalado	Aplicable
Mg. Rafael Arturo López Landauro	Aplicable
Mg. Luis Enrique Dios Zárata	Aplicable

La fiabilidad del instrumento será calculada por el Alfa de Cronbach, se tiene que encontrar el coeficiente de alfa de Cronbach para saber si es confiable el cual varía entre 0 y 1.

#### Fiabilidad del instrumento aplicado

Tabla. Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
------------------	----------------

<b>Motivación</b>	0,887	18
<b>Satisfacción laboral</b>	0,888	16

Fuente: Elaboración propia.

Para poder comprender la confiabilidad del instrumento se determinaron valores de alfa de Cronbach de 0.887 para la variable motivación laboral y 0.888 para la variable clima organizacional, indicando que la herramienta es confiable y brinda información confiable para la investigación.

<b>Valores</b>	
<b>0: 0,5</b>	Inaceptable
<b>0,5: 0,6</b>	Pobre
<b>0,6: 0,7</b>	Débil
<b>0,7: 0,8</b>	Aceptable
<b>0,8: 0,9</b>	Bueno
<b>0,9: 1</b>	Excelente

### 3.5. Procedimientos

Los datos hallados en la investigación se utilizaron con un nivel del 95% de confianza. La recogida y tratamiento de datos es el siguiente:

- El cuestionario se elaboró en base a las dos variables.
- La redacción de los ítems fue en base a los indicadores.
- Han sido evaluados y aprobados por el juicio de expertos.
- Se uso el cuestionario en la muestra seleccionada.
- Los datos fueron encontrados utilizando SPSS 25.

### 3.6. Método de análisis de datos

Quezada (2014), muestra que el software Statital Packet for Social (SPSS) Proporciona modelado a partir de las estadísticas más complejas para que los

modelos se puedan crear de forma interactiva utilizando técnicas analíticas comprobadas y probadas (p. 15). Por eso, además de verificar que lo que se investiga es relevante, el software permite recolectar y depurar datos, facilitando la toma de decisiones. En el método de análisis encontrarás:

Significancia Bilateral: permite rechazar o aceptar una hipótesis enunciada previamente sobre el parámetro desconocido de esa población.

### 3.7. Aspectos éticos

La presente investigación tendrá un recuento en la credibilidad de los resultados obtenidos, estos reflejan de manera transparente y fidedigna los datos obtenidos, asimismo se respeta los derechos de propiedad legal de los autores mencionados en la investigación.

De la misma manera se cumple con los parámetros establecidos del rigor metodológico, el cual nos dice, que no solo se debe generar conocimiento; sino, contribuir a la solución de los problemas relevantes, como en este caso constatar de manera más exacta la correlación existente entre la motivación laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la Caja Cusco.

## IV. RESULTADOS

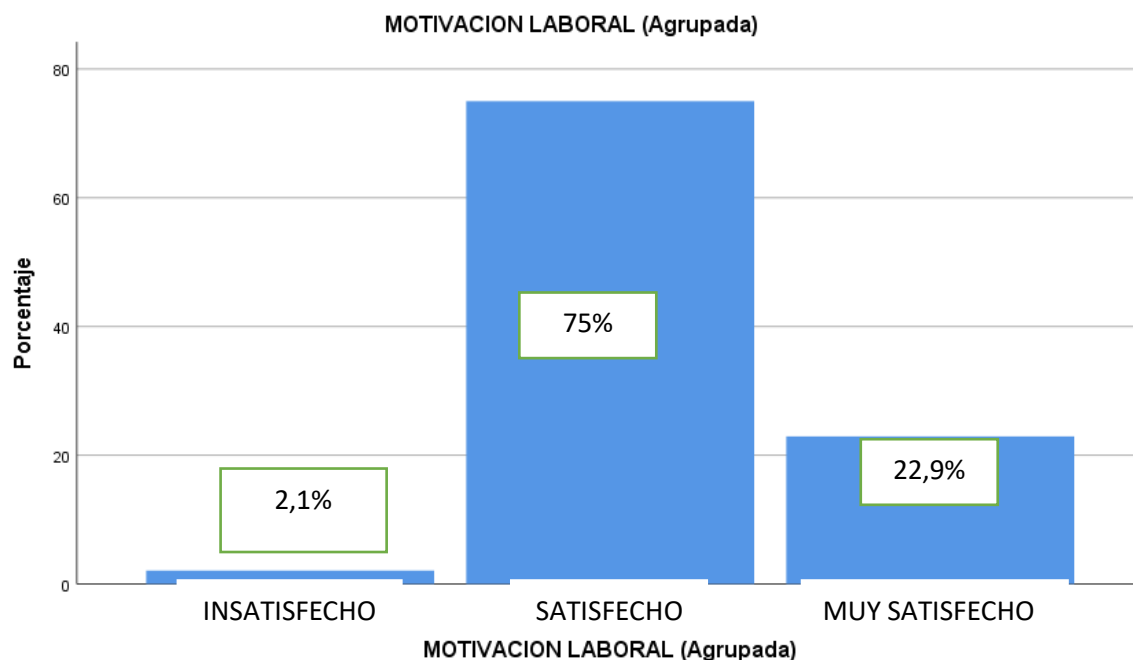
### 4.1. Análisis descriptivo

**Tabla 1**

*Nivel de V1 Motivación Laboral*

N	(fi)	%
Insatisfecho	1	2,1
Satisfecho	36	75,0
Muy Satisfecho	11	22,9
Total	48	100,0

Fuente. Spss v26



**Figura 1: Motivación Laboral**

En la tabla 1 y figura 1 se muestra que el 2.1 % de los trabajadores contratados y directivos de la Caja Cusco perciben que la motivación laboral es débil, el 75 % fuerte y el 22.9% indica que es muy fuerte.

**Tabla 2**

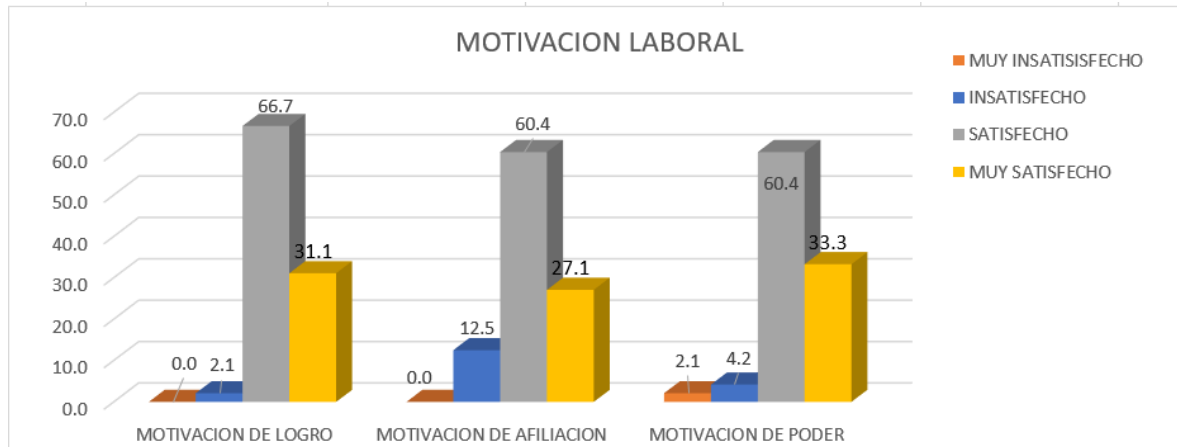
*VALORACIONES DE LA DIMENSIÓN MOTIVACIÓN LABORAL*

MOTIVACIÓN LABORAL	MUY INSATISFECHO	INSATISFECHO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO
MOTIVACIÓN DE LOGRO	0.0	2.1	66.7	31.1
MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	0.0	12.5	60.4	27.1
MOTIVACIÓN DE PODER	2.1	4.2	60.4	33.3

*Fuente: SPSS*

**Figura 2**

**VALORACIONES DE LA DIMENSIÓN MOTIVACIÓN LABORAL**



**ELABORACIÓN PROPIA**

**Interpretación**

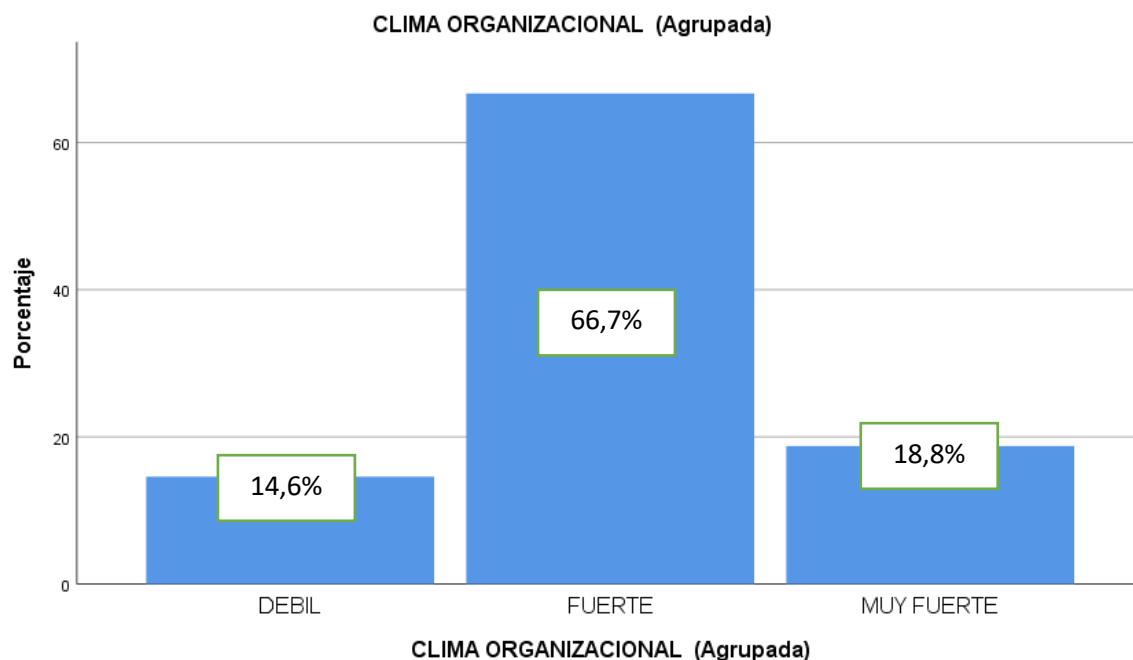
Los resultados de la tabla 2 y figura 2, se observa que la dimensión de motivación de logro en el nivel insatisfecho tiene un 2,1 % de los trabajadores contratados y directivos de la Caja Cusco, en el nivel satisfecho tiene un 66,7 % y muy satisfecho un 31,1 %; en la dimensión de motivación de afiliación en el nivel insatisfecho tenemos un 12.5 %, en el nivel satisfecho tenemos un 60.4 % y en el nivel muy satisfecho tenemos un 27.1 %; en la dimensión de motivación de poder en el nivel muy insatisfecho tenemos un 2.1 %, en el nivel insatisfecho un 4.2 %, en el nivel satisfecho un 60.4 % y finalmente en el nivel muy satisfecho un 33.3 %.

**Tabla 3**

*Nivel de V2 Clima Organizacional*

N	(fi)	%
Débil	7	14,6
Fuerte	32	66,7
Muy fuerte	9	18,8
Total	48	100,0

Fuente. Spss



**Figura 3**

En la tabla 5 y figura 5 se observa que el 14.6 % de los trabajadores contratados y directivos de la Caja Cusco indican que el clima organizacional es muy débil, el 66.7% es fuerte, el 18.8% es muy fuerte.

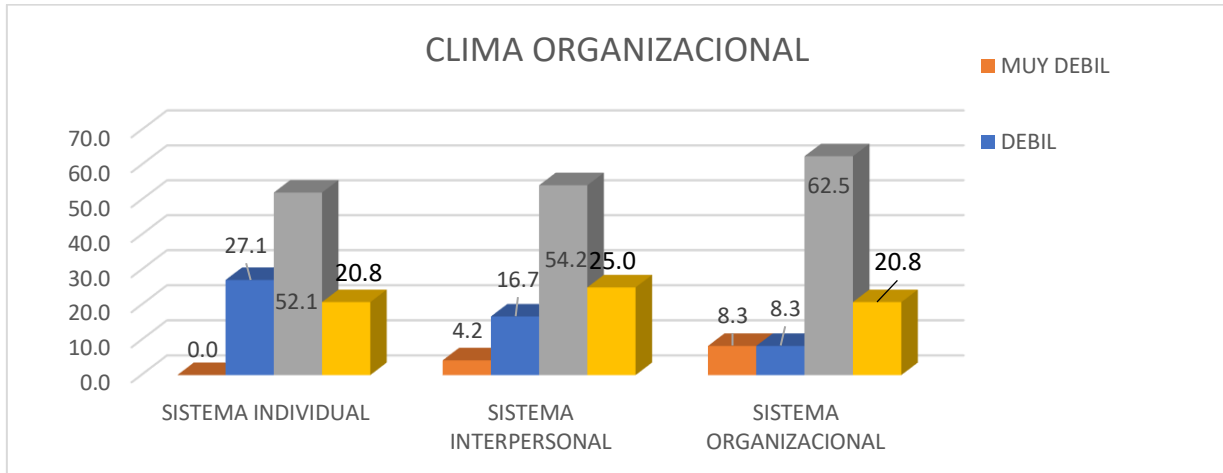
**Tabla 4**

*VALORACIONES DE LA VARIABLE DE CLIMA ORGANIZACIONAL*

CLIMA ORGANIZACIONAL	MUY DEBIL	DEBIL	FUERTE	MUY FUERTE
SISTEMA INDIVIDUAL	0.0	27.1	52.1	20.8
SISTEMA INTERPERSONAL	4.2	16.7	54.2	25.0
SISTEMA ORGANIZACIONAL	8.3	8.3	62.5	20.8

FUENTE: SPSS

**Figura 4**



*FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA*

### **Interpretación**

Los resultados de la tabla 4 y figura 4, se observa que la dimensión de sistema individual en el nivel debil tiene un 27.1 % de los trabajadores contratados y directivos de la Caja Cusco, en el nivel fuerte un 52.1 % y muy fuerte un 20.8 %; en la dimensión de sistema interpersonal en el nivel muy debil se tiene un 4.2 %, en el nivel debil un 16.7 %, en el nivel fuerte un 54.2 % y en el nivel muy fuerte un 25 %; en la dimensión de sistema organizacional en el nivel muy débil y débil se tiene un 8.5 %, en el nivel fuerte un 62.5 % y en el nivel muy fuerte un 20.8 %.

### **4.2. Análisis Inferencial**

Las hipótesis fueron comprobadas con la prueba de correlación de Chi cuadrado, esto a partir de interpretar los niveles de relación entre variables y dimensiones; cuando los resultados se acercan a 1 esta será fuerte, considerando que la significación debe ser menos que 0,05.

El parámetro a usar será que si  $X^2_c > X^2_t$  se aceptara la  $H_a$  y se tendría que rechazar la  $H_o$ , y viceversa si  $X^2_t > X^2_c$  se aceptaría la  $H_o$  y se rechaza la  $H_a$ , con un nivel de significancia de 0.05 el cual tiene un nivel de confianza del 95 %.



En el siguiente análisis, se realiza la verificación de hipótesis a través de la prueba de correlación chi-cuadrado, que nos indica el nivel de la relación existente entre las variables, los resultados de la correlación son cercanos a 1, y su significancia es inferior a 0.05, cuanto mayor es la relación.

**Tabla 5**

Tabla de contingencia de hipótesis general

		CLIMA ORGANIZACIONAL			Total
		Débil	Fuerte	Muy Fuerte	
<b>MOTIVACION LABORAL</b>	<b>Insatisfecho</b>	(fi) 1 % 100%	0 0,0%	0 0,0%	1 100,0%
	<b>Satisfecho</b>	(fi) 5 % 13,9%	27 75,0%	4 11,1%	36 100,0%
	<b>Muy Satisfecho</b>	(fi) 1 % 9,1%	5 45,5%	5 45,5%	11 100,0%
<b>Total</b>	(fi) 7 % 14,6%	32 66,7%	9 18,8%	48 100,0%	

Fuente SPSS

De la tabla 8 se afirma que el 100% de la variable de motivación laboral que están en el nivel “débil” corresponden al 0% del nivel “debil”, “fuerte”, “muy fuerte” , en el segundo nivel del 100% de la variable motivación laboral “fuerte” corresponden al 12.9% del nivel “debil”, el 75% “fuerte”, el 11.1% del nivel “muy fuerte”.

En el tercer nivel del 100% de la variable motivación laboral que están en el nivel “muy fuerte” corresponden el 9.1% al nivel “debil”, el 45.5% corresponde al nivel “fuerte” y “muy fuerte”.

Del chi-cuadrado de Pearson entre la variable independiente representativa y la variable dependiente representativa, tenemos: Chi-cuadrado de Pearson: 0,000 <0,05

**Tabla 6**

Prueba de Chi – cuadrado – Hipótesis general

	Valor	Gl	Sig. asintótica (Bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,518 <sup>a</sup>	4	,014
Razón de verosimilitud	9,617	4	,047
Asociación lineal por lineal	6,255	1	,012
N de casos válidos	48		

Fuente SPSS

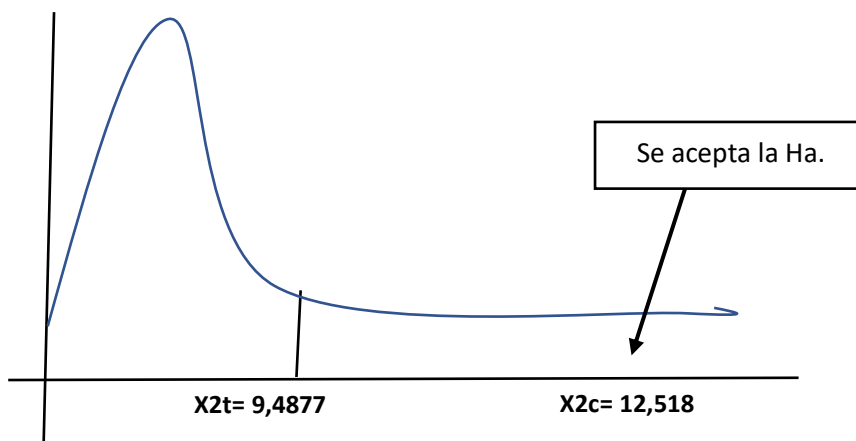
### Comprobación de la hipótesis general

**Ha:** Existe relación entre la motivación de logro y el clima organizacional en los trabajadores de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas-2022.

**Ho:** No existe relación entre la motivación de logro y el clima organizacional en los trabajadores de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas-2022.

**Existencia:** El valor de chi-cuadrado es  $X2c = 12.518$ , el valor teórico es  $X2t = 9.4877$ , el nivel confianza es del 95% y el grado de libertad es 4, si se satisface la relación de orden  $X2c > X2t$ . De hecho, se acepta la hipótesis alternativa  $H_a$ , mientras que se rechaza la hipótesis nula  $H_o$ . La conclusión es que existe una relación directa entre la motivación laboral y el clima organizacional.

**Significancia:** El criterio para determinar el valor de P, que estipula que valor de  $P = 0.00 < 0.05$ , y el nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ , que se llama capacidad de contraste, con base en esto, llegamos a la conclusión de que la variable de investigación es estadísticamente significativa.



**Tabla 7**

Tabla de contingencia de hipótesis específica 1

			CLIMA ORGANIZACIONAL			
			Débil	Fuerte	Muy Fuerte	Total
<b>MOTIVACION LABORAL</b>	<b>Insatisfecho</b>	(fi) %	1 100%	0 0,0%	0 0,0%	1 100,0%
	<b>Satisfecho</b>	(fi) %	6 18,8%	22 68,8%	4 12,5%	32 100,0%
	<b>Muy Satisfecho</b>	(fi) %	0 0,0%	10 66,7%	5 33,3%	15 100,0%
<b>Total</b>		(fi) %	7 14,6%	32 66,7%	9 18,8%	48 100,0%

Fuente SPSS

**Interpretación**

De la tabla 11 se puede afirmar que el 100% de la variable de motivación de logro que están en el nivel “débil” corresponden al 100 % del nivel “debil”, “fuerte”, y “muy fuerte”. En el segundo nivel del 100% de la variable motivación de logro que están en el nivel “débil” corresponden al 18.8% del nivel “debil”, el 68.8% “fuerte”, el 12.5% “muy fuerte”. En el tercer nivel del 100% de la variable motivación de logro que están en el nivel “fuerte” corresponden el 0.0% al nivel “debil”, el 66.7% al nivel “fuerte”, el 33.3% corresponde al nivel “muy fuerte”.

Del chi-cuadrado de Pearson entre la variable independiente representativa y la variable dependiente representativa, tenemos: Chi-cuadrado de Pearson: 0,000 <0,05

**Tabla 8**  
*Prueba Chi – cuadrado – Hipótesis específica 1*

	Valor	Gl	Sig. asintótica (Bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,814 <sup>a</sup>	4	,029
Razón de verosimilitud	10,730	4	,030
Asociación lineal por lineal	7,270	1	,007
N de casos válidos	48		

*Fuente SPSS*

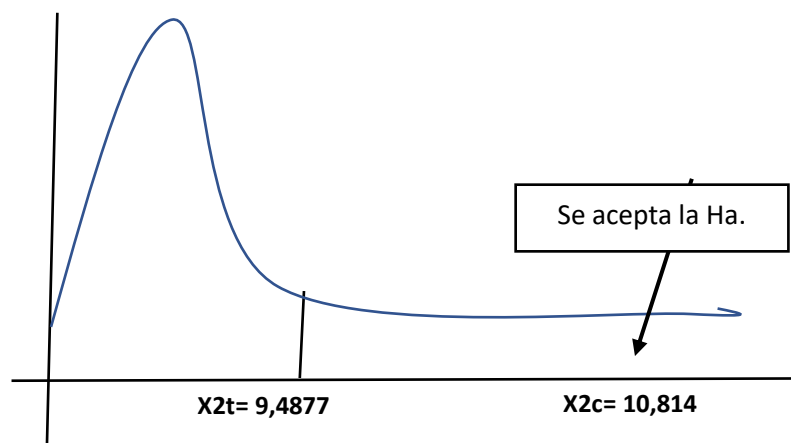
### **Comprobación de la hipótesis específica 1**

Ha: Existe relación entre la motivación de logro y el clima organizacional en los trabajadores de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas-2022

Ho: No existe relación entre la motivación de logro y el clima organizacional en los trabajadores de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas-2022

Existencia: El valor de chi-cuadrado es  $X^2_c = 10.814$ , el valor teórico es  $X^2_t = 9.4877$ , el nivel confianza es del 95% y el grado de libertad es 9, si se satisface la relación de orden  $X^2_c > X^2_t$ . De hecho, se acepta la hipótesis alternativa Ha, mientras que se rechaza la hipótesis nula Ho. La conclusión es que existe una relación directa entre la motivación de logro y el clima organizacional.

Significancia: El criterio para determinar el valor de P, que estipula que valor de  $P = 0.00 < 0.05$ , y el nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ , que se llama capacidad de contraste, con base en esto, llegamos a la conclusión de que la variable de investigación es estadísticamente significativa.



**Tabla 9**

Tabla de contingencia de hipótesis específica 2

			CLIMA ORGANIZACIONAL			
			Débil	Fuerte	Muy Fuerte	Total
<b>MOTIVACION LABORAL</b>	insatisfecho	(fi)	1	5	0	6
		%	16,7%	83,3%	0,0%	100,0%
	satisfecho	(fi)	5	19	5	29
		%	17,2%	65,5%	17,2%	100,0%
	Muy satisfecho	(fi)	1	8	4	13
		%	7,7%	61,5%	30,8%	100,0%
<b>Total</b>		(fi)	7	32	9	48
		%	14,6%	66,7%	18,8%	100,0%

Fuente SPSS

**Interpretación**

De la tabla 13 se puede afirmar que el 100% de la variable de motivación de afiliación que están en el nivel “débil” pertenecen el 16.7% al nivel “debil”, el 83.3% al nivel “fuerte” y el 0.0% al nivel “muy fuerte”..

En el segundo nivel del 100% de la variable motivación de afiliación que están en el nivel “débil” pertenecen al 17.2% del nivel “débil”, el 65.5% “fuerte” y el 17.2% “muy fuerte”.

En el tercer nivel del 100% de la variable motivación de afiliación que están en el nivel “fuerte” corresponden el 7.7% al nivel “débil”, el 51.5% al nivel “fuerte” y el 30,8% corresponde al nivel “muy fuerte”.

Del chi-cuadrado de Pearson entre la variable independiente representativa y la variable dependiente representativa, tenemos: Chi-cuadrado de Pearson: 0,000 <0,05

**Tabla 10**

*Prueba de Chi – cuadrado – Hipótesis específica 2*

	Valor	Gl	Sig. asintótica (Bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,050 <sup>a</sup>	4	,549
Razón de verosimilitud	4,076	4	,396
Asociación lineal por lineal	2,259	1	,133
N de casos válidos	48		

*Fuente SPSS*

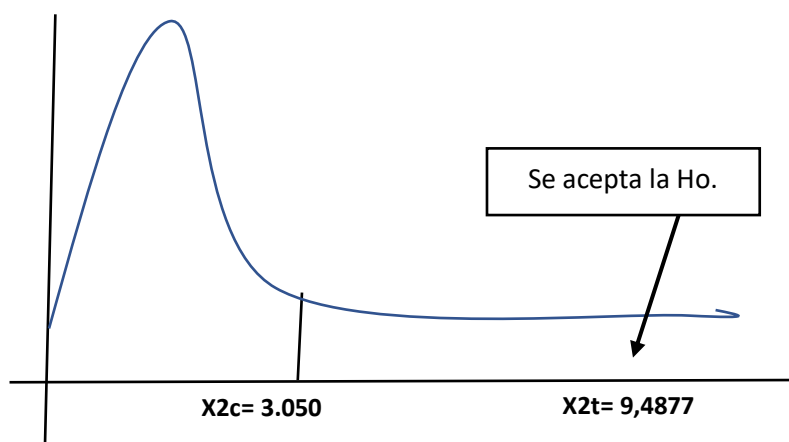
### **Comprobación de la hipótesis específica 2**

Ha: Existe relación entre la motivación de afiliación y el clima organizacional en los trabajadores de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas-2022

Ho: No existe relación entre la motivación de afiliación y el clima organizacional en los trabajadores de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas-2022

Existencia: El valor de chi-cuadrado es  $X^2_c = 3.050$  el valor teórico es  $X^2_t = 9.4877$ , el nivel confianza es del 95% y el grado de libertad es 4, si se satisface la relación de orden  $X^2_t > X^2_c$ . De hecho, se rechaza la hipótesis alternativa Ha, mientras que se acepta la hipótesis nula Ho. La conclusión es que no existe una relación directa entre la motivación de afiliación y el clima organizacional.

Significancia: El criterio para determinar el valor de P, que estipula que valor de  $P = 0.00 < 0.05$ , y el nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ , que se llama capacidad de contraste, con base en esto, llegamos a la conclusión de que la variable de investigación no es básicamente significativa.



**Tabla 11**

Tabla de contingencia de hipótesis específica 3

		CLIMA ORGANIZACIONAL				
			Débil	Fuerte	Muy Fuerte	Total
<b>MOTIVACION LABORAL</b>	<b>Muy insatisfecho</b>	(fi)	1	0	0	6
		%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	<b>Insatisfecho</b>	(fi)	0	2	0	2
		%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	<b>Satisfecho</b>	(fi)	4	21	4	29
		%	13,8%	72,4%	13,8%	100,0%
	<b>Muy Satisfecho</b>	(fi)	2	9	5	16
		%	12,5%	56,3%	31,3%	100,0%
<b>Total</b>		(fi)	7	32	9	48
		%	14,6%	66,7%	18,8%	100,0%

Fuente SPSS

De la tabla 15 se puede afirmar que el 100% de la variable de motivación de poder que están en el nivel “muy débil” conciernen al 100% del nivel “débil”, el 0,0% “fuerte” y “muy fuerte”.

En el segundo nivel del 100% de la variable motivación de poder que están en el nivel “débil” conciernen al 0.0% del nivel “débil” y “muy fuerte”, el 100% corresponde al nivel “fuerte”.

En el tercer nivel del 100% de la variable motivación de poder que están en el nivel “fuerte” corresponden el 13.8% al nivel “débil”, el 72.4% al nivel “fuerte”, el 13.8% corresponde al nivel “muy fuerte”.

En el cuarto nivel del 100% de la variable motivación de afiliación que están en el nivel “muy fuerte” corresponden el 12.5% al nivel “débil”, el 56.3% al nivel “fuerte”, el 31.3% corresponde al nivel “fuerte”.

Del chi-cuadrado de Pearson entre la variable independiente representativa y la variable dependiente representativa, tenemos: Chi-cuadrado de Pearson: 0,000 <0,05

**Tabla 12**  
*Prueba de Chi – cuadrado – Hipótesis específica 3*

	Valor	Gl	Sig. asintótica (Bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,035 <sup>a</sup>	6	,172
Razón de verosimilitud	7,477	6	,279
Asociación lineal por lineal	3,147	1	,076
N de casos válidos	48		

Fuente SPSS

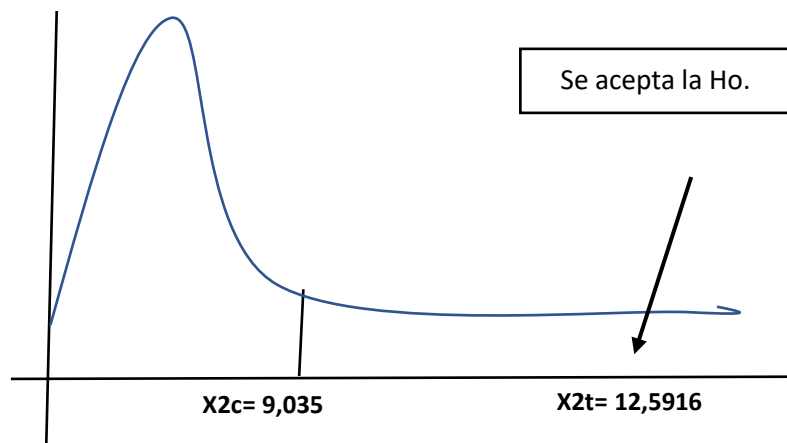
### Comprobación de la hipótesis específica 3

Ha: Existe relación entre la motivación de poder y el clima organizacional en los trabajadores de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas-2022.

Ho: No existe relación entre la motivación de poder y el clima organizacional en los trabajadores de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas-2022.

**Existencia:** El valor de chi-cuadrado es  $X^2_c = 9.035$ , el valor teórico es  $X^2_t = 12.5916$ , el nivel confianza es del 95% y el grado de libertad es 6, si se satisface la relación de orden  $X^2_t > X^2_c$ . De hecho, se rechaza la hipótesis alternativa Ha, mientras que se acepta la hipótesis nula Ho. La conclusión es que no existe una relación directa entre la motivación de poder y el clima organizacional.

**Significancia:** El criterio para determinar el valor de P, que estipula que valor de  $P = 0.00 < 0.05$ , y el nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ , que se llama capacidad de contraste, con base en esto, llegamos a la conclusión de que la variable de investigación no es estadísticamente significativa.





## V. DISCUSIÓN

6.1. En la HG que fue formulada, se determinó que existe relación directa entre la motivación laboral y el clima organizacional en la Caja Cusco en la provincia de Andahuaylas – 2022. Esta hipótesis se corrobora calculada el valor de  $\chi^2_c = 12,518$ , con el 95% de confianza y 4 g° de libertad, por tanto, se cumple que  $\chi^2_c > \chi^2_t$ ; se acepta la  $H_a$  y se rechaza la  $H_o$ .

Al respecto Zans (2016) afirma que si existe un grado moderado de relación en la motivación laboral y clima organizacional de los trabajadores.

Zevallos (2017) nos menciona que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral, la evidencia sugiere que existe una asociación moderada entre ambas variables

6.2. En la HE1, se determinó que existe relación directa entre la motivación laboral y el clima organizacional en la Caja Cusco en la provincia de Andahuaylas – 2022. Esta hipótesis se corrobora calculada el valor de  $\chi^2_c = 10,814$ , con el 95% de confianza y 4 g° de libertad, por tanto, se cumple que  $\chi^2_c > \chi^2_t$ ; se acepta la  $H_a$  y se rechaza la  $H_o$

Al respecto Romero (2021) nos menciona que existe una relación significativa entre la motivación laboral y el clima organizacional según el comportamiento de los trabajadores.

6.3. En la HE2, se determinó que existe no relación entre la motivación laboral y el clima organizacional en la Caja Cusco en la provincia de Andahuaylas – 2022. Esta hipótesis se corrobora calculada el valor de  $\chi^2_c = 3.050$ , con el 95% de confianza y 4 g° de libertad, por tanto, no se cumple que  $\chi^2_c > \chi^2_t$ ; se acepta la  $H_o$  y se rechaza la  $H_a$ .

Al respecto Pacheco (2018) nos indica que no existe correlación entre la motivación de los empleados y el clima organizacional de la empresa.

6.4. En la HE3, se determinó que no existe relación entre la motivación laboral y el clima organizacional en la Caja Cusco en la provincia de Andahuaylas – 2022. Esta hipótesis se corrobora calculada el valor de  $\chi^2_c = 9,035$ , con el 95% de confianza y 6 g° de libertad, por tanto, no se cumple que  $\chi^2_c > \chi^2_t$ ; se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_a$ . Al respecto Pacheco (2018) nos indica que no existe correlación entre la motivación de los empleados y el clima organizacional de la empresa. .

## VI. CONCLUSIONES

**6.1.** Con respecto al objetivo principal se estableció que existe relación entre motivación laboral y el clima organizacional de los trabajadores de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas - 2022, cuyo grado de asociación de determino por lo siguiente: 1º) el  $\chi^2_c = 12.518$  y el  $\chi^2_t = 9.4877$  con 95% de nivel de confianza y 4 grados de libertad; donde  $\chi^2_c > \chi^2_t$ , resultando en la aceptación de la hipótesis alterna ( $H_a$ ) y el rechazó de la hipótesis nula ( $H_0$ ); y 2º) la significación con el P-valor =  $0.000 < 0.05$ , con nivel de significación  $\alpha = 0.05$ , expresando que la asociación de las variables de estudio es significativa.

**6.2.** Con respecto al objetivo específico 1 se estableció que existe relación entre motivación de logro y el clima organizacional de los trabajadores de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas - 2022, cuyo grado de asociación de determino por lo siguiente: 1º) el  $\chi^2_c = 10.814$  y el  $\chi^2_t = 9.4877$  con 95% de nivel de confianza y 4 grados de libertad; donde  $\chi^2_c > \chi^2_t$ , resultando en la aceptación de la hipótesis alterna ( $H_a$ ) y el rechazó de la hipótesis nula ( $H_0$ ); y 2º) la significación con el P-valor =  $0.000 < 0.05$ , con nivel de significación  $\alpha = 0.05$ , expresando que la asociación de las variables de estudio es significativa.

**6.3.** Respecto al objetivo específico 2 se estableció que no existe relación entre motivación de afiliación y el clima organizacional de los trabajadores de la Caja Cusco en la provincia de Andahuaylas – 2022, cuyo grado de asociación se determinó por lo siguiente: 1º) el  $X^2_c = 3.050$  y el  $X^2_t = 9.4877$  con 95% de nivel de confianza y 4 grados de libertad; donde  $X^2_c < X^2_t$ , resultando el rechazo de la hipótesis alterna ( $H_a$ ) y la aceptación de la hipótesis nula ( $H_0$ ).

**6.4.** Respecto al objetivo específico 3 determino que no existe relación entre motivación de poder y clima organizacional de los trabajadores de la Caja Cusco en la provincia de Andahuaylas – 2022, cuyo grado de asociación de determino por lo siguiente: 1º) el  $X^2_c = 9.035$  y el  $X^2_t = 12.5916$  con 95% de nivel de confianza y 6 grados de libertad; donde  $X^2_c < X^2_t$ , resultando el rechazo de la hipótesis alterna ( $H_a$ ) y la aceptación de la hipótesis nula ( $H_0$ ).

## **VII. RECOMENDACIONES**

**7.1.** Se recomienda a los instructores de la Caja Cusco, provincia de Andahuaylas socializar los hallazgos en la encuesta, desarrollar un plan de trabajo y seguir identificando estrategias para la superación de las motivaciones rutinarias, conllevando ello a mejorar el clima organizacional y que este llegue a ser del agrado de los trabajadores.

**7.2.** Se recomienda que los gerentes fortalezcan el clima organizacional realizando prácticas de comunicación activa, promuevan el libre dialogo y coordinación entre los colaboradores, y hagan sentir a los empleados que se desarrollan profesionalmente y se sientan importantes para la empresa para lograr los objetivos organizacionales propuestos.

**7.3.** Se recomienda a los directivos fortalecer el reconocimiento de los empleados, el cual debe ser permanente, no solo cuando se alcancen las metas, estas acciones aprobarán cambiar las percepciones de los empleados, pues se determina que en este caso no existe una relación

directa, y una de las razones pueden ser que no se sienten tan motivados como solíamos pensar.

**7.4.** Asesorar a los empleados para que desarrollen sus actividades fomentando el interés, esfuerzo, inclinación y dedicación para el logro de sus objetivos en la empresa, cultivando un ambiente de gusto que les permita cumplir con todo lo planificado, administrado adecuadamente en el tiempo previsto.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Allen, D. B. (2016). *Retaining talent: replacing misconceptions with evidence-based strategies. The Academy of Management Perspective, Vol. 24(N°2), 48 - 64.*
- Alva, E. (2017). *La desaparición de las microempresas en el Perú. Una aproximación a los factores que predisponen a su mortalidad.* Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0252-85842017000200005](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0252-85842017000200005)
- Calizaya. (2020). *Motivación laboral y desempeño laboral en los trabajadores de un call center del Cercado de Lima 2020.* Lima, Peru.
- Chavez. (2016). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Agromolinos Industriales Anderson EIRL - Universidad Privada del Peru .* Huanuco , Peru .
- Chiavenato. (2014). *Comportamiento organizacional .* Mexico: McGraw Hill.
- Cortez, L. (2015). *LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS COPELEC.* Chile.
- Hernandez & Mendoza. (2018). *Metodología de la Investigación: Ruta cuantitativa, cualitativa y mixta.* México: Mc Graw hill.
- Madero & Rodriguez. (2018). *Relationships between McGregor's X and Y theory, compensation form, and job satisfaction.* EGADE Business School, Vol. 13 (N°1).
- Marin y Paciencia. (2017). *Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff.* Scielo, Vol. 17(N°4). Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2017000400008&lang=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008&lang=es)
- Peña y Villon. (2018). *Motivación Laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. Revista Scientific. II(7), 177-192 .*
- Revuelto. (2018). *Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la Satisfacción laboral. Perspectiva empresarial .* Obtenido de <http://dx.doi.org/10.16967/rpe.v5n2a1>
- Robins y Judge. (2013). *Comportamiento Organizacional (Decimo quinta ed. ed) .* Mexico: Pearson Education, Inc.
- Salgado. (2018). *Manual de Investigación: Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa.* Fondo Editorial de la Universidad Marcelino Champagnet .
- Sánchez, M., & Sánchez, P. (2018). *Determinants of job satisfaction in wood and paper industry: study in Spain and findings in other countries.* Recuperado de: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718221X2018000400641](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718221X2018000400641)
- Schneider, B. (1983). *Individual differences and organizational. The research questionnaire.*

Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral (Universidad Rafael Landívar). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum- Monica.pdf>

Talledo, M. (2015). Clima laboral y su relación con la motivación laboral del personal de una empresa de transportes. Universidad Privada Antenor Orrego.

Toro, F. (2005). Clima organizacional (P. de empresas Colombianas, Ed.).

Medellin: Cincel.

Torrecilla, O. (2009). Clima organizacional y su relación con la productividad laboral. Recuperado de Universidad de Congreso, website: <https://www.ucongreso.edu.ar/biblioteca/matcatedra/Climaorganizaciona%0A.pdf>

Turienzo, R. (2016). El pequeño libro de la Motivación. Editorial de Centro Libros PAF, S. L. U.

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Metodología de la investigación	Técnica de recolección de datos
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas-2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>a) ¿Qué relación existe entre la motivación del logro y el clima organizacional en los trabajadores de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas-2022?</p> <p>b) ¿Qué relación existe entre la motivación de</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas-2022</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>a) Determinar la relación que existe entre la motivación de logro y el clima organizacional en los trabajadores de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas-2022</p> <p>b) Determinar la relación que existe entre la motivación</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>Existe relación entre la motivación laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas-2022.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>a) Existe relación entre la motivación de logro y el clima organizacional en los trabajadores de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas-2022.</p> <p>b) Existe relación entre la motivación de afiliación y el clima organizacional en los trabajadores de la</p>	<p><b>Variable independiente:</b></p> <p>Motivación laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación del logro</li> <li>- Motivación de afiliación</li> <li>- Motivación de poder</li> </ul> <p><b>Variable dependiente:</b></p> <p>Clima organizacional</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema individual</li> <li>- Sistema interpersonal</li> </ul>	<p><b>Tipo:</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p><b>Enfoque:</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>No experimental transaccional</p> <p><b>Población:</b></p> <p>47 trabajadores</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>47 trabajadores</p>	<p><b>Datos teóricos:</b></p> <p>Tesis, libros, artículos visuales y físicos.</p> <p><b>Técnicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuesta</li> </ul> <p><b>Instrumentos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- cuestionario</li> </ul>

<p>afiliación y el clima organizacional en los trabajadores de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas-2022? c) ¿Qué relación existe entre la motivación de poder y el clima organizacional en los trabajadores de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas-2022?</p>	<p>afiliación y el clima organizacional en los trabajadores de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas-2022. c) Determinar la relación que existe entre la motivación de poder y el clima organizacional en los trabajadores de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas-2022</p>	<p>Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas-2022. c) Existe relación entre la motivación de poder y el clima organizacional en los trabajadores de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas-2022.</p>	<p>- Sistema organizacional</p>		
--	--	--	---------------------------------	--	--



## ANEXO 2



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : "Motivación Laboral y Clima Organizacional en los trabajadores de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas - 2022"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>1</b>	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
	<b>MOTIVACIÓN DE LOGRO</b>							
a	El trabajador tiene interés en lograr sus metas laborales.	✓		✓		✓		
b	El trabajador siente que cumple con sus metas plasmadas.	✓		✓		✓		
c	El trabajador está comprometido con el logro de sus actividades diarias.	✓		✓		✓		
d	El trabajador se siente comprometido con el cumplimiento de sus metas.	✓		✓		✓		
e	La eficacia de las actividades trazadas es de calidad.	✓		✓		✓		
f	El nivel de excelencia de las tareas realizadas fue innovador.	✓		✓		✓		
g	El trabajador recibe de buena manera la retroalimentación dada por sus superiores.	✓		✓		✓		
h	El trabajador pone en prácticas las recomendaciones recibidas, tanto por sus jefes y sus compañeros.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>							
	<b>MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN</b>							
a	Existe compañerismo en la participación de las actividades.	✓		✓		✓		
b	Los trabajadores se apoyan mutuamente en el desarrollo de sus trabajos.	✓		✓		✓		
c	Los trabajadores se apoyan mutuamente realizando un trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
d	Los jefes propician integración y participación de los colaboradores.	✓		✓		✓		
e	Los trabajadores cooperan entre si en la realización de sus actividades diarias.	✓		✓		✓		
f	Los jefes cooperan en las dudas e inquietudes que tengan sus colaboradores.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>							
	<b>MOTIVACIÓN DE PODER</b>							
a	El trabajador con ideas positivas influye en cada uno de sus compañeros.	✓		✓		✓		
b	Los jefes influyen positivamente en cada uno de sus trabajadores.	✓		✓		✓		
c	El nivel de competencia de cada trabajador es alto.	✓		✓		✓		
d	Cada trabajador es muy competitivo en el desarrollo de sus actividades.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4</b>							
	<b>SISTEMA INDIVIDUAL</b>							
a	Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades.	✓		✓		✓		
b	Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo.	✓		✓		✓		
c	Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades.	✓		✓		✓		
d	Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades.	✓		✓		✓		
e	A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades.	✓		✓		✓		
f	Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 5</b>							
	<b>SISTEMA INTERPERSONAL</b>							
a	Los trabajadores se llevan bien entre ellos.	✓		✓		✓		
b	En la organización hay compañerismo entre los trabajadores.	✓		✓		✓		
c	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema.	✓		✓		✓		
d	Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo.	✓		✓		✓		
e	En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable.	✓		✓		✓		
	<b>SISTEMA ORGANIZACIONAL</b>							
a	El director trata a su personal de la manera más humana posible.	✓		✓		✓		
b	Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.	✓		✓		✓		
c	Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.	✓		✓		✓		
d	El jefe trata con indiferencia a su personal.	✓		✓		✓		
e	La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Suficiencia Proba**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ ✓ ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: **López Landauro Rafael Arturo**

DNI: **08273208**

Especialidad del validador: **Licenciado en Administración**

**24 de febrero del 2022**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : "Motivación Laboral y Clima Organizacional en los trabajadores de la Caja Cusco de la provincia de Andahuaylas - 2022"**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>1</b>	<b>MOTIVACIÓN DE LOGRO</b>							
a	El trabajador tiene interés en lograr sus metas laborales.	x		x		x		
b	El trabajador siente que cumple con sus metas plasmadas.	x		x		x		
c	El trabajador está comprometido con el logro de sus actividades diarias.	x		x		x		
d	El trabajador se siente comprometido con el cumplimiento de sus metas.	x		x		x		
e	La eficacia de las actividades trazadas es de calidad.	x		x		x		
f	El nivel de excelencia de las tareas realizadas fue innovador.	x		x		x		
g	El trabajador recibe de buena manera la retroalimentación dada por sus superiores.	x		x		x		
h	El trabajador pone en prácticas las recomendaciones recibidas, tanto por sus jefes y sus compañeros.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>2</b>	<b>MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN</b>							
a	Existe compañerismo en la participación de las actividades.	x		x		x		
b	Los trabajadores se apoyan mutuamente en el desarrollo de sus trabajos.	x		x		x		
c	Los trabajadores se apoyan mutuamente realizando un trabajo en equipo.	x		x		x		
d	Los jefes propician integración y participación de los colaboradores.	x		x		x		
e	Los trabajadores cooperan entre si en la realización de sus actividades diarias.	x		x		x		
f	Los jefes cooperan en las dudas e inquietudes que tengan sus colaboradores.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>3</b>	<b>MOTIVACIÓN DE PODER</b>							
a	El trabajador con ideas positivas influye en cada uno de sus compañeros.	x		x		x		
b	Los jefes influyen positivamente en cada uno de sus trabajadores.	x		x		x		
c	El nivel de competencia de cada trabajador es alto.	x		x		x		
d	Cada trabajador es muy competitivo en el desarrollo de sus actividades.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>4</b>	<b>SISTEMA INDIVIDUAL</b>							
a	Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades.	x		x		x		
b	Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo.	x		x		x		
c	Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades.	x		x		x		
d	Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades.	x		x		x		
e	A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades.	x		x		x		
f	Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 5</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>5</b>	<b>SISTEMA INTERPERSONAL</b>							
a	Los trabajadores se llevan bien entre ellos	x		x		x		
b	En la organización hay compañerismo entre los trabajadores.	x		x		x		
c	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema	x		x		x		
d	Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo.	x		x		x		
e	En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable.	x		x		x		
	<b>SISTEMA ORGANIZACIONAL</b>							
a	El director trata a su personal de la manera más humana posible.	x		x		x		
b	Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.	x		x		x		
c	Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.	x		x		x		
d	El jefe trata con indiferencia a su personal.	x		x		x		
e	La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [x]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dios Zárate Luis Enrique

DNI: 07909441

Especialidad del validador: Licenciado en Administración



.....  
Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : "Motivación Laboral y Clima Organizacional en los trabajadores de la Caja Cosco de la provincia de Andahuaylas - 2022"**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>1</b>	<b>DIMENSION 1</b>							
	<b>MOTIVACIÓN DE LOGRO</b>							
a	El trabajador tiene interés en lograr sus metas laborales.	x		x		x		
b	El trabajador siente que cumple con sus metas plasmadas.	x		x		x		
c	El trabajador está comprometido con el logro de sus actividades diarias.	x		x		x		
d	El trabajador se siente comprometido con el cumplimiento de sus metas.	x		x		x		
e	La eficacia de las actividades trazadas es de calidad.	x		x		x		
f	El nivel de excelencia de las tareas realizadas fue innovador.	x		x		x		
g	El trabajador recibe de buena manera la retroalimentación dada por sus superiores.	x		x		x		
h	El trabajador pone en prácticas las recomendaciones recibidas, tanto por sus jefes y sus compañeros.	x		x		x		
	<b>DIMENSION 2</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>2</b>	<b>MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN</b>							
a	Existe compañerismo en la participación de las actividades.	x		x		x		
b	Los trabajadores se apoyan mutuamente en el desarrollo de sus trabajos.	x		x		x		
c	Los trabajadores se apoyan mutuamente realizando un trabajo en equipo.	x		x		x		
d	Los jefes propician integración y participación de los colaboradores.	x		x		x		
e	Los trabajadores cooperan entre si en la realización de sus actividades diarias.	x		x		x		
f	Los jefes cooperan en las dudas e inquietudes que tengan sus colaboradores.	x		x		x		
	<b>DIMENSION 3</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>3</b>	<b>MOTIVACIÓN DE PODER</b>							
a	El trabajador con ideas positivas influye en cada uno de sus compañeros.	x		x		x		
b	Los jefes influyen positivamente en cada uno de sus trabajadores.	x		x		x		
c	El nivel de competencia de cada trabajador es alto.	x		x		x		
d	Cada trabajador es muy competitivo en el desarrollo de sus actividades.	x		x		x		
	<b>DIMENSION 4</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>4</b>	<b>SISTEMA INDIVIDUAL</b>							
a	Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades.	x		x		x		
b	Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo.	x		x		x		
c	Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades.	x		x		x		
d	Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades.	x		x		x		
e	A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades.	x		x		x		
f	Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades.	x		x		x		
	<b>DIMENSION 5</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>5</b>	<b>SISTEMA INTERPERSONAL</b>							
a	Los trabajadores se llevan bien entre ellos	x		x		x		
b	En la organización hay compañerismo entre los trabajadores.	x		x		x		
c	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema	x		x		x		
d	Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo.	x		x		x		
e	En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable.	x		x		x		
	<b>SISTEMA ORGANIZACIONAL</b>							
a	El director trata a su personal de la manera más humana posible.	x		x		x		
b	Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.	x		x		x		
c	Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.	x		x		x		
d	El jefe trata con indiferencia a su personal.	x		x		x		
e	La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [x]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Eliana Pérez Ruibal Regalado**

DNI: **15427987**

Especialidad del validador: **Administración de Operaciones**

**23 de febrero del 2022**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

# ANEXO 3: VISTA DE DATOS DEL SPSS

DATOS FINALES PROCESADOS.sav 511 INFORME FINAL.sav (ConjuntoDatos1) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

- □ X

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda



Visible: 14 de 14 variables

	V1	V1D1	V1D2	V1D3	V2	V2D1	V2D2	SUMA1	SUMA4	SUMA2	SUMA3	SUMA0	SUMA6	SUMA7
1	80	36	25	19	38	20	18	4	3	4	4	4	3	
2	80	36	25	19	44	21	23	4	4	4	4	4	4	
3	85	40	28	17	49	25	24	4	4	4	4	4	4	
4	72	33	25	14	40	19	21	3	3	4	4	3	3	
5	74	36	23	15	39	20	19	4	3	4	3	3	3	
6	57	27	17	13	32	18	14	3	3	3	2	3	3	
7	62	28	21	13	35	19	16	3	3	3	3	3	3	
8	61	27	20	14	40	22	18	3	3	3	3	3	4	
9	68	29	23	16	46	23	23	3	4	3	3	3	4	
10	43	18	16	9	42	22	20	2	4	2	2	2	4	
11	62	27	22	13	27	14	13	3	2	3	3	3	2	
12	67	28	23	16	41	20	21	3	4	3	3	3	3	
13	39	20	14	5	19	9	10	2	1	2	2	1	1	
14	69	31	24	14	29	14	15	3	2	3	3	3	2	
15	66	31	22	13	28	14	14	3	2	3	3	3	2	
16	57	27	17	13	28	15	13	3	2	3	2	3	2	
17	65	28	24	13	33	16	17	3	3	3	3	3	3	
18	59	26	23	10	29	16	13	3	2	3	3	2	3	
19	68	32	21	15	35	17	18	3	3	3	3	3	3	
20	64	29	23	12	29	14	15	3	2	3	3	2	2	
21	74	33	26	15	33	19	14	4	3	4	4	3	3	
22	58	26	18	14	26	12	14	3	2	3	2	3	2	
23	67	30	23	14	32	16	16	3	3	3	3	3	3	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Unicode:ON



DATOS FINALES PROCESADOS.sav 511 INFORME FINAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 14 de 14 variables

	V1	V1D1	V1D2	V1D3	V2	V2D1	V2D2	SUMA1	SUMA4	SUMA2	SUMA3	SUMA0	SUMA6	SUMA7
24	57	27	17	13	28	13	15	3	2	3	2	3	2	2
25	65	28	24	13	35	18	17	3	3	3	3	3	3	3
26	67	33	21	13	24	12	12	3	2	4	3	3	2	2
27	52	26	16	10	26	14	12	2	2	3	2	2	2	2
28	64	26	22	16	31	16	15	3	3	3	3	3	3	3
29	58	26	17	15	22	11	11	3	2	3	2	3	2	2
30	67	29	21	17	27	11	16	3	2	3	3	4	2	2
31	60	28	20	12	29	12	17	3	2	3	3	2	2	2
32	70	32	24	14	37	17	20	3	3	3	3	3	3	3
33	52	23	19	10	18	9	9	2	1	2	3	2	1	1
34	57	27	17	13	20	11	9	3	1	3	2	3	2	2
35	65	28	23	14	29	16	13	3	2	3	3	3	3	3
36	60	29	18	13	26	14	12	3	2	3	2	3	2	2
37	72	30	25	17	37	19	18	3	3	3	4	4	3	3
38	69	31	25	13	31	18	13	3	3	3	4	3	3	3
39	66	29	23	14	29	13	16	3	2	3	3	3	2	2
40	71	32	25	14	39	21	18	3	3	3	4	3	4	4
41	66	30	21	15	28	15	13	3	2	3	3	3	2	2
42	60	27	21	12	34	18	16	3	3	3	3	2	3	3
43	67	29	25	13	29	13	16	3	2	3	4	3	2	2
44	51	24	16	11	35	19	16	2	3	2	2	2	3	3
45	42	16	15	11	20	9	11	2	1	1	2	2	1	1
46	66	30	22	14	30	16	14	3	2	3	3	3	3	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

13:28 19/11/2021

DATOS FINALES PROCESADOS.sav 511 INFORME FINAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 14 de 14 variables

	V1	V1D1	V1D2	V1D3	V2	V2D1	V2D2	SUMA1	SUMA4	SUMA2	SUMA3	SUMA0	SUMA6	SUMA7
35	65	28	23	14	29	16	13	3	2	3	3	3	3	3
36	60	29	18	13	26	14	12	3	2	3	2	3	2	2
37	72	30	25	17	37	19	18	3	3	3	4	4	3	3
38	69	31	25	13	31	18	13	3	3	3	4	3	3	3
39	66	29	23	14	29	13	16	3	2	3	3	3	2	2
40	71	32	25	14	39	21	18	3	3	3	4	3	4	4
41	66	30	21	15	28	15	13	3	2	3	3	3	2	2
42	60	27	21	12	34	18	16	3	3	3	3	2	3	3
43	67	29	25	13	29	13	16	3	2	3	4	3	2	2
44	51	24	16	11	35	19	16	2	3	2	2	2	3	3
45	42	16	15	11	20	9	11	2	1	1	2	2	1	1
46	66	30	22	14	30	16	14	3	2	3	3	3	3	3
47	67	31	17	19	35	17	18	3	3	3	2	4	3	3

## ANEXO 4: CARTA DE AUTORIZACION PARA ELABORACION DE TESIS

ANDAHUAYLAS, 24 DE MAYO DEL 2022

A: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DE: VILLANUEVA MAÑUICO EVER ALEX  
(Administrador de la Agencia)

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA ELABORACIÓN DE TESIS

PRESENTE

Mediante la presente yo Villanueva Mañuico Ever Alex, identificado con DNI 42849302 en calidad de Administrador de la Agencia Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A. con RUC: 20114839176 autorizo, a la universidad César Vallejo para que la Srta. Peceros Tello Kris con DNI 73300595 pueda realizar su tesis en la empresa sobre el tema de **"MOTIVACIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA CAJA CUSCO – DE LA PROVINCIA DE ANDAHUAYLAS – AÑO 2022"**

ATENTAMENTE,

  
  
VILLANUEVA MAÑUICO EVER ALEX  
ADMINISTRADOR DE LA AGENCIA  
DNI 42849302

