



**VICERRECTORADO ACADÉMICO  
ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS  
COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
UTCUBAMBA, BAGUA GRANDE, UTCUBAMBA, AMAZONAS-2023**

PRESENTADO POR:

**Bach. Víctor Manuel Feria Puelles**  
**Código Orcid: 0009-0008-1451-907X**

ASESOR:

**Dr. Jorge Luis Bringas Salvador**  
**Orcid: 0000-0003-2011-4964**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**Gestión y fortalecimiento de la formación profesional en conexión al  
trabajo y el crecimiento socioeconómico**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN  
Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

**Amazonas, Perú**

**2023**

# CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UTCUBAMBA, BAGUA GRANDE, UTCUBAMBA, AMAZONAS-2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://alicia.concytec.gob.pe">alicia.concytec.gob.pe</a> Fuente de Internet	6%
2	<a href="http://repositorio.caen.edu.pe">repositorio.caen.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="http://repositorio.usanpedro.edu.pe">repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://repositorio.unp.edu.pe">repositorio.unp.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://repositorio.upci.edu.pe">repositorio.upci.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://repositorio.utelesup.edu.pe">repositorio.utelesup.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://repositorio.upn.edu.pe">repositorio.upn.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="http://repositorio.autonoma.edu.pe">repositorio.autonoma.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%

9	<a href="https://repositorio.upecen.edu.pe">repositorio.upecen.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
10	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
11	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
12	Melissa Jennifer Puma Hanco. "El control interno y la información financiera de una entidad del Estado: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo", Quipukamayoc, 2019 Publicación	<1 %
13	<a href="https://repositorio.unh.edu.pe">repositorio.unh.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

## **DEDICATORIA**

Al bendito poderoso dandome ahínco y  
fortaleza para culminar mis estudios.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi amada esposa y queridos e hijos  
por su comprensión y apoyo.

## **RECONOCIMIENTO**

A la plana docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad Alas Peruanas.

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1: Variable Clima organizacional.....</b>	<b>47</b>
<b>Tabla 2: D1 El Entorno .....</b>	<b>49</b>
<b>Tabla 3: D2 Los Objetivos.....</b>	<b>480</b>
<b>Tabla 4: D3 Liderazgo.....</b>	<b>491</b>
<b>Tabla 5: D4 Las Tareas .....</b>	<b>502</b>
<b>Tabla 6: D5 Las Normas .....</b>	<b>53</b>
<b>Tabla 7: D6 La Comunicación.....</b>	<b>54</b>
<b>Tabla 8: Variable Motivación laboral.....</b>	<b>55</b>
<b>Tabla 9: D1 Satisfacción Inmediata de Necesidades.....</b>	<b>56</b>
<b>Tabla 10: D2 La Seguridad .....</b>	<b>57</b>
<b>Tabla 11: D3 La Realización.....</b>	<b>58</b>
<b>Tabla 12: D4 El sufrimiento o la agresividad.....</b>	<b>59</b>
<b>Tabla 13: D5 Cumplimiento con las exigencias y las necesidades sociales .....</b>	<b>60</b>
<b>Tabla 14: Prueba de normalidad.....</b>	<b>641</b>
<b>Tabla 15: Contrastación de Hipótesis General .....</b>	<b>652</b>
<b>Tabla 16: Contrastación de Hipótesis Especifica 1.....</b>	<b>653</b>
<b>Tabla 17: Contrastación de Hipótesis Especifica 2.....</b>	<b>654</b>
<b>Tabla 18: Contrastación de Hipótesis Especifica 3.....</b>	<b>655</b>
<b>Tabla 19: Contrastación de Hipótesis Especifica 4.....</b>	<b>656</b>
<b>Tabla 20: Contrastación de Hipótesis Especifica 5.....</b>	<b>657</b>
<b>Tabla 21: Contrastación de Hipótesis Especifica 6.....</b>	<b>658</b>

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1: Variable Clima organizacional .....</b>	<b>48</b>
<b>Figura 2: D1 El Entorno.....</b>	<b>49</b>
<b>Figura 3: D2 Los Objetivos .....</b>	<b>480</b>
<b>Figura 4: D3 Liderazgo .....</b>	<b>491</b>
<b>Figura 5: D4 Las Tareas.....</b>	<b>502</b>
<b>Figura 6: D5 Las Normas.....</b>	<b>53</b>
<b>Figura 7: D6 La Comunicación .....</b>	<b>54</b>
<b>Figura 8: Variable Motivación laboral .....</b>	<b>55</b>
<b>Figura 9: D1 Satisfacción Inmediata de Necesidades .....</b>	<b>56</b>
<b>Figura 10: D2 La Seguridad .....</b>	<b>57</b>
<b>Figura 11: D3 La Realización .....</b>	<b>58</b>
<b>Figura 12: D4 El sufrimiento o la agresividad .....</b>	<b>59</b>
<b>Figura 13: D5 Cumplimiento con las exigencias y las necesidades sociales .....</b>	<b>60</b>

## RESUMEN

El objetivo del presente trabajo fue establecer la asociación del clima organizacional y la motivación de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023.

La investigación desarrolló las variables: Clima organizacional con sus dimensiones el entorno, los objetivos, el liderazgo, las tareas, las normas y la comunicación y para la variable motivación con sus dimensiones orientación hacia la satisfacción inmediata de necesidades, hacia el aseguramiento, hacia la realización, hacia las necesidades privadas o futuras y hacia el cumplimiento con las exigencia y necesidades sociales.

El estudio fue básico, de nivel descriptivo correlacional, el método empleado fue el hipotético deductivo y diseño no experimental.

44 colaboradores conformaron la población y la totalidad la muestra censal. Se utilizó como técnica e instrumento la encuesta y el cuestionario respectivamente, los cuales consideraron 18 ítems, con una escala ordinal de 5 alternativas.

El resultado indica: Existe asociación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023, con una correlación de 0,538 de nivel moderado, a un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$  y se concluye que un adecuado clima organizacional permite una mejor motivación laboral.

**PALABRAS CLAVE:** Clima, motivación, entorno, tareas, normas, liderazgo y comunicación.

## ABSTRACT

The objective of this work was to establish the association of the organizational climate and the motivation of the collaborators of the Economic Development Management of the Provincial Municipality of Utcubamba, Amazonas-2023.

The research developed the variables: Organizational climate with its dimensions the environment, objectives, leadership, tasks, standards and communication and for the motivation variable with its dimensions orientation towards the immediate satisfaction of needs, towards insurance, towards realization, towards private or future needs and towards compliance with social demands and needs.

The study was basic, correlational descriptive level, the method used was the hypothetical deductive and non-experimental design.

44 collaborators made up the population and the entire census sample. The survey and the questionnaire were used as technique and instrument respectively, which considered 18 items, with an ordinal scale of 5 alternatives.

The result indicates: There is an association between the organizational climate and the work motivation of the employees of the Economic Development Management of the Provincial Municipality of Utcubamba, Amazonas-2023, with an "r" of 0.538 of a moderate level, at a significance level of  $0.000 < 0.05$  and it is concluded that an adequate organizational climate allows for better work motivation.

**KEY WORDS:** Climate, motivation, environment, tasks, norms, leadership and communication.

## ÍNDICE

CONTENIDO	Página
CARÁTULA.....	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	¡Error! Marcador no definido.i
RECONOCIMIENTO .....	¡Error! Marcador no definido.v
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
ÍNDICE DE FIGURAS .....	v¡Error! Marcador no definido.
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT.....	vii¡Error! Marcador no definido.
INDICE .....	ix
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	14
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	14
1.2.1. Delimitación espacial.....	14
1.2.2. Delimitación social .....	14
1.2.3. Delimitación temporal.....	14
1.2.4. Delimitación conceptual .....	155
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.3.1. Problema general.....	16
1.3.2. Problemas específicos .....	16
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	17
1.4.1. Objetivo general.....	17
1.4.2. Objetivos específicos .....	17

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.5.1. Justificación .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.5.2. Importancia .....	19
1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN .....	19
1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO.....	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL .....	20
2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA .....	20
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	20
2.1.2. Antecedentes nacionales .....	23
2.2. BASES TEÓRICAS .....	27
2.2.1. El clima organizacional.....	27
2.2.2. Dimensiones del clima organizacional .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2.2.3. Motivación laboral .....	332
2.2.4. Dimensiones de la motivación laboral .....	33
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS .....	35
CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	378
3.1. HIPÓTESIS GENERAL .....	388
3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	388
3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES .....	399
3.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES: .....	41
CAPITULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	42
4.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	42
4.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	42
4.3. MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	42

4.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN .....	442
4.4.1. Población.....	442
4.4.2. Muestra.....	442
4.5. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	44
4.5.1. Técnicas .....	44
4.5.2. Instrumentos.....	44
4.5.3. Validez y confiabilidad .....	45
4.5.4. Procesamiento y análisis de datos.....	46
4.5.5. Ética en la investigación .....	46
CAPITULO V: RESULTADOS.....	47
5.1. ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA .....	47
5.2. ESTADÍSTICA INFERENCIAL.....	61
CAPITULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	69
CONCLUSIONES.....	71
RECOMENDACIONES.....	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	<b>7;Error! Marcador no definido.</b>
ANEXOS .....	76
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	77
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos .....	79
Anexo 3. Formato de validación del instrumento .....	81
Anexo 4. Copia de la data procesada .....	83
Anexo 5. Consentimiento informado .....	85
Anexo 6. Autorización de la entidad donde se desarrolló el trabajo de campo .....	87
Anexo 7. Declaratoria de autenticidad de tesis.....	88

## **Introducción**

A nivel global, a nivel peruano y también local las instituciones cada vez son más dinámicas en su estructura organizacional debido a que se realizan rotaciones, cambios y reemplazos en sus recursos humanos o estos se desarrollan en forma constante, razón que hace necesaria realizar en forma continua estudios relacionados al clima de la institución así como factores que inciden en su desempeño tales como la motivación.

Debido al dinamismo de las instituciones tanto privadas como públicas se hace necesario determinar la situación del clima así como de la motivación de sus colaboradores, razón por lo que al conocerse debe cambiarse aspectos relacionados al entorno, liderazgo, normas, formas de comunicación entre otros, asimismo lo relacionado a la motivación en cuanto a la satisfacción de sus necesidades en los diversos niveles y todo esto hace que la organización se encuentre alineada y pueda ser cada vez más competitiva y logre sus objetivos planeados en forma adecuada, permitiendo brindar cada vez un mejor servicio o producto a la sociedad.

Por lo anteriormente indicado se establece la motivación de presente trabajo del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad provincial de Utcubamba, Amazonas.

La tesis consta de seis capítulos.

El capítulo I considera la problemática a nivel mundial, regional y local, las delimitaciones del estudio, formulación de objetivos, justificaciones e r del trabajo desarrollado.

El capítulo II considera las bases teóricas relacionadas a las variables de estudio, con antecedentes y el glosario referido al tema desarrollado

El capítulo III se plantean las hipótesis de la investigación así como su operacionalización correspondiente.

El capítulo IV se desarrollan el tipo, nivel, población entre otros referidos a la metodología.

El capítulo V, se desarrollan los resultados del trabajo desarrollado.

En el capítulo VI se desarrolla el contenido de la discusión de resultados, luego la determinación de las conclusiones y posteriormente las recomendaciones y finalmente la bibliografía según las citas del texto y la matriz de consistencia, cuestionarios, validaciones, data recogida y declaración de autenticidad de informe final.

## **CAPÍTULO I:**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. Descripción de la realidad Problemática**

A nivel mundial las organizaciones cada vez son más competitivas tanto en ámbito privado como público, para lo cual no solo deben contar con los recursos materiales y tecnológicos sino con recursos humanos con habilidades y experiencias que permitan el desarrollo de la organización, por lo que deben en forma continua realizar investigaciones relacionadas al ambiente interno entre los miembros de sus organizaciones, debido a que la motivación de sus integrantes permite el desarrollo de un clima organizacional adecuado que brinde satisfacción a los colaboradores y alcancen un desempeño adecuado de sus actividades y funciones.

A nivel nacional gran parte de sus organizaciones vienen insertándose en el mundo empresarial en forma competitiva y cada vez vemos organizaciones modernas que vienen brindando cada vez un mejor producto o servicio al usuario, así como también existen empresas que se encuentran en proceso de mejorar para mantenerse funcionando en este mercado competitivo y que se diferencian por las actividades desarrolladas por los miembros de cada organización y que las hace distintivas.

A nivel local en el área de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Utcubamba se viene observando frustración o barreras a la satisfacción de las necesidades, tales como estados de depresión, desinterés, apatía, insatisfacción, pudiéndose llegar a casos extremos como de agresividad, tumulto, inconformidad, etc. típicos de las situaciones en que los miembros se enfrentan abiertamente a la organización, que a veces se pueden propiciar en huelgas, paros o manifestaciones, por lo que se hace necesaria realizar la presente investigación a fin de brindar alternativas para propiciar un clima favorable que permita la satisfacción de las necesidades personales, elevando la moral y permitiendo el logro de los objetivos planeados y brindar una mejor atención a los ciudadanos.

## **1.2. Delimitación de la Investigación**

### **1.2.1. Delimitación espacial**

La investigación se realizó en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad provincial de Utcubamba, Bagua Grande, Utcubamba-Amazonas.

### **1.2.2. Delimitación social**

La investigación comprendió a los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.

### **1.2.3. Delimitación temporal**

Se inicia en enero y culminó en mayo del año 2023

### **1.2.4. Delimitación conceptual**

La investigación desarrolló las variables: Clima organizacional con sus dimensiones el entorno, los objetivos, el liderazgo, las tareas, las normas y la comunicación y para la

variable motivación con sus dimensiones orientación hacia la satisfacción inmediata de necesidades, hacia el aseguramiento, hacia la realización, hacia las necesidades privadas o futuras y hacia el cumplimiento con las exigencia y necesidades sociales.

### **1.3. Problemas de Investigación**

#### **1.3.1. Problema general**

**PG:** ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

**PE1:** ¿Cuál es la relación entre el entorno del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023?

**PE2:** ¿Cuál es la relación entre los objetivos del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023?

**PE3:** ¿Cuál es la relación entre el liderazgo del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023?

**PE4:** ¿Cuál es la relación entre las tareas del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023?

**PE5:** ¿Cuál es la relación entre las normas del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023?

**PE<sub>6</sub>:** ¿Cuál es la relación entre la comunicación del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023?

#### **1.4. Objetivos de la Investigación**

##### **1.4.1. Objetivo general**

**OG:** Determinar la relación entre clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

**OE<sub>1</sub>:** Determinar la relación entre el entorno del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023

**OE<sub>2</sub>:** Analizar la relación entre los objetivos del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023

**OE<sub>3</sub>:** Especificar la relación entre el liderazgo del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023

**OE<sub>4</sub>:** Especificar la relación entre las tareas del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023

**OE<sub>5</sub>:** Establecer la relación entre las normas del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023

**OE6:** Precisar la relación entre la comunicación del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023

## **1.5. Justificación e Importancia de la investigación**

### **1.5.1 Justificación**

#### **Justificación Teórica**

La investigación aporta contribución vigente relacionada a la fundamentación de las teorías del clima organizacional en las instituciones, así como lo relacionado a la motivación del desempeño de los colaboradores a fin de desarrollar actividades más productivas en un entorno adecuado para cada integrante de la organización,

#### **Justificación Práctica**

Los resultados de la investigación serán propuestos como alternativas para mejorar o solucionar los problemas que se vienen presentando en la municipalidad, a fin de permitir elevar el clima organizacional, así como los colaboradores se sientan motivados y mejoren su desempeño laboral y por ende se obtengan los objetivos planeados y contribuyan al desarrollo de la institución

#### **Justificación Metodológica**

Se emplearon técnicas e instrumentos tales como las encuesta y los cuestionarios para el recojo de información, los cuales fueron procesados mediante la estadística descriptiva e inferencial a fin de contrastar las hipótesis de estudio y determinar la aceptación o rechazo de las hipótesis planteadas, las mismas que se encuentran relacionadas a la metodológica de la investigación científica.

## **Justificación Social**

Los resultados de la investigación servirán para ser tomados como referencias para poder mejorar o solucionar la problemática relacionada al clima y motivación en otras instituciones privadas o públicas para obtener sus objetivos planeados y de esa forma se brinda un mejor servicio o producto a la sociedad.

### **1.5.2. Importancia**

Cada vez es más relevante realizar estudio relacionados al clima organizacional debido a que las personas cambian y se hace necesario en forma frecuente determinar la relación que tiene con la motivación a fin de estar alineadas y de esa forma los colaboradores realicen sus actividades en forma adecuada dentro de un ambiente que les permitan desarrollar su habilidades y competencias en el logro de los objetivos institucionales y que por ende beneficie a la sociedad.

Por lo que mediante la realización del presente estudio se brinda las alternativas de mejora y solución a la problemática presentada a fin de elevar la motivación y mejora del clima organizacional en aras de alcanzar los objetivos planeados.

## **1.6. Factibilidad de la investigación**

La investigación se desarrolló sin ninguna restricción asimismo contó con los recursos humanos y materiales para su desarrollo, los mismos que fueron autofinanciados por el investigador.

## **1.7. Limitaciones del estudio**

Al realizar la investigación no se tuvieron limitación alguna para realizar el presente trabajo.

## **CAPÍTULO II:**

### **MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL**

#### **2.1. Antecedentes del problema**

##### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Arismendi (2021) en su investigación *“El diagnóstico de clima organizacional como herramienta de mejora del desempeño laboral en la empresa Industria de Alimentos de la ciudad de El Alto, Bolivia”*.

La presente tesis aborda la conceptualización y desarrollo de un diagnóstico de clima organizacional para analizar el nivel de satisfacción que percibían los trabajadores de la empresa “Industria de Alimentos de la Ciudad de El Alto” (IACEA), la información obtenida permite la estructuración de un plan de mejora que promueva positivamente el fortalecimiento del desempeño laboral. Existiendo varios enfoques para la realización del diagnóstico de clima organizacional, se vio conveniente emplear la metodología de “Great Place to Work” (GPTW). El presente trabajo empleó un enfoque de investigación mixto, cuantitativo y cualitativo. El tipo de diseño de investigación, para este trabajo, ha sido no experimental, es decir, que se ha referido al análisis de los hechos tal cual se sucedieron en el momento en que se aplicó la encuesta, de acuerdo

con las características y circunstancias del fenómeno que se estudiaría. A su vez se emplearon los tipos de investigación descriptivo y comparativo, con el modelo de benchmarking que utiliza el GPTW. La investigación también fue transeccional o transversal, porque tenían la característica de recolección de datos en un único momento. La población total que participó de la encuesta fue de 107 personas, quienes respondieron el cuestionario para la obtención del diagnóstico de clima organizacional. El resultado del diagnóstico realizado a IACEA, arrojó un nivel de clima o índice de confianza a nivel general de 39%. Esto indica un nivel crítico y según GPTW, estaría muy por debajo de las empresas que no califican para un buen clima laboral, lo cual es perjudicial para los propósitos de crecimiento de la empresa. En consecuencia, se formula una propuesta con recomendaciones y un plan de acción a corto plazo para fortalecer el clima organizacional e impulsar con ello la mejora del desempeño laboral

Mosquera (2019) en su investigación *“Clima laboral y su influencia en la motivación de los trabajadores, Ecuador”*.

Las empresas hoy en día están en constante crecimiento y para mantener su capital humano tienen que generar proyectos de motivación que generen un buen clima laboral para tener mayor productividad en sus trabajadores y a su vez que los trabajadores se encuentren más identificados con sus empresas. El propósito por el que se realizó la investigación es de conocer los resultados que se obtienen en las empresas cuando existe un buen o mal clima laboral y que los trabajadores se encuentren motivados. En el siguiente estudio se tratarán temas relacionados con la importancia del clima laboral, la motivación y temas relacionados con las teorías que intervienen en la correcta administración del personal que labora en las empresas, en el cual se pretende conocer la relación e incidencia que tiene el clima laboral en la motivación de los trabajadores que nos permitan mejorar el ambiente en las empresas. La investigación se la realizará por medio de una revisión teórica basada en estudios relacionados de las variables a estudiarse como el clima laboral y la motivación. Por medio de la revisión teórica que se hizo se llegó a la conclusión que existe una relación e incidencia entre el clima en

las organizaciones y la motivación laboral lo cual permite generar un ambiente saludable en el trabajo.

Quispe (2018), en su investigación “*Motivación y clima organizacional en la Dirección de Administración territorial y catastral del GAML P, Bolivia*”.

La presente investigación tiene por temática principal la motivación laboral y su relación con el clima organizacional, el estudio fue desarrollado dentro de la Dirección de Administración Territorial y Catastral, área organizacional que pertenece al Gobierno Autónomo Municipal de La Paz. El enfoque metodológico es de tipo correlacional no experimental y transaccional, los instrumentos de medición utilizados fueron el cuestionario de perfil motivacional de McClelland y el cuestionario de clima organizacional de Koys y Decottis. Entre los resultados más relevantes, podemos destacar que la motivación laboral de los Servidores Públicos Municipales está orientada en mayor frecuencia hacia el Logro, asimismo se determinó que nivel de clima organizacional dentro de la Dirección de Administración Territorial y Catastral es “Bueno”. Finalmente, se establece que si existe la correlación entre motivación laboral y clima organizacional, lo cual está apoyado con un índice de Pearson de 0,2, para finalizar se presentan las conclusiones y recomendaciones.

Banegas y Cardona (2017) en su artículo “*Incidencia del clima organizacional en la motivación de los empleados de la Universidad Católica de Cuenca, Ecuador*”.

La metodología empleada fue de nivel descriptivo, transeccional y correlacional. Establecer la influencia del clima organizacional en la motivación de los colaboradores en la Universidad Católica de Cuenca tuvo como principal objetivo.

Para ello se aplicó como instrumento Cliouning que plantea tres dimensiones: gestión institucional, retos individuales e interacción.

Para establecer la medición se empleo el cuestionario usado por Ancona, Camacho y Garcia en el año 2012 que considera 4 dimensiones tales como iincentivo económico,

realización personal relaciones interpersonales y estabilidad de vida La fiabilidad se realizó por el Alfa de Cronbach con 0,869 y 0,914 para cada variable de estudio. Los resultados indican un clima agradable, en la motivación el personal se encuentra muy motivado, Finalmente se concluye que existe una relación positiva moderada entre ambas variables sin tener causalidad

Orozco (2020) en su investigación “*Motivación laboral y clima organizacional en una empresa del sector de la construcción del Urabá antioqueño, Antioquia*”

El presente estudio, de corte cuantitativo con diseño descriptivo transversal, exploratorio y, relacional tuvo como propósito principal, analizar si el clima organizacional está relacionado con la motivación de los miembros de la organización e indagar, además, si la conducta tiene que ver con el ambiente y como consecuencia, el clima se asocia a las percepciones compartidas de los colaboradores. Para alcanzar los objetivos propuestos en este estudio, se contó con el total (40 trabajadores) de la población de una empresa dedicada a la construcción de Apartadó Antioquia en el 2020. Después de aplicar los cuestionarios CMT y EMCO, y analizar los datos recolectados, se pudo encontrar que la satisfacción laboral es determinante en lo que respecta al clima organizacional. Asimismo, que se trata de una organización en la que los trabajadores son responsables con los que se les asigna, tienen grado alto de dedicación a la tarea, no se encuentra un nivel importante de cooperación entre ellos, y, la satisfacción laboral de estos trabajadores se encuentra relacionada con una situación motivacional externa como el salario.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Barrientos (2020) en su investigación *Motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica Chica-2020*. La metodología empleada fue no experimental, transeccional y correlacional. 20 colaboradores conformaron la población, asimismo se determinó que sea censal. En el desarrollo del

trabajo se aplicó la encuesta y los cuestionarios. La confiabilidad se realizó por el Alfa de Cronbach con resultados de 0,9065 y 0,882 respectivamente para cada variable. El resultado de la contrastación indica correlación positiva alta entre la motivación y el clima organizacional con un “r” de 0,733, concluyéndose que existe una correlación positiva alta entre las variables de estudio en la empresa Corporación Estratégica Chilca, 2020, asimismo la existencia de no estar motivados ya que no están satisfechas sus necesidades no permitiendo un clima adecuado.

Zuñiga (2021) en su investigación “*Clima laboral y motivación en el área de fiscalización de tramites del Reniec-Lima, 2020*”. El objetivo del estudio consistió en establecer la relación del clima laboral en la motivación de los colaboradores en el Área de Fiscalización de Trámites del RENIEC - Lima, 2020. La metodología de estudio comprendió un enfoque cuantitativo de tipo aplicada, diseño no experimental – correlacional, la población fueron 42 trabajadores que conformaron y los mismo de la muestra, que respondieron dos cuestionario el primero de 19 ítems para la variable motivación y el segundo de 50 preguntas que mide el clima laboral, los resultados muestran que la motivación en un 59,5% presentó una alta motivación y el 61,9% percibe el clima laboral como favorable, concluyendo que a un nivel de significancia de  $p=0,000$  menor al 5%, se estableció que se relacionan el clima laboral y la motivación, en el cual se determina que el 42.9 % de los colaboradores indicaron tener un clima laboral adecuado así como también se encontraron con una motivación aceptable.

Valentín (2022) en su investigación titulada “*Clima organizacional y motivación laboral del personal de la Unidad de Presupuesto de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 20202*”.

Se determinó la existencia de una asociación de nivel alto entre el clima y la motivación, con un “r” de 0,794, asimismo según la estadística descriptiva indican que el clima fue percibido como regular por la mitad de los colaboradores encuestados, en cambio la motivación fue percibida como baja debido a que solo el 41 % opinaron de esa forma. Asimismo dentro del clima el 41.7 % de los colaboradores indicaron que

en relación al mando fue considerado como bajo; el 83 % de los trabajadores considera a las fuerzas motivacionales baja; el 66 por ciento considera a los procesos de comunicación bajo; el 50 por ciento considera a los procesos de influencia regular; el 58,3 por ciento considerar a los procesos de toma de decisiones bajo y para lo procesos de planeación lo consideran alto el 41 por ciento, todo esto basado en los instrumentos de gestión. Para la variable motivación consideraron como bajo los factores higienices el 50% de colaboradores; para los factores motivaciones también fueron bajos según opinión del 58,3 por ciento. Determinando que clima influye en los factores higienices con un 0,778 y de 0,804 para los factores motivacionales.

Ferreira (2021) en su estudio investigación *“El Clima organizacional y la motivación laboral en la sede administrativa de la Empresa de Generación Eléctrica del Sur S.A. Región Tacna, año 2019”*

Determinar la relación entre clima organizacional y motivación laboral se planteó como objetivo, mediante un tipo puro, no experimental y explicativo. Se empleo como instrumento el cuestionario que fue aplicado a los colaboradores de Egesur conformado por 34 de ellos. Para la contrastación de hipótesis se estableció la relación significativa de las variables de estudio con un p valor de  $0,04 < 0,05$  aceptándose la hipótesis alterna. Asimismo, se tu o un 29.3% de grado de influencia entre las variables. Según las dimensiones estructura, responsabilidad, riesgo, calor, apoyo y estándares de ñ fueron las que incidieron en la motivación de los trabajadores por lo que son las que se deben potenciar para mejorar la motivación laboral y se podrá cerrar esa brecha que aún existe en el clima organizacional y la motivación de los integrantes de la institución

Araujo (2019) en su investigación *“Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Transportes-Región Junín, 2018”*.

La presente tesis responde al problema de investigación que comprende determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal

administrativo de la Dirección Regional de Transportes de la Región Junín, período 2018, desarrollándose los contenidos de cada una de las variables, dimensiones e indicadores. El objetivo general fue determinar la relación entre las dos variables, dentro del enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental. La población en estudio estuvo constituida por 250 trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Transportes de la Región Junín, con una muestra de 151 trabajadores, entre varones y mujeres, habiéndose aplicado el muestreo no probabilístico intencional. Los instrumentos utilizados para la medición de las variables fueron validados por 3 jueces expertos en administración y gestión pública, quienes realizaron la evaluación correspondiente. Para la confiabilidad del instrumento se utilizó la fórmula del coeficiente Alfa de Cronbach evaluando la confiabilidad de los instrumentos a una muestra piloto de 30 trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Transportes de la Región Junín. La validez del instrumento de investigación se realizó a partir de los resultados obtenidos en la prueba piloto y mediante la correlación ítem-test. Los resultados fueron que el clima organizacional se encuentra relacionado significativamente con el desempeño laboral, hipótesis que se comprobó estadísticamente mediante la prueba de correlación de Spearman ( $\rho=0,736$ ) con un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia o riesgo del 5% ( $\alpha=0,05$ )

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. El clima organizacional**

Segura (2013) nos indica que el clima organizacional es un “Concepto relacional o fenomenológico, como la relación entre las condiciones organizacionales, y los efectos en los comportamientos de las personas que forman parte de la organización”. En esta definición, observamos dos factores:

- Las dimensiones que configuran la organización. Nos referimos a aquellos constructos o variables tales como: tamaño, estilos de liderazgo, participación de los colaboradores, el tipo de liderazgo, el grado de participación, las normas, etc.
- Los comportamientos de los colaboradores que forman parte de la organización. Nos referimos a desempeño y comportamiento de querer quedarse en la institución, realizar actividades y funciones, acatar las disposiciones, satisfacción e identidad corporativa, proponer alternativas de mejora continua, emprendimientos e innovación, etc.

Porter (1973) “características de habito de un entorno de labores reales, así como es percibida por los agentes que realizan actividades dentro de ella o están compenetradas con ella”

Según Reichers y Schneider (1990) “actitudes y costumbres asumidas por lo colaboradore como normas, políticas, acciones y procesos institucionales formales asi como no formales”

Forehand y Gilmer (1964) “Grupo de características que identifican a una institución, diferenciándolas unas de otras, asi como son perdurable en el tiempo y determinar el comportamiento de sus integrantes dentro de ella”.

### **2.2.2. Dimensiones del clima organizacional**

Segura (2013) considera 6 dimensiones del clima organizacional, que son:

**Entorno:** Los equipos de trabajo están condicionados por las variables que definen a cada organización, sector o ámbito de actividad, por el momento socioeconómico y cultural concreto, y

también por el entorno físico inmediato en el que debe llevarse a cabo la actividad.

### **Indicadores relacionados al ambiente físico:**

Condiciones ambientales. - Agentes físicos: ambiente lumínico, temperatura, humedad, ruido, vibraciones, radiaciones, etc.

Riesgos físicos: La percepción de riesgo afecta el clima de trabajo, se prefiere trabajar en entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracciones, teniendo las necesidades de interacción social cubiertas.

Diseño del puesto de trabajo: Grado de adaptación ergonómica del puesto de trabajo a las características corporales del trabajador.

Recursos materiales y humanos: Instalaciones, mobiliario, instrumentos de trabajo y tecnología actualizada.

### **Indicadores relacionados al entorno normativo y relacional:**

Valores, misión y carácter de la organización

Estructura de la empresa y ordenación jerárquica

Políticas de incentivación, reconocimiento y formación

Políticas de formación

Relaciones entre compañeros

Actitudes cooperativas

Criterios de selección

**Los Objetivos:** Se encuentra cohesionada una institución cuando al preguntarse a cualquier colaborador sobre el objetivo institucional,

nos responden cualquiera de ellos con distinta forma de palabras, pero con el mismo fondo de concepto, en ese sentido nos comunican su propio objetivo personal y que esta alineado con el del equipo y por consiguiente con el de la organización institucional.

### **Indicadores**

Claridad de los objetivos

Grado de participación y aceptación de los objetivos por parte de los equipos

Incompatibilidad o confrontación de objetivos

Niveles de exigencia

Relación entre los objetivos y la valoración del desempeño

Grado de autonomía y supervisión

Estilo en la toma de decisiones

Grado de coherencia de los objetivos personales con los de la organización

**El liderazgo:** El liderazgo o función directiva debe hacer posible que se alcancen los objetivos y se construya la identidad de la organización a partir del marco establecido por el entorno. Son numerosos los autores que establecen una relación directa entre liderazgo y clima organizacional. Es adaptable antes situaciones que merece una atención específica para cada trabajador implica una incidencia positiva alineada a la misión de la organización y permite alcanzar los objetivos con éxito. El comportamiento de las personas que dirigen es el más relevante para la determinación de la satisfacción. De manera general, una dirección comprensiva, que da

un feed back en forma proactiva, tomando propuestas de los colaboradores así como la demostración de interés, todo lo cual permite cada vez mejores satisfacciones.

### **Indicadores**

Tipo de liderazgo

Grado de autonomía y supervisión

Estilo en la toma de decisiones

Identificación con las características del líder (Los valores, motivaciones y prioridades éticas; el equilibrio, control emocional y la coherencia o consistencia de sus acciones; las formas de transmisión de información y el establecimiento de relaciones; la atención a las necesidades y sugerencias del trabajador.

**Las tareas:** Los factores relacionados con las funciones y tareas hacen referencia al contenido y al significado que el trabajo tiene para el trabajador que lo realiza. Un puesto de trabajo con contenido es aquel que está dotado de funciones y tareas ajustadas a las características del trabajador, y que le permite sentir que su trabajo sirve para algo. Para que un trabajador cumpla lo mejor posible y haga bien su trabajo necesita tener acceso a los instrumentos de trabajo, saber qué es lo que tiene que hacer, saber cómo hacerlo y que lo que hace tiene un valor significativo, que en algo está contribuyendo a la organización y que se le reconozca por ello.

### **Indicadores**

Claridad de la tarea

Tarea individual o grupal

Diversidad de la tarea

Novedad de la tarea

Conflicto en las tareas (sobrecarga de rol; ambigüedad de rol, conflicto de rol)

Adecuación de las tareas al perfil e intereses del empleado (cantidad de trabajo demandado, horario, responsabilidad)

**Las normas:** El marco normativo de una organización es el que hace predecible el comportamiento de sus miembros. La adecuación, amplitud y grado de eficacia de las normas en la regulación de las conductas de cada uno de los profesionales, es el mejor indicador de la madurez de dicha organización.

### **Indicadores**

Amplitud del marco normativo

Sentido de la norma

Coherencia de las normas

Valores en los que se apoya el marco normativo

**La comunicación:** Es el eje central y la herramienta más importante para el buen funcionamiento de una organización, se trata de la comunicación como sistema de intercambio de información, como vía para la construcción de relaciones y, sobre todo, como instrumento para la influencia mutua y el trabajo en común.

### **Indicadores**

Comunicación formal (ascendente, descendente, red informal de comunicación)

Funciones relevantes de la comunicación (diseño de canales, métodos, información, comunicación de las decisiones tomadas, explicitación de los procedimientos, valoración de las acciones de los trabajadores, etc.).

### 2.2.3 Motivación laboral

González, (2008)

“Es el conjunto concatenado de procesos psíquicos (que implican la actividad nerviosa superior y reflejan la realidad objetiva a través de las condiciones internas de la personalidad) que al contener el papel activo y relativamente autónomo y creador de la personalidad, y en su constante transformación y determinación recíprocas con la actividad externa, sus objetos y estímulos, van dirigidos a satisfacer las necesidades del ser humano y como consecuencia, regulan la dirección (el objeto-meta) y la intensidad o activación del comportamiento, y se manifiestan como actividad motivada”.

### 2.2.4 Dimensiones de la motivación laboral

Según González (2008)

- **Orientación hacia la satisfacción inmediata:** Se evidencia en el tiempo que el ser humano dedica a las diversiones a la satisfacción de las necesidades fisiológicas, al contacto interpersonal sexual o amoroso, a la realización de aquellas acciones de trabajo que produzcan de inmediato una satisfacción moral y una impresión emocional placentera. En la búsqueda se apropia de aquellos bienes, situaciones o servicios que le son necesarios: compañía sexual, comida, muebles, ropa, vivienda, contacto interpersonal o afectivo, diversiones, atención médica, instrumentos y condiciones de trabajo, etc. Las condiciones sociales (bienes materiales y espirituales, servicios que brinda la sociedad, normas legales y morales de su obtención y disfrute, que expresan las relaciones de producción imperantes), así como los requerimientos biológicos psicofisiológicos del individuo. De este modo la forma concreta en que el individuo se

orienta hacia la satisfacción de sus necesidades tiene un carácter histórico-social, es un reflejo personalizado de la vida social que, en definitiva, se modifica al cambiar esta.

- **Orientación hacia la seguridad:** El ser humano busca la satisfacción actual o inmediata de sus necesidades, pero no solo esto, sino que se orienta igualmente al asegurar su satisfacción futura y evitar inseguridad. El sujeto puede preferir disminuir la satisfacción actual o renunciar a ella para obtener la seguridad de la satisfacción futura de sus necesidades. La persona se enfrenta con 3 situaciones fundamentales que son las relaciones con otras personas; la valoración de sí mismas, de acuerdo con las exigencias sociales, las limitaciones de su vida. De esta manera la orientación del individuo hacia el aseguramiento de sus necesidades se manifiesta en 3 formas diferentes: Las estrategias en las relaciones interpersonales, la tendencia hacia la valoración y la autovaloración y la tendencia hacia la vida y la felicidad futuras.

- **Orientación hacia la realización:** Toda necesidad se orienta hacia la obtención de su objeto-meta y esto requiere, muy a menudo, determinado logro o éxito. La búsqueda de la satisfacción y la seguridad conduce a la realización, al logro. De aquí se comprende la importancia de esta orientación motivacional, pues ella expresa la dinámica de todas las necesidades de la personalidad. Las exigencias y posibilidades que el medio social plantea al individuo, se encuentran en la génesis de esta orientación fundamental de la motivación humana. De acuerdo con estas exigencias externas se valoran como buenos o malos los resultados de su actividad. Si la actuación está a la altura de las exigencias y posibilidades que plantea el medio social, se considera un éxito; si está por debajo de estas exigencias y posibilidades se considera un fracaso. Esta interacción externa, reflejada en los procesos psíquicos, se generaliza y consolida en la personalidad. La orientación hacia la realización puede ser adaptativa o autónoma. Es adaptativa cuando el individuo busca el éxito en el cumplimiento de una tarea que le exige el medio y que está apoyada por premios o castigos, a la vez que no tiene una elaboración personal. Es autónoma cuando el sujeto busca el éxito en la realización de sus aspiraciones, de los ideales y las intenciones que ha elaborado personalmente, de manera autónoma, la misma que se conoce como autorrealización.

- **Orientación hacia el sufrimiento o la agresividad:** La búsqueda de la satisfacción, de la seguridad y de la realización, con respecto a determinadas necesidades puede ser bloqueada, impedida, frustrada o mantenida en un estado de privación y de amenaza de privación o frustración. En este caso, toda necesidad puede manifestarse en un estado de sufrimiento o de irritabilidad que conduce, a veces, en determinadas condiciones y personalidades, a respuestas agresivas hacia los demás o contra sí mismo. En la interacción con el medio sobreviene el fracaso, la frustración y la insatisfacción, además, el medio social exige el esfuerzo, el sacrificio de las necesidades individuales. En el curso de esta interacción externa y del autodesarrollo interno, el ser humano aprende a experimentar pasivamente la insatisfacción o a agredir a los demás, a privarse y sacrificarse a si mismo, de allí la importancia de su motivación, que surge y se desarrolla en la interacción del individuo con su medio social. En la regulación de la actividad del ser humano normal predominan el sentido del deber y la responsabilidad, por lo tanto, las tendencias hacia el sufrimiento o la agresión son controladas, no obstante son un aspecto a considerar, pues participan en la determinación del comportamiento.

- **Orientación hacia el cumplimiento con las exigencias y necesidades sociales:** El medio social engendra en el ser humano las tendencias del deber. La ideología social penetra la motivación humana no solo como una simple vía o canalización de necesidades personales, sino que llega a ser una nueva necesidad aprendida, relativamente independiente o autónoma. La motivación humana es regida por el principio del deber, que no puede ser reducido a las fijaciones infantiles de la libido, ni a la necesidad de dar un sentido a la vida, ni a ninguna otra tendencia individual. El hombre es un servidor de la sociedad, las condiciones materiales de vida de la sociedad determinan la conciencia social y esta determina la conducta de las personas. En este caso, el ser humano interpreta de manera personal e independiente las necesidades de su medio social, y se convierte en un ser activo y autónomo (en un obrero consciente y destacado, un inventor, un político, un científico, un artista) que desarrolla la sociedad y crea la cultura material y espiritual. Este es un factor dinámico muy importante que explica la regulación de la conducta humana. El deber como principio se manifiesta de dos maneras íntimamente unidas: la motivación social adaptativa, que es

principalmente un medio hacia un fin y refleja las exigencias y presiones del medio externo y la motivación social autónoma que constituye principalmente un motivo-fin que ha sido elaborado de manera independiente y personal.

### 2.3. Definición de Términos Básicos

**Necesidad:** “Es una propiedad estable del carácter, que se manifiesta en una determinada situación, según el momento que experimente el sujeto. Toda necesidad tiene un objeto; se tiene necesidad de algo”. Gonzáles (2008)

**Disposición o actitud:** “Puede ser pasiva si solo se experimenta como vivencia emocional y deseos pasivos o juicios de valor no declarados y activa, sin conduce a la acción eficiente para lograr o asegurar la satisfacción de las necesidades”. ”. Gonzáles (2008)

**Motivo:** “Reflejo subjetivo de la posibilidad real de satisfacer dichas necesidades y disposiciones, que por lo tanto las contiene y canaliza activamente hacia la acción correspondiente. Si no aparece el motivo, la necesidad y la disposición permanecen pasivas. Solo cuando aparece el motivo, el sujeto descubre la posibilidad real de satisfacer sus necesidades y estas lo impulsan poderosamente hacia la acción correspondiente”. Gonzáles (2008)

**Valor o valencia:** “La definición de necesidad, disposición y motivo conduce a la comprensión del concepto de valor, constituye un valor aquella cosa (objetiva o reflejada subjetivamente) que en virtud de sus propiedades o características engendra en el sujeto una determinada orientación afectiva y motivacional hacia ella. Gonzáles (2008)

**Actitudes cooperativas:** “Es la ayuda recibida por superiores y miembros del grupo y el énfasis en el apoyo mutuo, son incentivos de primer orden para el desempeño del trabajo”. Segura (2013)

**Estilos de afrontamiento del conflicto:** “La apertura de jefes y colaboradores a diferentes opiniones, el facilitar que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen, incrementa la confianza y la solución conjunta de los problemas”. Segura (2013)

**Tratamiento de los errores:** “El grado en que los errores se tratan como una oportunidad para el apoyo y el aprendizaje, más bien que en una forma amenazante, punitiva o inclinada a culpar, facilita la transparencia y la toma de iniciativa”. Segura (2013)

**Grado de certidumbre con respecto al puesto de trabajo:** “La seguridad y certidumbre respecto al empleo y el futuro profesional evitan situaciones disfuncionales de ansiedad y preocupación, las condiciones de empleo como el tipo de contrato, fijo, temporal, la movilidad geográfica, el salario, la posibilidad de elección de vacaciones, tiene su peso específico en la motivación y en la satisfacción laboral.”. Segura (2013)

**Criterios de selección:** “Las políticas de selección pueden generar multitud de conflictos en una organización. Criterios de selección que se basan en la capacidad y el desempeño, más que en criterios corporativistas o en características de personalidad, generaran una mayor satisfacción y un mejor clima en la organización.”. Segura (2013)

**Estilo en la toma de decisiones:** “Podemos encontrar diferentes estilos: autoritario, participativo, consultivo, delegativo. Como hemos mencionado, la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y en la organización del trabajo es una variable que incrementa la motivación laboral y la implicación en la empresa. Cuando las personas participan en la toma de decisiones se sienten más comprometidas con la implantación de lo decidido”. Segura (2013)

**Grado de coherencia de los objetivos personales con los de la organización:** “Muy relacionado con la motivación personal pero también determinante en el clima de la organización, es la correlación entre los objetivos personales de los profesionales y los objetivos organizacionales. Cuando existe una alta coincidencia con lo que espera y

motiva a un trabajador y lo que se le demanda, la satisfacción será alta, como lo será su valoración de la empresa”. Segura (2013)

**Claridad de la tarea:** “La claridad se refiere al conocimiento de los miembros del grupo sobre qué tienen que conseguir (objetivos) y cómo pueden conseguirlo (procedimientos).” Segura (2013)

**Novedad de la tarea:** “Está relacionada con la familiaridad o la experiencia previa del grupo con respecto a la tarea. Cuando la tarea es nueva no se conoce cuál es la mejor forma de hacerla y los miembros del grupo deben elegir entre diferentes procedimientos alternativos según un criterio subjetivo de eficiencia”. Segura (2013)

## CAPITULO III:

### HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 3.1. Hipótesis General

**H1:** Existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023.

#### 3.2. Hipótesis Específicas

**HE1:** Existe relación significativa entre el entorno del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023

**HE2:** Existe relación significativa entre los objetivos del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023

**HE3:** Existe relación significativa entre el liderazgo del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023

**HE4:** Existe relación significativa entre las tareas del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023

**HE5:** Existe relación significativa entre las normas del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023

**HE6:** Existe relación significativa entre la comunicación del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023

### 3.3. Definición conceptual y operacionalización de las variables

**Variable X. Clima organizacional:** Segura (2013) nos indica que el clima organizacional es un “Concepto relacional o fenomenológico, como la relación entre las condiciones organizacionales, y los efectos en los comportamientos de las personas que forman parte de la organización”.

- Entorno
- Los objetivos
- Liderazgo
- Las tareas
- Las normas
- Comunicación

**Variable Y. Motivación laboral:** Gonzáles, (2008) “Es grupo asociado de procedimientos psíquicos ( consideran la parte nerviosa superior y determinan en forma objetiva la realidad por intermedio de acciones internas de la personalidad) que al realizare en forma activa, autónoma y formador de la personalidad, y a lo largo de su proceso de cambio y establecimiento de acciones reciprocas con la parte externa, sus objetos e estimulación, se orientan a satisfacer las necesidades de toda persona y traen consigo la dirección del objeto-meta así como la puesta en acción de los comportamientos y se concreta la acción motivadora”.

- Orientación hacia la satisfacción rapida de necesidades
- Seguridad
- Realización
- Sufrimiento o agresividad
- Cumplimiento de exigencias y necesidades sociales

### 3.4. Cuadro de operacionalización de variables:

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES
<b>VX: Clima organizacional</b>	Entorno	Condiciones ambientales, riesgos físicos, diseño del puesto de trabajo, recursos materiales y humanos	1,2,3	Escala Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
	Los objetivos	Claridad, grado de participación, niveles de exigencia, grado de autonomía.	4,5,6	
	Liderazgo	Tipos, estilo de toma de decisiones, identificación del líder	7,8,9	
	Las tareas	Claridad, individual o grupal, diversidad	10,11,12	
	Las normas	Amplitud, sentido, coherencia	13,14,15	
	La comunicación	Comunicación formal, funciones	16,17,18	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES
<b>VY: Motivación laboral</b>	Satisfacción inmediata de necesidades	Necesidades fisiológicas, interpersonales, laborales	1,2,3,4	Escala de Likert. Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
	La seguridad	Relaciones con otros, valoración y limitaciones	5,6,7,8	
	La realización	Adaptativa y autónoma	9,10,11	
	El sufrimiento o la agresividad	Deber y la responsabilidad	12,13,,14	
	Cumplimiento con las exigencias y las necesidades sociales	La motivación social adaptativa y la autónoma	15, 16 17, 18	

## **CAPITULO IV:**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **4.1. Enfoque de la Investigación**

Fue cuantitativo, debido a que se basa en la recopilación de hechos para demostrar una teoría. Es metódica y sistemática, define los objetivos, las preguntas de investigación a partir de las cuales se elaboran las hipótesis, se identifican las variables, se utilizan métodos estadísticos para medirlas y se forman las conclusiones. Hernández (2018)

#### **4.2. Tipo Y Nivel De Investigación**

##### **4.2.1. Tipo de Investigación**

El tipo de investigación fue básico: encaminado a la búsqueda de nuevos conocimientos fundamentales, sin perseguir de antemano ninguna aplicación o uso particular del proceso. Hernández (2018)

##### **4.2.2. Nivel de Investigación**

El nivel de investigación fue descriptivo correlacional, ya que se usa para saber el grado de relación entre 2 o más variables (se conoce cómo se comporta una variable a través del comportamiento de otras) Hernández (2018)

#### **4.3. Métodos y diseño de investigación**

#### **4.3.1. Métodos de Investigación**

Hipotético deductivo, según la experiencia empírica es la única necesaria para demostrar la hipótesis planteada. En otras palabras, el método hipotético deductivo implica extraer conclusiones basadas en una o varias premisas que se dan por ciertas. Como resultado, las conclusiones del método se hipotetizan en forma de enunciado observable. Con este enfoque, se pasa de lo general (las presunciones que se presumen ciertas) a lo específico (la realidad de un caso concreto). Además, esta lógica parte de la base de que los métodos controlados no limitan el entorno del descubrimiento. Así, en función de los resultados, las hipótesis se verificarán o rechazarán. Hernández (2018)

#### **4.3.2. Diseño de la Investigación**

El diseño fue no experimental, transversal correlacional

No experimental “porque no se manipularán las variables, sino que lo describiremos tal y como se dan en su contexto natural”, transversal correlacional porque “se recolectaran los datos en un solo momento y describiremos relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado” Hernández (2018)

### **4.4. Población y muestra de la investigación**

#### **4.4.1. Población**

El universo poblacional estuvo conformado por 50 trabajadores de la GDE Municipalidad de Utcubamba departamento de Amazonas.

La población del estudio forma parte del universo, un conjunto de componentes finitos e infinitos, personas, cosas, sistemas y acontecimientos que están estrechamente relacionados con las variables y el aspecto problemático de la realidad que es objeto de la investigación (Carrasco, 2009).

#### **4.4.2. Muestra**

Para el desarrollo del presente trabajo se consideró el probabilístico, con una muestra de 44 colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas.

Para establecer el tamaño de la muestra se consideraron los siguientes datos

Población = 50

Probabilidad de aceptación = 50 %

Probabilidad de rechazo = 50 %

Zeta al 95% = 1.96

Error = 5 %

Proceso de cálculo para muestra probabilística:

$$n = \frac{1.96 \times 1.96 \times 0.5 \times 0.5 \times 50}{0,05 \times 0,05 \times 49 + 1.96 \times 1.96 \times 0.5 \times 0.5} = 44$$

#### **4.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

##### **4.5.1. Técnicas**

Se utilizó como técnica de recojo de información la encuesta.

La encuesta “es la de mayor uso en la investigación científica en la ciencias humanas y sociales. Se emplea para recoger información de sujetos relacionadas a características específicas” Hernández (2018)

##### **4.5.2. Instrumentos de recolección de datos**

Se consideró el cuestionario, con preguntas referidas a las dimensiones de las respectivas variables de estudio.

“Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” Hernández (2018)

El cuestionario consideró 18 preguntas ordenadas en variable, dimensiones e indicadores para cada variable.

Las escalas consideradas fueron: N: (1) CN: (2) AV: (3) CS: (4)S: (5)

#### 4.5.3. Validez y confiabilidad

##### Resultados validación expertos

Juez	Clima organizacional	Motivación laboral
I	18	18,2
II	18	18
III	18	18

Fuente: Elaboración propia

##### Confiabilidad :

Variables	Alfa de Cronbach	Preguntas
Clima organizacional	0.912	18
Motivación laboral	0.892	18

Fuente: Prueba piloto

Ambos valores se encuentran comprendidos en el rango de 0.8 a 1, lo que significa que los instrumentos evaluados presentan alta fiabilidad, grado de consistencia y precisión; es decir, los instrumentos medidos, de replicarse las pruebas, arrojarán los mismos resultados.

#### 4.5.4. Procesamiento y análisis de datos

Luego de recabar los datos mediante la aplicación de los instrumentos, estos fueron ordenados en una base de datos, posteriormente se procesaron mediante agrupación de estos elaborándose la estadística descriptiva mediante tablas y figuras y sus comentarios respectivos para cada variable. Asimismo para la estadística inferencial

se realizaron las contrastaciones respectivas para cada la hipótesis general y las hipótesis específicas. Bernal C. (2016: p.198).

Los resultados estadísticos se llevaron a cabo mediante el uso de Rho de Spearman con el software SPSS V25.

#### **4.5.5. Ética en la investigación**

Se respetó de manera estricta todos los acuerdos que la universidad considera en el reglamento de investigación, principalmente el referido al nivel de similitud, incluyendo los protocolos establecidos. A su vez los resultados que se obtuvieron se respetaron el principio de veracidad, el anonimato en los cuestionarios y éstas fueron con consentimiento previo, a su vez, estos resultados fueron usados exclusivamente para el trabajo de investigación y no otros fines.

## CAPITULO V:

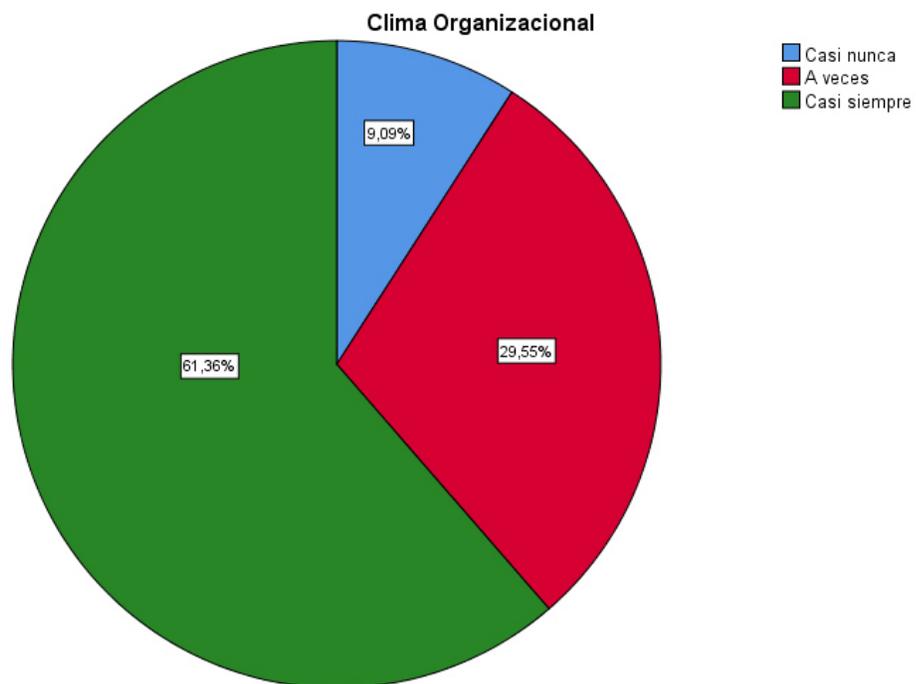
## RESULTADOS

### 5.1. ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

#### 5.1.1 Clima Organizacional

Tabla 1: Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	Casi nunca	4	9,1	9,1	9,1
	A veces	13	29,5	29,5	38,6
	Casi siempre	27	61,4	61,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

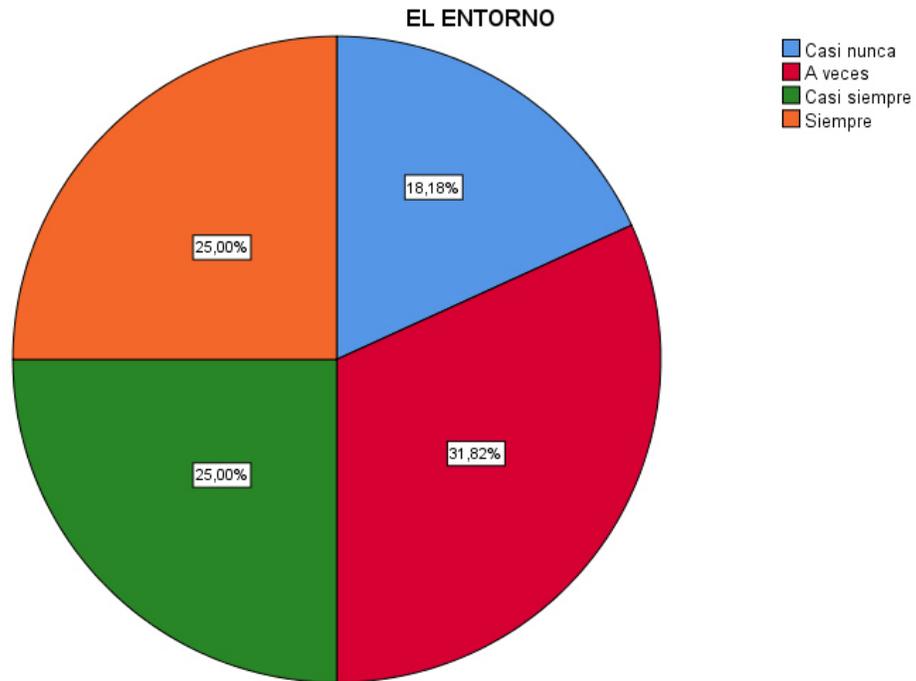


### Figura 1: Clima Organizacional

**Interpretación:** El 61.4 % de los colaboradores considera que casi siempre se desarrolla un clima organizacional adecuado y 29.5 % de a veces.

**Tabla 2: D1 El Entorno**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% acumulado
Válido	Casi nunca	8	18,2	18,2	18,2
	A veces	14	31,8	31,8	50,0
	Casi siempre	11	25,0	25,0	75,0
	Siempre	11	25,0	25,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

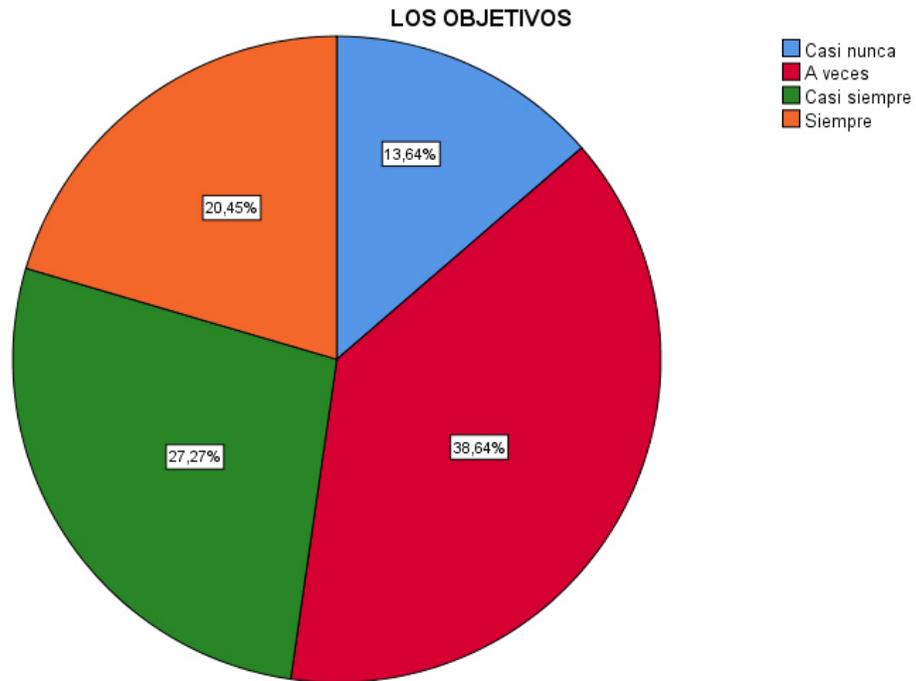


**Figura 2: D1 El Entorno**

**Comentario:** El 31.8 % de los colaboradores dice a veces el entorno del clima laboral es adecuado, y 25.00 % de casi siempre.

**Tabla 3: D2 Los Objetivos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	13,6	13,6	13,6
	A veces	17	38,6	38,6	52,3
	Casi siempre	12	27,3	27,3	79,5
	Siempre	9	20,5	20,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

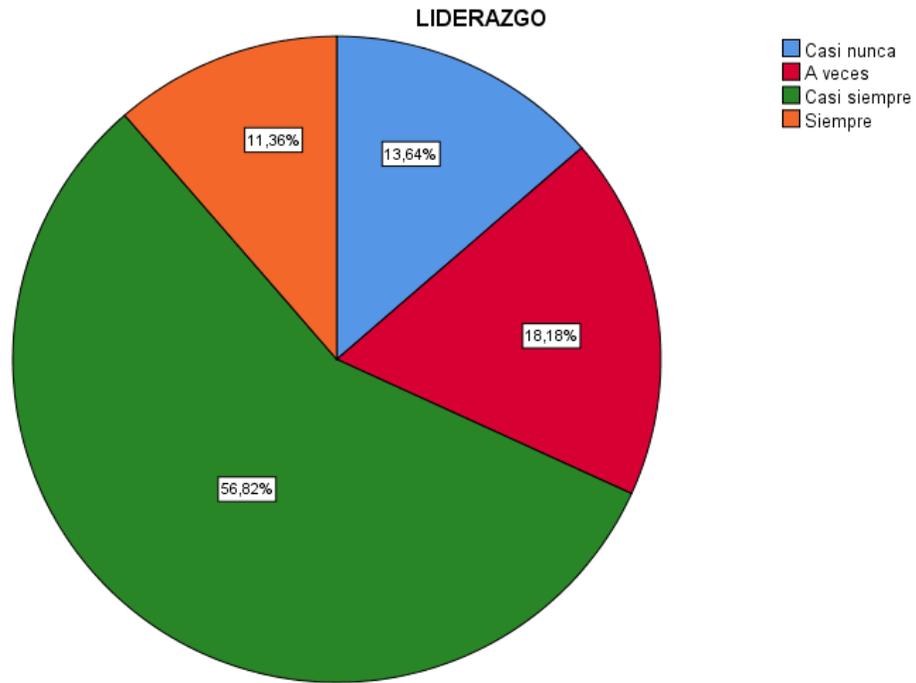


**Figura 3: D2 Los Objetivos**

**Comentario:** El 38.6 % de los colaboradores dice a veces los objetivos del clima laboral son adecuados y 27.3 % de casi siempre.

**Tabla 4: D3 Liderazgo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	13,6	13,6	13,6
	A veces	8	18,2	18,2	31,8
	Casi siempre	25	56,8	56,8	88,6
	Siempre	5	11,4	11,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

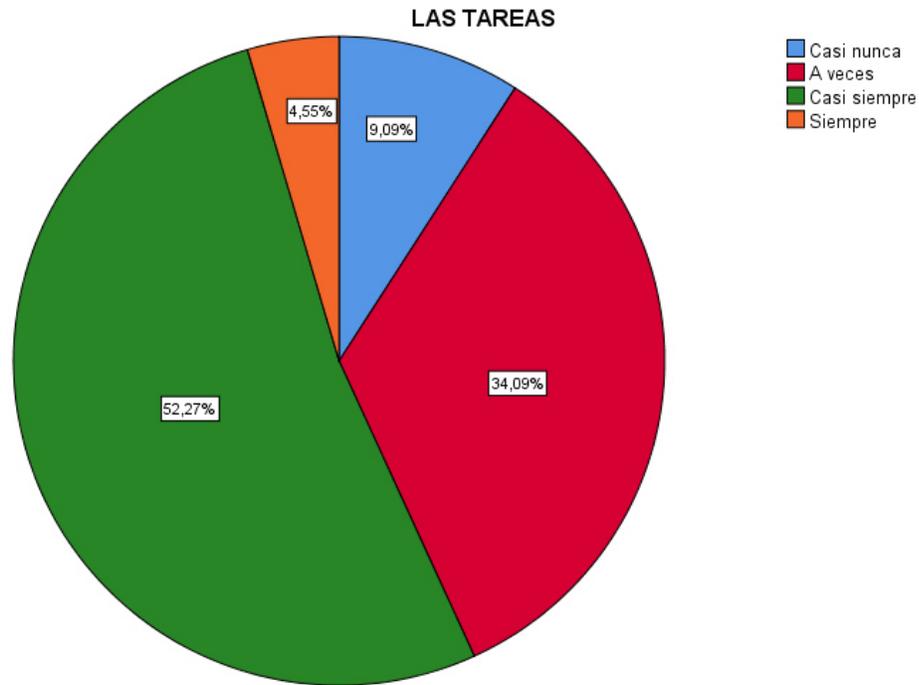


**Figura 4: D3 Liderazgo**

**Comentario:** El 56.8 % de los colaboradores dicen casi siempre el liderazgo del clima organizacional es adecuado y 18.2 % de a veces.

**Tabla 5: D4 Las tareas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	9,1	9,1	9,1
	A veces	15	34,1	34,1	43,2
	Casi siempre	23	52,3	52,3	95,5
	Siempre	2	4,5	4,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

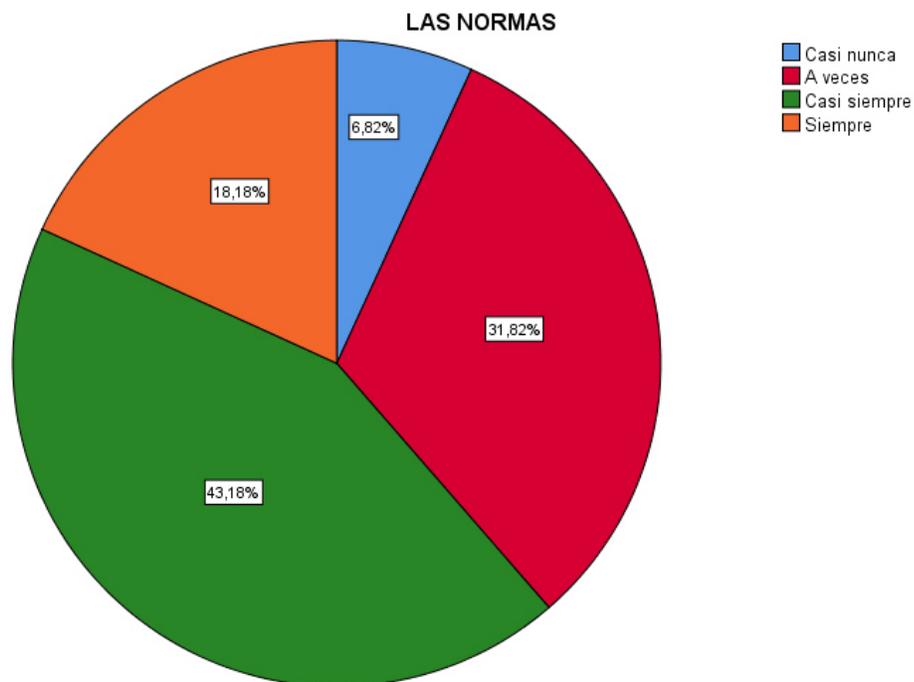


**Figura 5: D4 Las tareas**

**Comentario:** El 52.3 % de los colaboradores dicen que casi siempre se realizan las tareas en forma adecuada y 34.1 % de a veces.

**Tabla 6: D5 Las Normas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	6,8	6,8	6,8
	A veces	14	31,8	31,8	38,6
	Casi siempre	19	43,2	43,2	81,8
	Siempre	8	18,2	18,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	



**Figura 6: D5 Las Normas**

**Comentario:** El 43.2 % de los colaboradores dijeron casi siempre se cumplen las normas en forma adecuada y 31.8 % de a veces.

**Tabla 7: D6 La Comunicación**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,2	2,2	2,2
	Casi nunca	7	15,6	15,6	17,8
	A veces	18	40,0	40,0	57,8
	Casi siempre	16	35,6	35,6	93,3
	Siempre	3	6,7	6,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



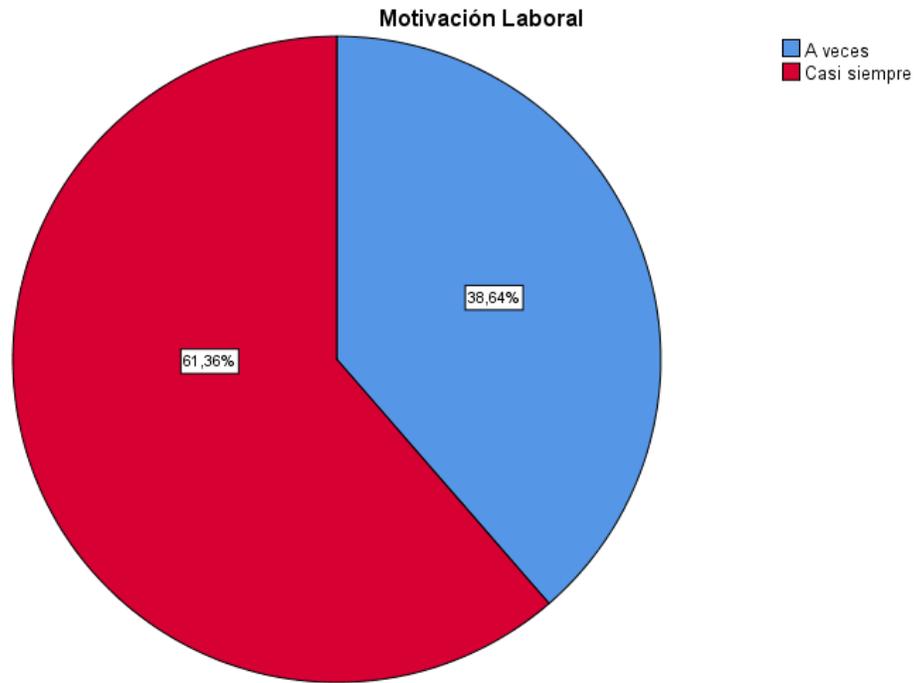
**Figura 7: D6 La Comunicación**

**Interpretación:** El 43.2 % de los colaboradores considera que a veces se realiza una comunicación adecuada y 34.1% de casi nunca.

### 5.1.2 Motivación Laboral

**Tabla 8: Variable Motivación Laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	17	38,6	38,6	38,6
	Casi siempre	27	61,4	61,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

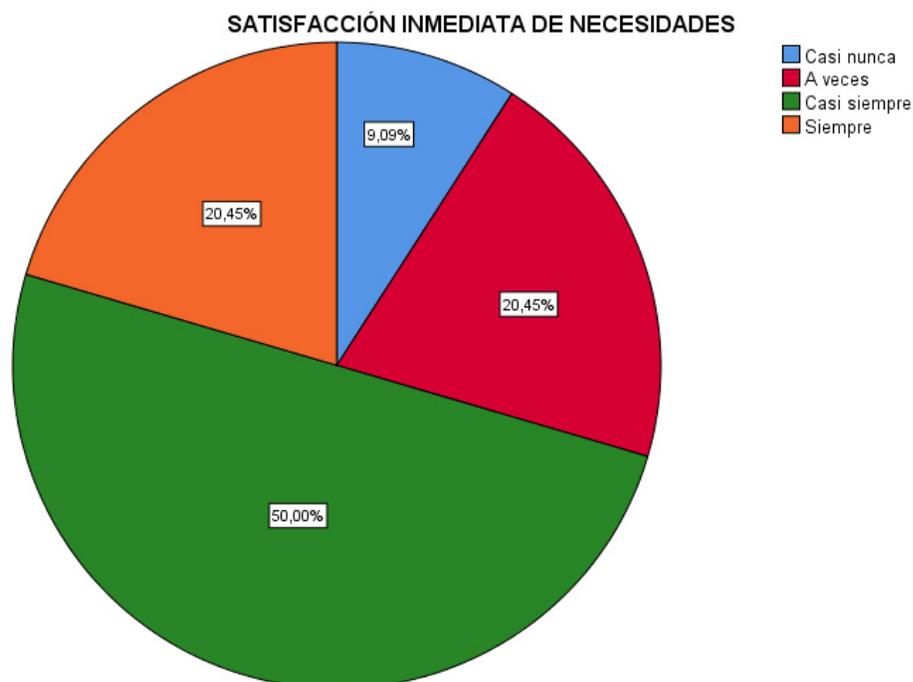


**Figura 8: Variable Motivación Laboral**

**Interpretación:** El 61.4 % de los colaboradores considera que casi siempre existe una adecuada motivación laboral y 38.6% de a veces.

**Tabla 9: D1 Satisfacción Inmediata de Necesidades**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	9,1	9,1	9,1
	A veces	9	20,5	20,5	29,5
	Casi siempre	22	50,0	50,0	79,5
	Siempre	9	20,5	20,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

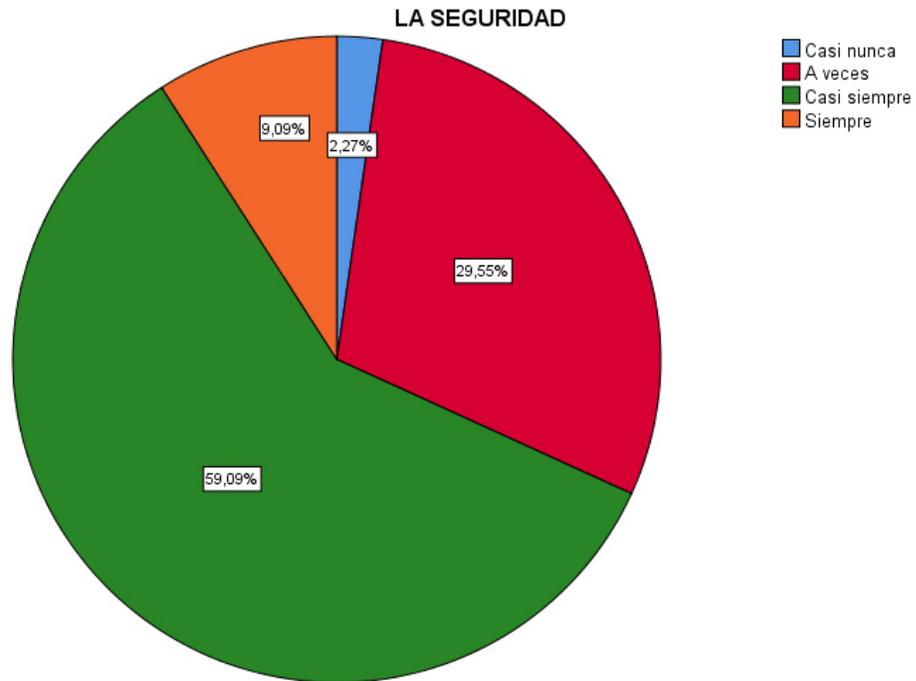


**Figura 9: D1 Satisfacción Inmediata de Necesidades**

**Interpretación:** El 50 % de los colaboradores considera que casi siempre se satisfacen en forma inmediata sus necesidades y de siempre con 20.5%.

**Tabla 10: D2 La Seguridad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,3	2,3	2,3
	A veces	13	29,5	29,5	31,8
	Casi siempre	26	59,1	59,1	90,9
	Siempre	4	9,1	9,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

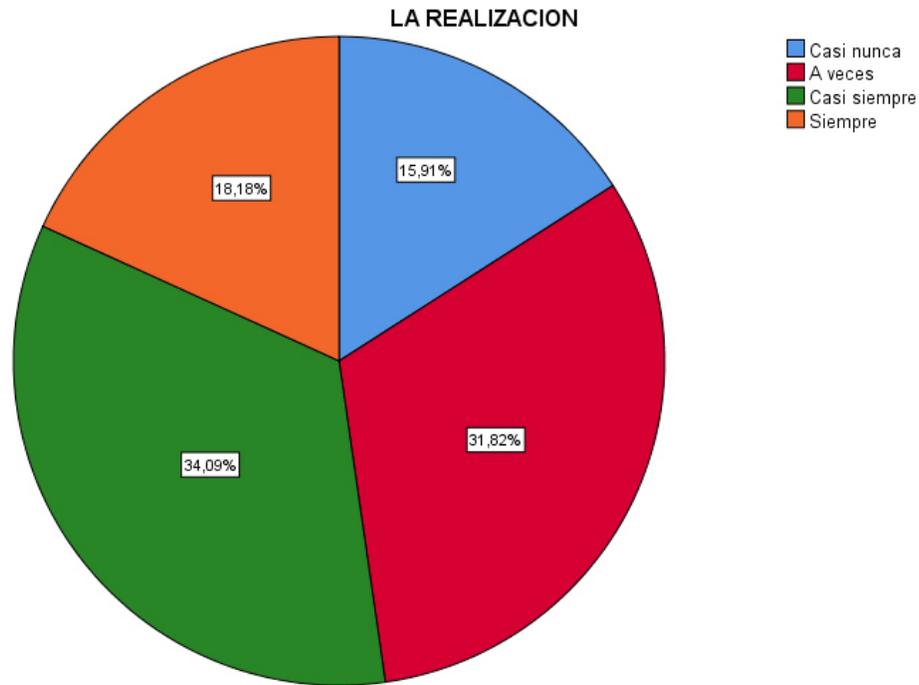


**Figura 10: D2 La Seguridad**

**Comentario:** El 59.1 % de los colaboradores dicen que casi siempre existe seguridad de la motivación laboral, y de a veces con 29.5%.

**Tabla 11: D3 La Realización**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	15,9	15,9	15,9
	A veces	14	31,8	31,8	47,7
	Casi siempre	15	34,1	34,1	81,8
	Siempre	8	18,2	18,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

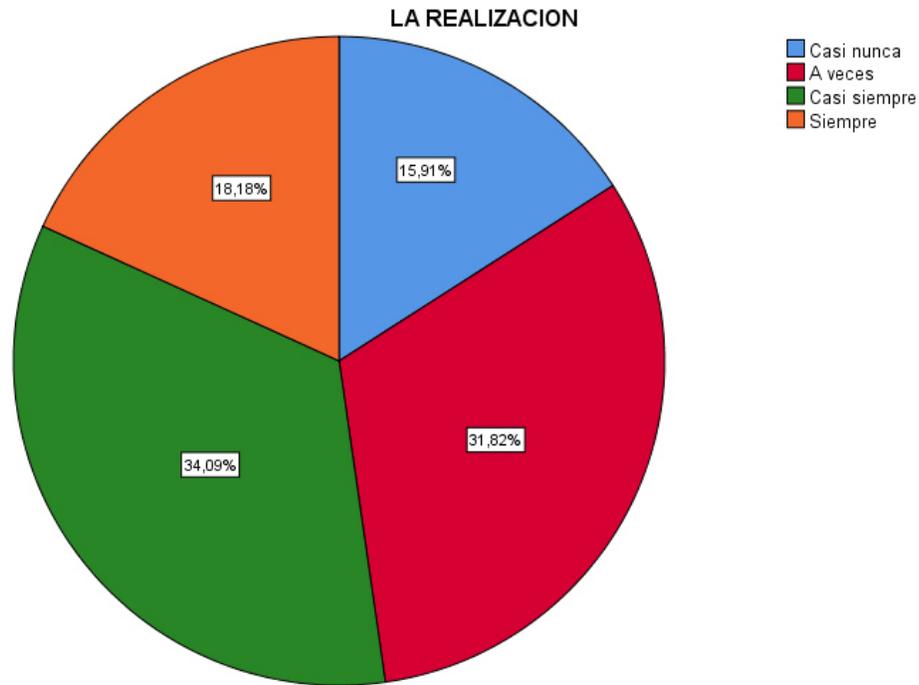


**Figura 11: D3 La Realización**

**Comentario:** El 34.1 % de colaboradores dicen que casi siempre existe realización de la motivación laboral, seguido del 31.8 % de a veces.

**Tabla 12: D4 El Sufrimiento o la Agresividad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	15,9	15,9	15,9
	A veces	14	31,8	31,8	47,7
	Casi siempre	15	34,1	34,1	81,8
	Siempre	8	18,2	18,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

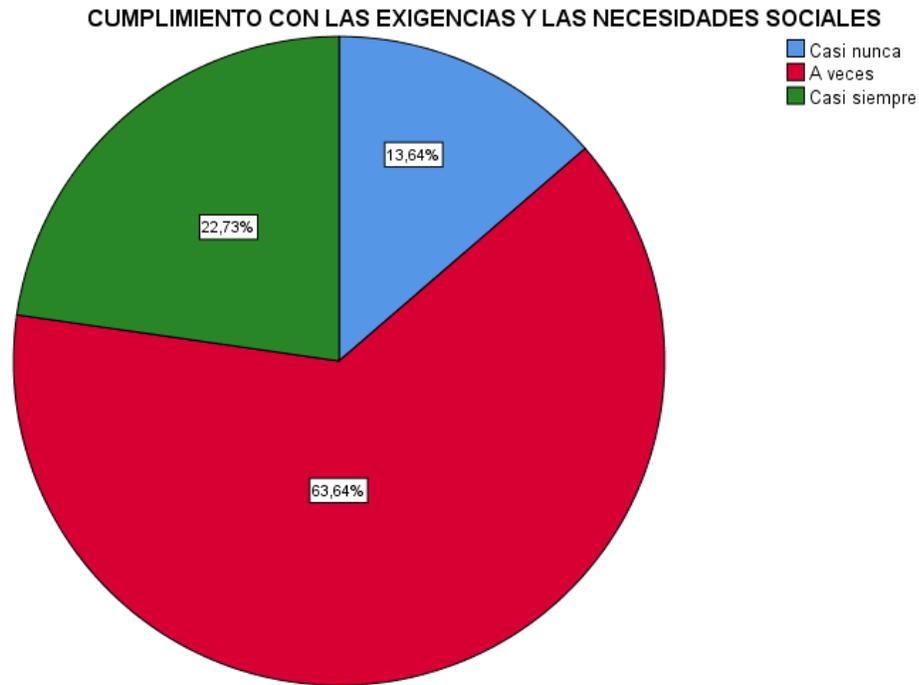


**Figura 12: D4 El Sufrimiento o la Agresividad**

**Interpretación:** El 45.5 % de los colaboradores considera que casi siempre existe sufrimiento o agresividad de la motivación laboral, seguido del 31.8 % de a veces.

**Tabla 13: D5 Cumplimiento con las exigencias y las necesidades sociales**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	13,6	13,6	13,6
	A veces	28	63,6	63,6	77,3
	Casi siempre	10	22,7	22,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0	



**Figura 13: D5 Cumplimiento con las exigencias y las necesidades sociales**

**Interpretación:** El 63.6 % de los colaboradores considera que a veces existe el cumplimiento con las exigencias y las necesidades sociales, y casi siempre con 22.7%.

## 5.2. ESTADÍSTICA INFERENCIAL

### Prueba de normalidad

**Ho:** Los datos son paramétricos.

**Ha:** Los datos so no paramétricos.

**Significancia:0.05**

**Estándar estadístico:**

**Tabla 14: Prueba de Distribución normal**

		Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Motivación laboral	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima	Nunca	.	2	.	.	2	.
Organizacio nal	Casi nunca	,131	3	,02	,112	3	,01
	Algunas veces	,301	15	,02	,335	15	,01
	Casi siempre	,311	22	,01	,412	22	,01
	Siempre	.	2	.	.	2	.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se determinó el empleo de Shipiro Wilk por tener datos menores a 50, a un nivel de sig = 0,00 < 0,05 se determina aceptar la hipótesis alterna, por tener datos no paramétricos y se empleó el estadístico Rho de Spearman..

### Contrastación de hipótesis general

Hi: Se manifiesta una asociación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023.

Ho: No se manifiesta una asociación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023.

**Tabla 15: Contrastación de Hipótesis General**

#### Correlaciones

			Clima Organizacional	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,538**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	,538**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de  $p = 0.05$  lo que nos permite confirmar que:

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023, con un “r” de 0,538 de nivel moderado.

### Contrastación de hipótesis específica 1

Hi: Existe relación significativa entre el entorno del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023

Ho: No existe relación significativa entre el entorno del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023

**Tabla 16: Contrastación de Hipótesis Especifica 1**

**Correlaciones**

			EL ENTORNO	Motivación Laboral
Rho de Spearman	EL ENTORNO	Coefficiente de correlación	1,000	,514**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	,514**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de  $p = 0.05$  lo que nos permite confirmar que:

Existe relación significativa entre el entorno del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023. Con un “r” de 0,514 de nivel moderado.

**Contrastación de hipótesis específica 2**

Hi: Existe relación significativa entre los objetivos del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023

Ho: No relación significativa entre los objetivos del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023

**Tabla 17: Contrastación de Hipótesis Especifica 2**

**Correlaciones**

			LOS OBJETIVOS	Motivación Laboral
Rho de Spearman	LOS OBJETIVOS	Coeficiente de correlación	1,000	,493**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	44	44
	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	,493**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	44	44

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la significancia bilateral 0,001 es menor de  $p = 0.05$  lo que nos permite confirmar que:

Existe relación significativa entre los objetivos del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023. Con un “r” de 0,493 de nivel moderado

### Contrastación de hipótesis específica 3

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023

**Tabla 18: Contrastación de Hipótesis Especifica 3**

#### Correlaciones

			LIDERAZGO	Motivación Laboral
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000	,534**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	,534**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de  $p = 0.05$  lo que nos permite confirmar que:

Existe relación significativa entre el liderazgo del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023. Con un “r” de 0,534 de nivel moderado.

#### Contrastación de hipótesis específica 4

Hi: Existe relación significativa entre las tareas del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023

Ho: No existe relación significativa entre las tareas del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023

**Tabla 19: Contrastación de Hipótesis Especifica 4**

#### Correlaciones

			LAS TAREAS	Motivación Laboral
Rho de Spearman	LAS TAREAS	Coeficiente de correlación	1,000	,571**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	,571**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de  $p = 0.05$  lo que nos permite confirmar que:

Existe relación significativa entre las tareas del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023. Con un “r” de 0,571 de nivel moderado.

#### Contrastación de hipótesis específica 5

Hi: Existe relación significativa entre las normas del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023

Ho: No existe relación significativa entre las normas del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023

**Tabla 20: Contratación de Hipótesis Específica 5**

**Correlaciones**

			LAS NORMAS	Motivación Laboral
Rho de Spearman	LAS NORMAS	Coeficiente de correlación	1,000	,284
		Sig. (bilateral)	.	,042
		N	44	44
	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	,284	1,000
		Sig. (bilateral)	,042	.
		N	44	44

La significancia bilateral 0,042 es menor de  $p = 0.05$ :

Existe relación significativa entre las normas del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023. Con un “r” de 0,284 de nivel bajo.

**Contratación de hipótesis específica 6**

Hi: Existe relación significativa entre la comunicación del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023

Ho: No existe relación significativa entre la comunicación del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023

**Tabla 21: Contratación de Hipótesis Específica 6**

**Correlaciones**

			LA COMUNICA CIÓN	Motivación Laboral
Rho de Spearman	LA COMUNICACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,275
		Sig. (bilateral)	.	,041
		N	44	44
	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	,275	1,000
		Sig. (bilateral)	,041	.
		N	44	44

La significancia bilateral 0,041 es menor de  $p = 0.05$ :

Existe relación significativa entre la comunicación del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la GDE de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023. Con un “r” de 0,275 de nivel bajo.

## CAPITULO VI: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Se determino con un sig de 0.000 y  $<$  de 0,05 nos permite confirmar que:

Se establece una relación positiva significativa del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023, con un “r” de 0,538 de nivel moderado.

Resultado similar tiene Quispe (2018), en su investigación “*Motivación y clima organizacional en la Dirección de Administración territorial y catastral del GAMLPL, Bolivia*”. Entre los resultados más relevantes, podemos destacar que la motivación laboral de los Servidores Públicos Municipales está orientada en mayor frecuencia hacia el Logro, asimismo se determinó que nivel de clima organizacional dentro de la Dirección de Administración Territorial y Catastral es “Bueno”. Finalmente, se establece que si existe la correlación entre motivación laboral y clima organizacional, lo cual está apoyado con un índice de Pearson de 0,2.

También concuerda con la investigación realizada por Zuñiga (2021) en su investigación “*Clima laboral y motivación en el área de fiscalización de tramites del Reniec-Lima, 2020*”. Los resultados muestran que la motivación en un 59,5% presentó una alta motivación y el 61,9% percibe el clima laboral como favorable, concluyendo que a un nivel de significancia de  $p=0,000$  menor al 5%, se estableció una asociación del clima y la motivación en la RENIEC, asimismo el 42,9 por ciento percibió un clima bueno así como una motivación agradable.

Finalmente concuerda con los estudios de: Valentín (2022) en su investigación titulada “*Clima organizacional y motivación laboral del personal de la Unidad de Presupuesto de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 20202*”. Los resultados indicaron una asociación entre las variables de estudio de nivel alto con 0,794 según el estadístico Pearson, asimismo el clima tuvo una aceptación de regular por el 50 por ciento de los colaboradores y la motivación tuvo un 41 por ciento considerada como baja.

Y los estudios de Araujo (2019) en su investigación “*Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Transportes-Región Junín, 2018*”. Se concluye que existe asociación entre el clima y el desempeño laboral, lo cual fue procesado mediante el estadístico Rho de Spearman con un nivel de 0,736 al 95 por ciento y un p valor de 0,05.

## CONCLUSIONES

- 1.-Se manifiesta una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023, con una correlación de 0,538 de nivel moderado. Concluyéndose que un adecuado clima organizacional permite una mejor motivación laboral.
- 2.-Se manifiesta una relación significativa entre el entorno del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023. Con una correlación de 0,514 de nivel moderado. Concluyendo que un adecuado entorno del clima organizacional permite una mejor motivación laboral.
- 3.- Existe relación significativa entre los objetivos del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023. Con un “r” de 0,493 de nivel moderado. Por lo que se concluye que la determinación de objetivos claros del clima organizacional permite una mejor motivación laboral.
- 4.-Se manifiesta una correlación significativa entre el liderazgo del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023. Con una correlación de 0,534 de nivel moderado. Concluyendo que un adecuado liderazgo en el clima organizacional permite una mejor motivación laboral.
- 5.- Existe relación significativa entre las tareas del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023. Con una correlación de

0,571 de nivel moderado. Concluyendo que adecuadas tareas del clima organizacional permite una mejor motivación laboral.

6.-Existe relación significativa entre las normas del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023. Con un “r” de 0,284 de nivel bajo. Concluyendo que adecuadas normas del clima organizacional permite una mejor motivación laboral.

7.- Existe relación significativa entre la comunicación del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023. Con un “r” de 0,275 de nivel bajo. Concluyéndose, que la adecuada comunicación del clima organizacional permite un desarrollo adecuado de la motivación laboral.

## **RECOMENDACIONES**

- 1.-Recomendar a la Gerencia de desarrollo brindar condiciones organizacionales adecuadas acorde al tamaño adecuado del área de gerencia, se brinde el equipamiento de trabajo adecuado, condiciones ambientales de iluminación, temperatura, ruido, humedad adecuadas, minimizando el riesgo, mobiliario e instrumentos de trabajo y tecnología adecuada, se ejerza un tipo de liderazgo democrático, con un alto grado de participación de los colaboradores, se evalúe el cumplimiento de las normas y tareas asignadas a fin de determinar su productividad. Asimismo realizar capacitaciones sobre relaciones interpersonales para desarrollar un comportamiento para mantenerse en la organización, respeten las normas y disposiciones, realizar en forma programada valoraciones de satisfacción e identificación con la organización.
- 2.-. Socializar los valores, misión y visión de la gerencia. Los colaboradores deben conocer la estructura jerárquica, políticas de incentivos, reconocimiento. Mejorar las políticas de formación, relaciones entre compañeros y criterios de selección.
- 3.-Evaluar a los colaboradores en el conocimiento de los objetivos que persigue la organización, el objetivo de cada colaborador en su actividad y sus relaciones con el resto del equipo determinando que tengan claridad de los objetivos, alta participación y autonomía y supervisión de las actividades a realizar.
- 4.- Practicar un liderazgo que haga posibilitem alcanzar los objetivos institucionales se fortalezca la identidad de la organización, se recomienda un tipo de liderazgo

democrático, donde se considere la manera adecuada de difusión de la comunicación así como las relaciones interpersonales en la demanda de necesidades y atención del colaborador.

5.- Especificar la claridad de las tareas, determinar tareas individuales y grupales, así como rotar al personal para tenga expertise en diversidad de tareas.

6.-Se socialicen las normas enfocándose en el sentido y coherencia de esta, enfatizar los valores en que se sustentan las normas.

7.-Implementar la comunicación formal en la que se realice en forma ascendente, descendente, diseño de canales adecuados, se socialice la comunicación de las decisiones tomadas, explicitación de procedimientos y valoración de las actividades de los colaboradores.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Araujo, L. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de transportes-región Junin-periodo2018. Centro de Altos Estudios Nacionales.*

Arismendi, J. (2021). *El diagnóstico del clima organizacional como herramienta de mejora del desempeño laboral en la empresa industria de alimentos de la ciudad de El Alto (IACEA). Universidad Andina Simón Bolívar, La paz. Bolivia.*

Banegas, C. y Cardona, D. (2017). *Incidencia del clima organizacional en la Motivación de los empleados de la Universidad Católica de Cuenca.Revista Podium edicion especial abril 2017. Universidad Espiritu Santo.*

Bernal, C. (2016). *Metodología de investigación 4ta.ed. Colombia:Pearson educacion de Colombia S.A.S.*

Barrientos, O. (2020). *Motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca-2020. Universidad Autónoma del Perú.*

Carrasco, S. (2009). *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Ed. San Marcos.*

- Ferreira, A. (2021). *El clima organizacional y la motivación laboral en la sede administrativa de la empresa de generación eléctrica del Sur S.A. Región Tacna, año 2019. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.*
- Forehand, G. y Gilmer, B. (1964). Environmental variations in studies of organizational climate. *Psychology Bulletin*, 6, pp.361-382.
- Gonzales, D. (2008). *Psicología de la motivación. Editorial Ciencias Médicas. La Habana, 2008.* [http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo\\_files/PsicologiadelaMotivacion.pdf](http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/PsicologiadelaMotivacion.pdf)
- Hernández, R., Christian Paulina Mendoza (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Editorial McGraw Hill.*
- Mosquera, E. (2019). *Clima laboral y su influencia en la motivación de los trabajadores. Universidad Estatal de Milagro, Ecuador.*
- Orozco, L. (2020). *Motivación laboral y clima organizacional en una empresa del sector de la construcción del Urabá antioqueño: estudio descriptivo y relacional. Universidad de Antioquía.*
- Quispe, Y. (2018). *Motivación y clima organizacional en la Dirección de Administración Territorial y Catastral del GAMLP. Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia.*
- Reicher, A. y Schneider, B. (1990). *Organizational climate and culture. Jossey-Bass.*
- Segura, M. (2013). *Análisis de clima organizacional. Escuela Nacional de Sanidad.* [http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:500839/n9.3\\_An\\_lisis\\_de\\_clima\\_organizaciona\\_l.pdf](http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:500839/n9.3_An_lisis_de_clima_organizaciona_l.pdf)

Valentín, H. (2022). *Clima organizacional y motivación laboral del personal de la Unidad de Presupuesto de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020. Universidad Nacional de Cajamarca.*

Zuñiga, D. (2021). *Clima laboral y motivación en el área de Fiscalización de trámites del RENIEC-Lima, 2020. Universidad Señor de Sipan, Pimentel.*

## ANEXOS

**ANEXO N° 01**

**Matriz de consistencia**

<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	
¿Cuál es la relación entre clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas- 2023?	Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas- 2023	Existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas- 2023	<b>Clima organizacional</b>	<b>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN:</b> Cuantitativo	
			<b>DIMENSIONES “X”:</b>		
			Entorno Objetivos		<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Es de Tipo básica.
			Liderazgo Tareas		
Normas Comunicación	<b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</b> Descriptivo- correlacional				
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>	<b>Motivación Laboral</b>	<b>MÉTODO:</b> Hipotético- Deductivo	
¿Cuál es la relación entre el entorno del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas- 2023?	Determinar la relación entre el entorno del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas- 2023	Existe relación significativa entre el entorno del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas- 2023	<b>DIMENSIONES DE “Y”</b>	<b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:</b> No experimental, transversal, correlacional.	
			Orientación a la satisfacción inmediata		
			Orientación hacia la realización		
			Orientación hacia el sufrimiento o la agresividad		
¿Cuál es la relación entre los objetivos del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas- 2023	Analizar la relación entre los objetivos del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas- 2023	Existe relación significativa entre los objetivos del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas- 2023	Orientación hacia el cumplimiento con las exigencias y necesidades sociales	<b>POBLACIÓN:</b> 50 colaboradores	
					<b>MUESTRA:</b> 44 colaboradores
¿Cuál es la relación entre el liderazgo del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas- 2023?	Especificar la relación entre el liderazgo del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas- 2023	Existe relación significativa entre el liderazgo del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas- 2023		<b>TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS:</b>  <b>Técnica:</b> Encuesta	
¿Cuál es la relación entre las tareas del clima organizacional y la motivación laboral	Especificar la relación entre las tareas del clima organizacional y la motivación	Existe relación significativa entre las tareas del clima organizacional y la		<b>Instrumento:</b> Cuestionario	

de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas- 2023?	laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas- 2023	motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas- 2023		
¿Cuál es la relación entre las normas del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas- 2023	Establecer la relación entre las normas del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas- 2023	Existe relación significativa entre las normas del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas- 2023		
¿Cuál es la relación entre la comunicación del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas- 2023?	Precisar la relación entre la comunicación del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas- 2023	Existe relación significativa entre la comunicación del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas- 2023		

**ANEXO N° 02**

**Cuestionario sobre Clima Organizacional**

La presente encuesta a aplicar tiene como finalidad educativa, de determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023, únicamente para la obtención de información: Indicaciones: Conteste las preguntas en forma sincera y marque con una "X" según corresponda Nunca = Muy inadecuado..... (1) Casi nunca = Inadecuado..... (2) A veces = Regular..... (3) Casi siempre= Adecuado..... (4) Siempre= Muy Adecuado..... (5)

<b>DIMENSIONES</b>						
<b>N°</b>	<b>EL ENTORNO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	El ambiente físico donde desarrolla sus actividades se encuentra seguro, cómodo y limpio					
<b>2</b>	El mobiliario asignado a su puesto de trabajo es ergonómico o adaptado a sus características corporales					
<b>3</b>	Las instalaciones, mobiliario, instrumentos de trabajo y tecnología está actualizada					
<b>N°</b>	<b>LOS OBJETIVOS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	Los objetivos relacionados a su actividad los conoce con claridad					
<b>5</b>	Conforma equipos de trabajo para la elaboración y aceptación de los objetivos de su área					
<b>6</b>	El cumplimiento de los objetivos son valorados en el desempeño de sus labores					
<b>N°</b>	<b>LIDERAZGO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

7	El tipo de liderazgo que percibe es el adecuado					
8	El liderazgo que se ejerce le permite autonomía para sus labores					
9	El estilo en la toma de decisiones le permite realizar sus actividades en forma adecuada					
N°	<b>LAS TAREAS</b>	1	2	3	4	5
10	El desarrollo de sus tareas cotidianas las conoce con claridad					
11	Realiza tareas diversas en su actividad cotidiana					
12	Presenta algún conflicto en las tareas por sobrecarga					
N°	<b>LAS NORMAS</b>	1	2	3	4	5
13	Considera que el marco normativo en el área es amplio y claro					
14	Considera que las normas del área tienen sentido					
15	Considera que las normas del área son coherentes					
N°	<b>LA COMUNICACIÓN</b>	1	2	3	4	5
16	La comunicación ejercida en el área le permite un intercambio de información					
17	Percibe que la comunicación es formal					
18	Considera que los canales de comunicación para la toma de decisiones es adecuado					



### Cuestionario: Motivación Laboral

La presente encuesta por aplicar tiene como finalidad educativa, de determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas-2023 nicamente para la obtención de información: Indicaciones: Conteste las preguntas en forma sincera y marque con una "X" según corresponda Nunca = Muy inadecuado..... (1) Casi nunca = Inadecuado..... (2) A veces = Regular..... (3) Casi siempre= Adecuado..... (4) Siempre= Muy Adecuado..... (5)

Ítem	DIMENSIONES					
		1	2	3	4	5
N°	<b>SATISFACCIÓN INMEDIATA DE NECESIDADES</b>					
1	Las condiciones de bienes materiales le permite realizar sus actividades en forma adecuada					
2	La retribución que viene recibiendo le permite cubrir sus necesidades básicas					
3	Las normas legales y morales que están vigentes les permite el disfrute					
4	Los servicios de atención medica que brinda la institución son adecuados					
N°	<b>LA SEGURIDAD</b>	1	2	3	4	5
5	Las relaciones con las personal de su área son cordiales					
6	Sus relaciones interpersonales son adecuadas					
7	Sus actividades son valoradas y auto valoradas					
8	Sus aspiraciones hacia la vida y la felicidad futura se encuentran adecuadas					

N°	LA REALIZACION	1	2	3	4	5
9	Sus actividades están acorde a la exigencia y posibilidades con que cuenta					
10	Busca en forma constante el cumplimiento de las tareas asignadas					
11	Busca en forma constante la realización de sus aspiraciones					
N°	EL SUFRIMIENTO O LA AGRESIVIDAD	1	2	3	4	5
12	En el desarrollo de sus actividades prevalece el deber del cumplimiento					
13	En el desarrollo de sus actividades prevalece la responsabilidad					
14	En la interacción de sus actividades percibe satisfacción					
N°	CUMPLIMIENTO CON LAS EXIGENCIAS Y LAS NECESIDADES SOCIALES	1	2	3	4	5
15	Considera la realización de sus actividades de acuerdo a las necesidades de su medio social					
16	Considera el deber como una motivación social					
17	Las exigencias y presiones en sus labores le son motivadoras					
18	Se motiva en forma independiente y personal					

## ANEXO N° 03: Ficha de Validación de Instrumento

VICERRECTORADO ACADEMICO  
ESCUELA DE POSGRADO

### FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: RAMIREZ JULCA MÁXIMO
- 1.2 Grado académico: DOCTOR
- 1.3 Cargo e institución donde labora: DTC UAP
- 1.4 Título de la Investigación: Clima organizacional y motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Bagua Grande, Amazonas-2023
- 1.5 Autor del instrumento: Bach. Víctor Manuel Fera Puelles
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en Administración y Dirección de Empresas
- 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

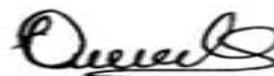
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					100
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					100
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					100
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					100
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				80	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					100
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					100
<b>SUB TOTAL</b>					160	770
<b>TOTAL</b>						940/10=94

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 18.80

VALORACION CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lima, 20 abril 2023



.....  
Dr. Máximo Ramírez Julca

ORCID: 0000-0002-1385-3139

**VICERRECTORADO ACADEMICO  
ESCUELA DE POSGRADO**

**FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

**IDATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: SOLIS CESPEDES PEDRO ANIBAL
- 1.2 Grado académico: DOCTOR
- 1.3 Cargo e institución donde labora: DTC UAP
- 1.4 Título de la Investigación: Clima organizacional y motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Bagua Grande, Amazonas-1012
- 1.5 Autor del instrumento: Bach. Víctor Manuel Fera Puelles
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en Administración y Dirección de Empresas
- 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80	
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100
13. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					100
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					100
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					100
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					90
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				80	
19. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					100
20. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					100
<b>SUB TOTAL</b>					160	770
<b>TOTAL</b>						940/10=94

**VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 18.80**

**VALORACION CUALITATIVA: Excelente**

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable**

Lima, 21 abril 2023



.....  
**Dr. Pedro Solis Céspedes**

**ORCID: 0000-0002-7339-8721**

ANEXO N° 4 Copia de la data procesada



1	Encuestado	Clima Organizacional																		Motivación Laboral																			
		EL ENTORNO			LOS OBJETIVOS			LIDERAZGO			LAS TAREAS			LAS NORMAS			LA COMUNICACIÓN			SATISFACCIÓN INMEDIATA DE NECESIDADES				LA SEGURIDAD				LA REALIZACIÓN				EL SUFRIMIENTO O LA AGRESIVIDAD				CUMPLIMIENTO CON LAS EXIGENCIAS Y LAS NECESIDADES			
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18		
4	1	3	3	5	2	4	4	5	5	5	3	4	5	2	2	5	3	3	3	3	4	5	2	4	5	2	5	5	5	5	3	4	2	1	3	3	3		
5	2	3	4	3	3	4	2	2	4	5	3	5	5	5	3	1	3	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	3	4	2	5	5	3	2	3	2	3		
6	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	2	5	5	4	3	3	3	4	5	2	5	4	3	5	4	3	2	2	4	5	5	5	3	2	3		
7	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	2	4	5	5	3	5	3	3	3	2	4	5	5	5	2	2	5	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3		
8	5	5	5	4	5	4	5	5	2	2	5	4	4	5	5	3	3	3	3	5	4	4	5	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	2	2	3	3		
9	6	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	2	2	5	1	2	3	3		
10	7	2	5	3	4	2	4	5	3	2	4	3	2	4	4	4	3	2	3	4	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	5	4	4	3	4	4		
11	8	3	3	3	5	5	3	5	4	3	4	2	4	3	4	5	3	2	3	4	2	4	3	5	2	3	3	5	3	4	5	4	4	3	3	4	4		
12	9	3	2	3	3	5	5	5	4	3	3	4	3	3	5	5	3	2	3	3	4	3	3	5	4	5	4	5	2	3	4	4	5	4	2	3	3		
13	10	5	5	5	2	5	5	2	5	4	3	5	5	5	4	5	2	3	3	3	5	5	5	4	5	5	3	3	4	2	5	4	4	5	2	3	3		
14	11	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	1	2	3	3	2	2	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	1	2	3	3	
15	12	3	4	5	2	5	2	4	5	4	4	2	4	5	4	5	2	3	3	4	2	4	5	5	5	5	3	2	5	5	4	3	4	3	2	3	3		
16	13	2	4	4	5	4	5	4	4	3	5	2	4	4	5	5	2	3	3	5	2	4	4	5	2	5	4	4	4	5	5	5	5	2	3	3	4		
17	14	3	5	2	2	2	3	3	2	2	5	5	2	3	2	5	1	3	3	5	5	2	3	2	5	3	4	2	3	2	5	3	2	5	2	3	3		
18	15	5	3	3	3	4	2	5	4	3	4	4	4	3	2	5	2	2	2	4	4	4	3	2	5	5	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2		
19	16	3	4	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	2	1	2	2	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	3	2	
20	17	5	5	4	4	5	4	2	3	4	3	4	3	4	2	3	2	2	2	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	2	4	3	3	2		
21	18	4	4	3	4	2	5	4	5	5	4	4	4	2	5	5	2	2	2	4	4	4	2	5	2	5	3	2	4	5	4	5	5	4	3	3	2		
22	19	2	2	2	5	2	2	4	3	3	3	4	3	5	4	3	2	2	2	3	4	3	5	4	2	2	3	2	2	3	3	5	4	4	3	4	2		
23	20	3	2	5	3	2	3	2	4	3	2	5	2	5	5	3	3	4	4	2	5	2	5	3	3	4	5	5	4	5	2	5	2	1	4	4	4		
24	21	3	2	4	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	2	3	5	2	2	4	4	5	5	3	2	5		
25	22	2	5	3	2	2	2	2	5	3	3	3	4	5	5	3	1	5	1	3	3	4	5	2	4	2	3	4	3	4	2	3	5	2	3	3	2		
26	23	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1	4	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	2	5	3	4	1		

27	24	3	3	5	2	4	4	5	5	5	3	4	5	2	2	3	5	4	2	3	4	5	2	4	5	2	5	5	5	5	3	4	2	5	2	3	2
28	25	3	4	3	3	4	2	2	4	5	3	5	5	5	5	4	2	4	2	3	5	5	5	3	3	5	5	3	4	2	5	5	5	2	2	2	1
29	26	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	2	5	4	3	3	5	5	4	5	2	5	4	3	5	4	3	2	2	4	5	4	1	5	4	1
30	27	5	5	5	5	3	5	4	4	5	2	4	5	5	5	5	5	4	2	2	4	5	5	5	2	2	5	3	4	4	4	3	5	2	5	3	3
31	28	5	5	4	5	4	5	5	2	2	5	4	4	5	5	4	3	2	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	3
32	29	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	2	2	2	3	5	5	3
33	30	2	5	3	4	2	4	5	3	2	4	3	2	4	3	5	1	1	2	4	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	5	3	5	3	3	5
34	31	3	3	3	5	5	3	5	4	3	4	2	4	3	2	5	5	5	1	4	2	4	3	5	2	3	3	5	3	4	5	4	2	4	4	3	1
35	32	3	3	4	2	4	3	5	5	3	3	4	3	3	5	3	1	1	1	3	4	3	3	2	3	5	4	3	4	2	5	4	5	5	2	1	3
36	33	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	1	4	5
37	34	3	3	4	3	5	3	4	5	4	5	3	5	2	5	2	5	4	1	5	3	5	2	4	3	5	3	2	4	2	3	5	5	2	4	3	4
38	35	4	5	3	3	3	5	3	3	5	2	4	3	2	5	5	4	5	3	2	4	3	2	3	4	2	3	4	2	4	4	4	5	5	3	4	1
39	36	4	4	2	3	3	4	5	4	2	4	4	3	5	2	1	3	1	1	4	4	3	5	5	2	5	5	3	4	4	4	4	2	4	2	1	2
40	37	5	4	3	5	5	4	4	2	5	4	5	4	5	5	3	2	1	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	2	5	4	4
41	38	5	5	2	2	5	3	2	2	3	2	2	4	3	3	1	5	4	3	2	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	1
42	39	3	2	3	4	5	5	2	5	5	3	5	2	5	5	5	5	3	1	3	5	2	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	2	3	4	5
43	40	4	2	4	2	3	5	5	5	2	2	4	4	3	5	5	1	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	5	2	2	2	5	4	3	3	2
44	41	3	3	5	2	4	4	5	5	5	3	4	5	2	5	2	1	1	4	3	4	5	2	4	5	2	5	5	5	5	3	4	5	1	5	5	1
45	42	3	4	3	3	4	2	2	4	5	3	5	5	5	3	5	4	3	2	3	5	5	5	3	3	5	5	3	4	2	5	5	3	3	2	4	5
46	43	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	2	5	4	4	5	1	4	4	5	2	5	4	3	5	4	3	2	2	4	5	4	3	1	2	2
47	44	5	5	5	5	3	5	4	4	5	2	4	5	5	4	2	4	2	1	2	4	5	5	5	2	2	5	3	4	4	4	3	4	2	1	3	1

(Debe ser redactado por el investigador de acuerdo a la estructura de su investigación y los principios éticos correspondiente)

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN****NO APLICABLE****PROPÓSITO DEL ESTUDIO**

(Para que se va a realizar el estudio)

**PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN**

(Metodología a seguir para la toma de información)

**RIESGOS**

(Riesgos que se podrían presentar para el que brinda información)

**BENEFICIOS**

(Beneficios que se podrían presentar para la institución del que brinda información). No representa ningún tipo de beneficio económico para el encuestado)

**COSTOS**

(Costos que se podrían presentar para el que brinda información). No representa ningún costo para el encuestado ni para su institución.

**INCENTIVOS O COMPENSACIONES**

(Incentivos o compensaciones que se le podrían dar a el que brinda información)

**TIEMPO**

(Duración de la toma de información)

**CONFIDENCIABILIDAD**

(Participación voluntaria y anónima, de ser el caso). Los datos recabados serán utilizados estrictamente en la presente investigación respetando su estrictamente su confidencialidad, los cuales serán eliminados al término del estudio.

**CONSENTIMIENTO:**

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

-----  
**Apellidos y Nombres**  
**DNI N°** \_\_\_\_\_

Los cuestionarios fueron aplicados a los colaboradores, en forma directa cuando transitaban por lugares cercanos a sus viviendas y trabajo, o se encontraban de descanso laboral, o vía wasap, los cuales lo realizaron en forma voluntaria, por lo que no se requirió autorización de alguna entidad para el trabajo de campo.

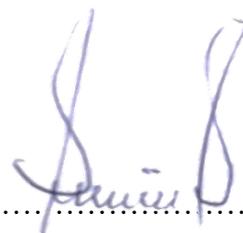
### ANEXO 7: Declaratoria de autenticidad de Tesis

Yo, Víctor Manuel Feria Puelles, identificado con DNI 33640105, egresado del Programa de Maestría en Administración y Dirección de Empresas, declaro bajo juramento que:

Soy autor de la tesis titulado: Clima organizacional y motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas-2023.

En muestra de lo cual firmo la presente Declaratoria.

Utcubamba, 20 de mayo 2023



.....  
DNI:33640105