

**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS**  
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES



**TESIS**

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS  
SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
IGUAÍN, 2021”

**PRESENTADO POR:**

Bach. CHACON PALOMINO, MILAGROS

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES

**ASESOR:**

Mg. URIBE TAPAHUASCO, JUAN JOSE

**ORCID:** 0000-0003-2452-1524

**DNI:** 28237618

**LIMA- PERÚ**

**2025**

## INFORME DE SIMILITUD



### INFORME DE SIMILITUD N°045-2025-UPCI-FCEYN-REHO-I

**A** : **MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**  
Decano (e) de la Facultad de Ciencias Empresariales y de Negocios

**DE** : **MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**  
Docente Operador del Programa Turnitin

**ASUNTO** : Informe de evaluación de Similitud de Tesis:  
**BACHILLER CHACON PALOMINO, MILAGROS**


**FECHA** : Lima, 9 de Junio de 2025.

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático Turnitin (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a 20 palabras) se ha analizado la Tesis titulada: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE IGUAÍN, 2021"**, presentado por la Bachiller **CHACON PALOMINO, MILAGROS**.
2. Los resultados de la evaluación concluyen que la Tesis en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 20%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Al término análisis, la Bachiller en mención **PUEDA CONTINUAR** en trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes.

Es cuanto hago de conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,

  
 -----  
**MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**  
 Universidad Peruana de Ciencias e Informática  
 Docente Operador del Programa Turnitin

*Adjunto:*

*\*Resultado de similitud*

**DEDICATORIA**

A mis seres queridos; mi madre, padre y hermanos,  
quienes siempre estuvieron conmigo durante todo el  
proceso de mi formación profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios, por estar presente en mi vida y por brindarme fuerzas cada día.

A mi Universidad, por otorgarme los conocimientos que hoy plasmo en el presente trabajo.

A mis profesores y mentores, por darme los conocimientos necesarios e inspirarme a ser mejor.

A mi familia, por acompañarme en mi aprendizaje y darme ánimos cada vez que lo necesitaba.

## PRESENTACIÓN

La presente investigación se desenvuelve dentro del campo de la gestión del talento humano, un área de transcendencia en la actualidad caracterizada por la gestión por resultados. El estudio busca establecer la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral. Dado que ambas dimensiones forman parte del desarrollo humano, el estudio requiere un enfoque riguroso que no altere el desempeño habitual del personal.

El capítulo I aborda el planteamiento del problema. Esta sección describe la realidad problemática investigada y desarrolla el planteamiento correspondiente. Asimismo, formula la hipótesis y define los objetivos. Finalmente, incorpora el marco teórico, compuesto por los antecedentes de investigación y las bases teóricas que sustentan el trabajo.

El capítulo II expone la metodología del estudio. El diseño de investigación adoptado es de enfoque cuantitativo y nivel relacional. En este apartado también se presentan las técnicas utilizadas para recopilar los datos y los procedimientos de análisis aplicados.

El capítulo III expone los hallazgos obtenidos en el estudio. Los resultados se estructuran en tres partes: estadística descriptiva, pruebas de normalidad y verificación de las hipótesis.

Los capítulos IV, V y VI corresponden, en ese orden, a la discusión de resultados, las conclusiones y las recomendaciones. En la discusión se analizan y comparan los hallazgos con los antecedentes teóricos. A continuación, se establecen conclusiones específicas para cada objetivo planteado. El capítulo final propone recomendaciones relevantes dirigidas a la institución y a las autoridades asociadas con la problemática abordada.

## ÍNDICE

<b>INFORME DE SIMILITUD .....</b>	<b>ii</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PRESENTACIÓN.....</b>	<b>v</b>
<b>ÍNDICE .....</b>	<b>vi</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xi</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>12</b>
<i>1.1. Realidad problemática.....</i>	<i>12</i>
<i>1.2. Planteamiento del problema.....</i>	<i>16</i>
<i>1.3. Hipótesis de la investigación .....</i>	<i>16</i>
<i>1.4. Objetivos de la investigación.....</i>	<i>17</i>
<i>1.5. Variables, dimensiones e indicadores.....</i>	<i>18</i>
<i>1.6. Justificación del estudio.....</i>	<i>20</i>
<i>1.7. Antecedentes nacionales e internacionales .....</i>	<i>21</i>
<i>1.8. Marco teórico.....</i>	<i>25</i>
<i>1.9. Definición de términos básicos .....</i>	<i>32</i>
<b>II. MÉTODO .....</b>	<b>35</b>
<i>2.1 Tipo y diseño de investigación.....</i>	<i>35</i>
<i>2.2 Población y muestra .....</i>	<i>36</i>
<i>2.3 Técnicas para la recolección de datos.....</i>	<i>37</i>
<i>2.4 Validez y confiabilidad de instrumentos. ....</i>	<i>39</i>
<i>2.5 Procesamiento y análisis de datos.....</i>	<i>40</i>
<i>2.6 Aspectos éticos.....</i>	<i>42</i>
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>43</b>

<i>3.1 Resultados descriptivos</i> .....	43
<i>3.2. Prueba de normalidad</i> .....	54
<i>3.3. Contrastación de las hipótesis</i> .....	55
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	<b>60</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	<b>63</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	<b>65</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>67</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>69</b>
<i>Anexo 1. Matriz de consistencia</i> .....	70
<i>Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos</i> .....	71
<i>Anexo 3. Base de datos.</i> .....	75
<i>Anexo 4. Fotografías</i> .....	78
<i>Anexo 5. Evidencia de similitud de digital</i> .....	82
<i>Anexo 6. Autorización de publicación en repositorio</i> .....	85

**ÍNDICE DE TABLAS**

<b>Tabla 1.</b> Operacionalización de la variable clima organizacional.....	19
<b>Tabla 2.</b> Operacionalización de la variable motivación laboral.....	20
<b>Tabla 3.</b> Técnica e instrumento de recolección de información.....	39
<b>Tabla 4.</b> Fiabilidad del instrumento CCO .....	40
<b>Tabla 5.</b> Fiabilidad del instrumento CML.....	40
<b>Tabla 6.</b> Tabla de contingencia motivación intrínseca vs clima organizacional.....	51
<b>Tabla 7.</b> Tabla de contingencia motivación extrínseca vs clima organizacional .....	52
<b>Tabla 8.</b> Tabla de contingencia motivación trascendental vs clima organizacional ...	53
<b>Tabla 9.</b> Tabla de contingencia motivación laboral vs clima organizacional .....	54
<b>Tabla 10.</b> Prueba de Normalidad.....	55
<b>Tabla 11.</b> Contrastación de hipótesis específica 1. ....	56
<b>Tabla 12.</b> Contrastación de hipótesis específica 2 .....	57
<b>Tabla 13.</b> Contrastación de hipótesis específica 3 .....	58
<b>Tabla 14.</b> Contrastación de hipótesis general.....	59

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Realización personal.....	43
Figura 2. Involucramiento laboral.....	44
Figura 3. Supervisión en el trabajo .....	45
Figura 4. Comunicación.....	46
Figura 5. Condiciones laborales.....	47
Figura 6. Motivación intrínseca .....	48
Figura 7. Motivación extrínseca.....	49
Figura 8. Motivación trascendente.....	50

## RESUMEN

La tesis “Clima organizacional y motivación laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Iguaín, 2021” tiene como objetivo determinar la relación significativa entre el clima institucional y la motivación laboral que presentan los trabajadores de la Municipalidad. Metodológicamente, se adoptó un enfoque cuantitativo, aplicado y de tipo correlacional, utilizando un diseño no experimental transversal. Como instrumentos, se diseñaron y aplicaron dos cuestionarios para recopilar los datos. La técnica de muestreo fue no probabilística y la muestra se determinó por conveniencia, con un total de 25 servidores públicos participes del distrito de Iguaín. El resultado, con significancia estadística, entre el clima organizacional y la motivación laboral con un coeficiente Tau-b Kendall = 0,527 y p-valor = 0,01 < 0,05 fue que efectivamente se confirma que existe relación entre ambas variables, con una fuerza de moderada de asociación. Asimismo, quedó en evidencia que entre el clima organizacional y la motivación trascendental existe una relación significativa con un coeficiente Tau-b Kendall = 0.449 y p-valor = 0,01 < 0,05, lo cual se interpreta también como una fuerza moderada. Sin embargo, no se encontró ninguna relación significativa entre las variables clima organizacional y motivación extrínseca e intrínseca. P-valor = 0,179 y p-valor=0,754 respectivamente. Con lo cual se afirma que, si bien existe relación general entre las variables estudiadas, la relación moderada y significativa se encuentra con la motivación trascendental.

**Palabras clave.** *Clima institucional, motivación laboral, motivación trascendental,*

## ABSTRACT

The thesis “Organizational climate and labor motivation of public workers of the District of Iguaín, 2021”, aims to find a significant relationship between Institutional climate and Work motivation of institutions workers. Methodologically, a quantitative, applied, and correlational approach was adopted, with a non-experimental and cross-sectional design. Two questionnaires were designed and administered as data collection instruments. The sampling was non-probability and convenience, with a total of 25 participating public servants from the Iguaín district. The result found was that it exists un statistical significance between organization climate and labor motivation. With a Tau-b Kendall coefficient equal to 0,527 and p-value equal to 0,01. It was also evident a relationship between organizational climate and transcendental motivation with a Tau-b Kendall coefficient equal to 0,449 and p-value equal to 0,01. However, a non-relationship was found between the variable’s organizational climate and two motivation: extrinsic and intrinsic. P-value equal to 0,179 and 0,754 respectively. With this result it is affirmed that, there is relationship between the variables studied. It is remarkable that a moderate relationship was found between organizational climate and transcendental motivation.

**Keywords:** *organizational climate, labor motivation, transcendental motivation.*

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Según las investigaciones expuestas en la obra “El Líder Resonante crea más” de Daniel Goleman, diversos estudios indican que el clima emocional puede influir en el rendimiento entre un 20 % y un 30 %. En este contexto, las organizaciones orientadas a la excelencia emplean de forma sistemática este tipo de estudios para detectar tanto fortalezas como áreas de mejora, con el fin de disminuir las discrepancias de percepción existentes entre la entidad y su talento humano (MBS Consulting, 2011).

Distintas investigaciones han evidenciado una relación entre condiciones laborales inadecuadas —como la inestabilidad en los contratos, remuneraciones bajas, beneficios escasos y deficiencias en seguridad— y la insatisfacción de los trabajadores. Esta situación repercute negativamente en el rendimiento, disminuye la productividad y afecta los niveles de calidad. Por ello, resulta fundamental evaluar de manera constante el clima organizacional y la satisfacción laboral, con el propósito de aplicar medidas correctivas eficaces (Hospinal, 2013).

De igual manera, estudios realizados por la Universidad de Warwick, el *Wall Street*

*Journal* y el *Opener Institute for People* han demostrado que los colaboradores satisfechos presentan un aumento del 12 % en su productividad, así como un 31 % más de eficiencia en el desempeño de sus labores. (UP SPAIN, s.f.)

En el ámbito global, el informe global *Randstad Workmonitor* correspondiente al tercer trimestre de 2018 indicó que México ocupó el primer lugar en satisfacción laboral, con un 82 % de trabajadores satisfechos. Le siguieron India con un 81 % y Estados Unidos con un 80 %. En el extremo opuesto, Japón y Hong Kong registraron los niveles más bajos, con un 44 % y 46 % respectivamente.

La satisfacción en el ámbito laboral adquiere gran importancia, ya que un entorno profesional favorable contribuye al bienestar personal del trabajador, lo que a su vez reduce el ausentismo y la rotación de personal. Cuando el colaborador se siente parte de la organización, recibe motivación adecuada y ve satisfechas sus necesidades, tiende a comprometerse más con su desempeño. Esto repercute positivamente en los resultados generales de la empresa (Gestión rh Soluciones Integrales, 2015).

A nivel internacional, el entorno institucional en las entidades públicas ha sido identificado históricamente como un elemento clave para comprender el bajo rendimiento del personal en el sector público. El medio mexicano *El Economista* (2017) señala que el clima organizacional influye directamente en el ritmo productivo de diversas instituciones, tanto estatales como privadas. En el caso de México, se ha observado que el ambiente institucional incide significativamente en la baja productividad del país, estimándose que hasta un 30% de esta problemática se debe a un clima laboral desfavorable. Entre las principales razones de este ambiente negativo destacan las condiciones laborales poco adecuadas, salarios que no corresponden al esfuerzo realizado o una combinación de ambos factores. Esto sugiere que la motivación en el trabajo también está estrechamente

vinculada al ambiente organizacional. A partir de diversas investigaciones, se concluye que el análisis del clima institucional es fundamental, ya que a nivel global representa un factor crucial para el rendimiento laboral y el cumplimiento de los objetivos económicos en organizaciones tanto públicas como privadas. En este sentido, la motivación laboral puede entenderse como una consecuencia directa de cómo se gestiona el clima dentro de las instituciones.

Respecto al contexto nacional, diversos estudios han demostrado que las organizaciones que gozan de un ambiente laboral favorable tienden a ser más productivas, creativas y rentables. Así lo señala Ana María Gubbins, directora general de *Great Place to Work Institute Perú*, quien sostiene que cuando los trabajadores se sienten satisfechos con sus labores, están dispuestos a entregar su máximo esfuerzo, lo cual genera un impacto sumamente positivo para la empresa (Infocapitalhumano, 2013).

Según una encuesta llevada a cabo por el portal de empleo Aptitus, el 80% de los trabajadores considera que el ambiente laboral influye de manera decisiva en su rendimiento. Asimismo, cerca del 90% indica que estaría dispuesto a dejar su puesto si el clima organizacional resultara desfavorable. Por esta razón, se trata de un elemento que las empresas deben gestionar con especial atención y cuidado. (ESAN, 2019)

Acorde a la encuesta realizada por Aptitus reveló que el 86% de los peruanos estaría dispuesto a dejar su empleo actual si experimentara un ambiente laboral negativo. Aunque la remuneración continúa siendo el factor principal al momento de aceptar un trabajo, con un 27% de preferencia, un 23% de los encuestados señaló que el buen clima organizacional es la segunda prioridad más relevante en su decisión (El Comercio, 2018).

Otros estudios a nivel nacional han analizado el ambiente organizacional en

instituciones públicas y privadas, llegando a conclusiones similares a las observadas en el ámbito internacional. En esta línea, el diario Gestión (2015) señala que el liderazgo tiene una influencia directa y significativa en la formación del clima institucional dentro de una organización. Se identifica al entorno laboral como un factor que puede generar insatisfacción entre los colaboradores, además de servir como un indicador para evaluar el cumplimiento de los objetivos productivos. Según el mismo medio, se estima que un liderazgo efectivo puede impactar hasta en un 70% sobre el clima organizacional, mientras que este último podría explicar aproximadamente un 30% de las variaciones en la productividad de la entidad. En consecuencia, se plantea una cadena de efectos donde el estilo de liderazgo influye en la motivación del personal, lo cual repercute directamente en su rendimiento y, por ende, en los niveles de productividad institucional.

A nivel institucional, se observa un clima organizacional moderado, con una tendencia hacia lo desfavorable. En la Municipalidad Distrital de Iguaín, el entorno laboral presenta deficiencias que ocasionan una desmotivación constante entre los trabajadores, quienes apenas cumplen con las funciones que se les asignan. Entre las causas principales se identifica la elevada rotación de personal contratado, la cual ocurre con cada nuevo proceso electoral, permitiendo el ingreso de nuevos empleados ligados a la campaña del funcionario electo. A esto se suma la carencia de liderazgo, la escasa integración del equipo y la falta de estímulos laborales. Esta situación afecta tanto a los trabajadores contratados de forma continua como a los nombrados, quienes suelen estar excluidos de los espacios de toma de decisiones institucionales, lo que deteriora la relación entre las jefaturas y el personal operativo.

En este contexto, el presente estudio se enfoca en analizar el vínculo entre el clima organizacional y la motivación laboral, considerando su incidencia directa en la

productividad. Tomando como referencia los antecedentes internacionales, nacionales e institucionales, se anticipa encontrar una correlación positiva entre el ambiente institucional y el nivel de motivación de los trabajadores municipales. Este hallazgo se proyecta como fundamento clave para proponer e implementar estrategias de mejora dentro de la Municipalidad, escenario donde se desarrolla esta investigación.

## **1.2. Planteamiento del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional y la motivación laboral de los servidores públicos, en la Municipalidad Distrital de Iguaín, 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la motivación intrínseca de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Iguaín, 2021?

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la motivación extrínseca de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Iguaín, 2021?

¿Cuál es la relación del clima organizacional y la motivación trascendente de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Iguaín , 2021?

## **1.3. Hipótesis de la investigación**

### **1.3.1. Hipótesis general**

El clima organizacional se relaciona de manera significativa con la motivación laboral de los servidores públicos, en la Municipalidad Distrital de Iguaín, 2021.

### **1.3.2. Hipótesis específicas**

El clima organizacional se relaciona de manera significativa con la motivación intrínseca de los servidores públicos, en la Municipalidad Distrital de Iguaín, 2021.

El clima organizacional se relaciona de manera significativa con la motivación extrínseca de los servidores públicos, en la Municipalidad Distrital de Iguaín, 2021.

El clima organizacional se relaciona de manera significativa con la motivación trascendente de los servidores públicos, en la Municipalidad Distrital de Iguaín, 2021.

## **1.4. Objetivos de la investigación**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral de los servidores públicos, en la Municipalidad Distrital de Iguaín, para el año 2021.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

Reconocer la relación entre el clima organizacional y la motivación intrínseca de los servidores públicos, en la Municipalidad Distrital de Iguaín, 2021.

Identificar la relación entre el clima organizacional y la motivación extrínseca de los servidores públicos, en la Municipalidad Distrital de Iguaín, 2021.

Conocer la relación entre el clima organizacional y la motivación trascendente de los servidores públicos, en la Municipalidad Distrital de Iguaín, 2021.

## **1.5. Variables, dimensiones e indicadores**

### **1.5.1 Variable 1. Clima organizacional.**

Según Chiavenato (2009) el clima organizacional se define como el entorno que se genera entre los integrantes de una organización (p.127). Dentro de este marco, se puede entender dicho clima como el conjunto de conductas que manifiestan los trabajadores dentro de un sistema laboral, resultado de su interacción con el entorno institucional. Estas relaciones, de naturaleza interna, están profundamente vinculadas con aspectos psicológicos, lo que implica que su análisis requiere considerar tanto el comportamiento como las percepciones de los individuos dentro del espacio organizacional. Las dimensiones para la variable en el presente trabajo son: las condiciones laborales, la comunicación entre trabajadores, el grado de involucramiento laboral y la realización personal en el trabajo. Estos factores combinados desarrollan un contexto en el cual los trabajadores se encuentran envueltos y perciben el entorno como favorable o desfavorable. El conjunto de estas percepciones llega a constituir el clima institucional. Según las perspectivas que tenga el trabajador, esta puede ser positiva o negativa e influencia en su motivación diaria en el trabajo.

### **1.5.2 Variable 2. Motivación laboral.**

De acuerdo con Robbins (2009), la motivación laboral se refiere al impulso que lleva a una persona a esforzarse por alcanzar los objetivos organizacionales; es decir, la combinación entre el deseo individual y la acción orientada a lograr una meta. En este sentido, constituye un factor humano esencial dentro de cualquier institución, ya que influye directamente en la consecución de sus fines. En el presente estudio, se abordan tres dimensiones clave de la motivación laboral: la motivación intrínseca, la extrínseca y la trascendente. La interacción de estos elementos permite determinar el nivel de motivación

que presenta un trabajador en un momento dado. Es decir, la motivación es variable en el tiempo. La motivación intrínseca viene a ser la de mayor importancia por su duración en las personas, mientras que la extrínseca, suele ser fugaz. Sin embargo, la motivación trascendental, constituye un elemento revelador en los últimos tiempos debido que esta categoría de motivación trasciende a las anteriores. A través de la motivación trascendental, el trabajador busca satisfacer necesidades y deseos de trasfondo, como su realización y la contribución a nivel personal, familiar y de sociedad. El cuadro de operacionalización de las variables se presenta en el Anexo 2 del presente informe.

**Tabla 1.**

*Operacionalización de la variable clima organizacional*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Niveles y rango</b>
Realización personal	Oportunidades de crecimiento,		Bajo
	Participación en objetivos y Pertenencia	1-10	Medio
	al equipo.		Alto
Involucramiento laboral	Involucramiento en la		Bajo
	organización, Calidad de vida laboral y	11-20	Medio
	Factor organizacional.		Alto
Supervisión	Control de tareas, Valoración del		Bajo
	desempeño y Evaluación constructiva.	21-30	Medio
			Alto
Comunicación	Comunicación interna,		Bajo
	Cooperación laboral, Desarrollo de la	31-40	Medio
	comunicación.		Alto
Condiciones laborales	Acceso a los factores de trabajo,		Bajo
	preparación para el trabajo y	41-50	Medio
	Autonomía en el trabajo.		Alto

**Tabla 2.**  
*Operacionalización de la variable motivación laboral.*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Niveles y rango</b>
Motivación intrínseca	Superación personal.	1-6	Bajo
	Automotivación.		Medio
Motivación extrínseca	Condiciones laborales.	7-11	Alto
	Reconocimiento en el trabajo.		Bajo
Motivación trascendente	Valores personales.	12-15	Medio
	Contribución a otros.		Alto

## **1.6. Justificación del estudio**

### **1.6.1. Justificación teórica**

Este trabajo se justifica académicamente por su potencial para enriquecer el campo de la administración pública mediante nuevos enfoques en la gestión de talento institucional. La revisión de las variables clima organizacional y motivación laboral, mediante los conceptos teóricos permitirá mejorar su aplicabilidad en distinta variedad de campos. La información que se genere producto de la presente investigación habilitará realizar mejoras a la metodología en la gestión pública, en su componente de desarrollo humano. Además, la revisión sistemática de los marcos conceptuales permitirá a investigaciones posteriores perfeccionar el examen de este campo crucial para el éxito institucional.

### **1.6.2. Justificación práctica**

De forma práctica esta investigación se justifica debido a que se trata de la primera ocasión que se realiza una investigación con el factor motivación laboral en la institución, según los mismos responsables. El trabajo generará el acceso a nuevos datos e información

relevante que favorezca a tomar mejores decisiones. De la misma forma es necesario comunicar los alcances y conclusiones que se llegue producto de la investigación. El producto del presente trabajo, la recolección de datos, pretende aportar información a la Municipalidad Distrital de Iguaín, que en un futuro sirva para tomar decisiones que contribuya a desplegar un buen clima laboral que conlleve a incrementar los niveles de motivación laboral del personal y demás prestadores de servicios públicos.

## **1.7. Antecedentes nacionales e internacionales**

### **1.7.1 Antecedentes internacionales**

Montes B. & Contreras L. (2017) presentaron su investigación titulada “*Clima organizacional, motivación y sentido de vida en una compañía del sector textil*”. Su estudio fue desarrollado en la Universidad Santo Tomás, en Bogotá, Colombia. El estudio se enmarcó dentro de un enfoque cualitativo y cuya muestra estuvo conformada por el total de colaboradores de una empresa del sector textil ubicada en dicha ciudad. Para la recopilación de datos, se empleó la técnica de la entrevista semiestructurada, y el análisis de la información se realizó mediante el software *ATLAS.ti*, utilizando el método de análisis de contenido. Los hallazgos revelan que el clima organizacional está profundamente influenciado por las percepciones y significados que los trabajadores atribuyen a su entorno laboral, los cuales, a su vez, están vinculados con su propósito o misión de vida. Las autoras concluyen que tanto el sentido de vida organizacional como la motivación constituyen factores esenciales para lograr una mayor satisfacción laboral, ya que aportan valor y significado a las tareas cotidianas.

Zans A. (2016) publicaron su investigación “*Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa*”, en Nicaragua. Este estudio se fundamentó en

un diseño metodológico cuantitativo con carácter descriptivo-explicativo, donde la técnica de encuesta mediante cuestionarios estructurados permitió la obtención de datos. La muestra estuvo constituida por 59 trabajadores de la entidad. La investigación concluyó afirmando que el clima organizacional presente en la FAREM es de optimismo y de nivel medio. Respecto a la influencia del clima institucional sobre el desempeño laboral, el 96% de los funcionarios respondieron afirmativamente. El autor sugirió establecer de manera continua espacios de consulta y escucha activa, donde las opiniones y sugerencias del personal sean canalizadas adecuadamente, con el fin de fomentar un entorno favorable para la productividad. Asimismo, resalta la presencia de una motivación interna que contribuye significativamente a fortalecer el clima institucional, lo cual es clave para alcanzar los objetivos organizacionales. En este sentido, se plantea que la motivación es un factor que se origina dentro de la propia organización y actúa como motor para mejorar el rendimiento laboral.

Por tu parte Antúnez. (2015) realizó su investigación *“El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la Ciudad de Maracay”*, en Venezuela. Adoptó una metodología basada en la investigación de campo, con un enfoque descriptivo y complementada con revisión documental. El estudio concluyó que el personal laboral presentaba un nivel de motivación parcial; es decir, aunque disponen de los recursos necesarios para desempeñar adecuadamente sus funciones, no demuestran una disposición laboral plena o habitual en el desarrollo de sus actividades. Según la investigación el 90% de los supervisores indagados lideran y orientan las actividades para el logro de los objetivos. El 80% demuestra tener un alto nivel de compromiso con la labor que desempeña. Sin embargo, el 57% señala que el elemento remuneración fue visto como insuficiente para la cobertura de sus necesidades básicas. De la investigación, la autora

describe una influencia de carácter externo, particularmente en este caso, la crisis económica.

### **1.7.2 Antecedentes nacionales**

Ticona (2016) en su estudio titulado “*Influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal de enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión. ESSALUD, Tacna, 2014*”, empleó un diseño metodológico cuantitativo de carácter descriptivo-correlacional. La muestra probabilística fue de 106 trabajadores del personal de enfermería y el instrumento de recolección de dato fue el cuestionario de encuesta. Como resultado encontró que el ambiente organizacional del personal fue predominantemente poco favorable con el 68.98%. El grado de motivación laboral alcanzó un 80.1% del personal de enfermería y el 10.38% fue de nivel bajo. Se comprobó que el clima institucional tiene un impacto significativo sobre la motivación, según los resultados obtenidos mediante la prueba estadística Rho, que arrojó un valor de 0.356. Con este resultado, la autora valida su hipótesis alterna, la cual sostiene que existe una relación entre ambas variables. En otras palabras, la motivación está estrechamente ligada al clima organizacional, y esta conexión también ha sido evidenciada en investigaciones internacionales previas, donde se ha señalado su vínculo con el rendimiento laboral.

Acorde a Huayanay (2017) en su tesis titulada “*Motivación laboral y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2017*” en la Universidad de Huánuco, utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo y de corte transversal. Entre sus hallazgos, se identificó que el 64% del personal presenta cierto nivel de motivación, mientras que el 36% percibe un ambiente laboral desfavorable. Además, se evidenció que el 76% de los trabajadores no ha recibido capacitación reciente, pese a que esta estaba programada en el cronograma operativo. En el desarrollo del estudio, la autora

señala que una amplia mayoría (85%) del personal no se siente motivada a desempeñarse en la Municipalidad, debido al incumplimiento de las acciones propuestas por la propia institución. Esto pone de manifiesto que la motivación laboral también está directamente relacionada con la coherencia entre los compromisos institucionales y su cumplimiento.

Por su parte, Burga & Wiese (2018) realizaron un estudio “*Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque*”. Presentado en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, en su sede Chiclayo. Este estudio se fundamentó en un enfoque cuantitativo y método descriptivo. La muestra consistió en 17 trabajadores y el instrumento que se usó fue la encuesta. En cuanto a la confiabilidad del instrumento mediante el Alfa de Cronbach fue de 0.928 para el instrumento de motivación y de 0.882 para el instrumento de desempeño. Como resultado de relación entre las variables estudiadas se obtuvo que el coeficiente de Correlación de Pearson evaluado fue significativo con un grado moderado de 0.604, por ende, las autoras concluyeron que existe una conexión significativa entre las variables analizadas. Asimismo, se evidencia que la presencia de motivación en los colaboradores tiene un impacto positivo tanto en el clima institucional como en el rendimiento laboral, lo cual se traduce en mejoras en la productividad y en la eficiencia dentro de la organización.

Neyra y Ríos (2016) elaboraron un estudio “*Percepción del clima organizacional y motivación laboral de los clientes internos del Banco de Crédito del Perú en la Región I, 2016*”. Dicha investigación estuvo fundamentada en un diseño correlacional entre ambas variables y en un enfoque cuantitativo y método descriptivo. La muestra estuvo constituida por 140 trabajadores del Banco de Crédito del Perú. Tras su análisis estadístico se reveló una asociación significativa entre motivación y clima organizacional ( $\chi^2 = 17.277$ ;  $p = 0.02$ ), sustentando la conclusión de que la motivación laboral está modulada por el clima

institucional. Este hallazgo confirma una correlación significativa entre ambas variables. No obstante, la investigación distingue que mientras la motivación intrínseca determina el ambiente organizacional, la motivación extrínseca no incide significativamente en el clima de la entidad estudiada.

Del análisis realizado, se concluye que las investigaciones previas muestran la existencia de una relación conectando las variables de estudio, que son el clima institucional y la motivación en el trabajo. Ello nos dice que es posible que evidenciamos la misma relación en la presente investigación, sin embargo, ello dependerá de la realidad interna y las condiciones que se presenten en la Municipalidad Distrital de Iguaín en la Provincia de Huanta en el presente año.

## **1.8. Marco teórico**

### **1.8.1 Clima Organizacional**

En lo que respecta al clima organizacional, éste se encuentra ampliamente estudiado por diversos autores. De tal modo que, para Schneider, Ehrhart y Macey (2011) está comprendido como “un conjunto de percepciones de los individuos con respecto a su medio interno de trabajo considerando la interacción entre los elementos individuales, características y procesos de la organización”. Por su parte, para McKnight y Wenster (2001) se refieren a que aquella percepción también trata sobre “conductas que son esperadas y recompensadas” (p.115). Ambos enfoques son complementados por Brunet (2002), quien realizó su planteamiento de que la percepción es “colectiva y se traduce mediante las actitudes subyacentes a los valores, a las normas y a los sentimientos que los empleados tienen ante su organización”. Así también nos referimos a la definición que indica que:

El clima organizacional puede entenderse como el sistema que rige dentro de una

entidad, en el cual las conductas de los colaboradores están directamente influenciadas por las acciones administrativas y por las condiciones que la organización les proporciona. En ese sentido, el autor sostiene que existe una relación directa entre la percepción que los empleados tienen del clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral que expresan como resultado. (Robert Likert, 1968, p.156)

De los autores presentados se puede concluir que el clima organizacional se trata de una cuestión de percepciones que alcanzan a crear los involucrados. Es por tal razón que Brunet (2004) hace un hincapié sobre “la teoría del clima organizacional propuesto por Likert permite que observemos los términos de causa y efecto en la organizacional, donde se generalizan las aspiraciones individuales influyendo en los deseos de los demás” (p.84). En consecuencia, los autores infieren que el clima organizacional guarda relación significativa con las aspiraciones profesionales del personal institucional.

En ese sentido, se concibe que el clima organizacional puede identificarse a través de determinadas características presentes en el entorno laboral. Estas particularidades son percibidas y posteriormente interpretadas por los miembros de la organización, lo que permite establecer el tipo de clima que predomina. Dado su carácter subjetivo e intangible, esta variable está presente en todos los niveles de la institución, ya que se relaciona tanto con aspectos humanos como estructurales. Esta naturaleza compleja y multidimensional del clima organizacional dificulta la administración eficaz del talento humano.

#### ***1.8.1.1. La realización personal.***

La realización personal representa una dimensión del clima organizacional que está vinculada al sentido de logro que experimentan los trabajadores a nivel individual. En relación con este aspecto, Boyatzis (1982) sostiene que el desempeño en el trabajo “se

relaciona con la característica subyacente en una persona, que está en un estado de actuación exitosa dentro de su puesto de trabajo” (p.201). Esto implica que el rendimiento laboral está estrechamente conectado con los resultados alcanzados por el colaborador. Asimismo, puede entenderse como la construcción de un concepto mental basado en metas personales y valores, los cuales surgen del conocimiento, habilidades y capacidades individuales. En ese sentido, la realización personal puede definirse como el grado de compromiso que un trabajador muestra hacia las funciones que realiza.

### ***1.8.1.2. Involucramiento laboral***

El involucramiento laboral es la segunda dimensión que se aborda dentro de la variable clima institucional evalúa el grado de identificación y pertenencia del colaborador con su organización. El involucramiento laboral, acorde a Fernández (2001), lo conforma “los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización, mediante la actitud de valoración del recurso humano, por parte de la empresa” (p.14).

En ese sentido, se puede afirmar que existe un verdadero compromiso con el trabajo cuando las tareas se ejecutan con creatividad y se generan circunstancias que favorecen tanto el crecimiento individual de los colaboradores como el desarrollo de la organización en su conjunto. Denison (1991) señala que este compromiso constituye “una cualidad relativamente permanente en el ámbito interno” (p.56). Este nivel de involucramiento se manifiesta en la actitud de los miembros de la institución, siendo el sentido de pertenencia un factor que impacta directamente en su comportamiento dentro del entorno laboral.

### ***1.8.1.3. Supervisión***

La supervisión es un elemento constituyente del control en las organizaciones. Según Fernández (2006), la supervisión “debe tratar de generar procesos para que se produzca

creativamente el conocimiento colectivo y para que un campo dinámico de saberes no se agote en la repetición institucional de certezas generando condiciones de transversalidad conceptual, metodológica, institucional” (p.65). Sin embargo, es recomendable ser cuidadoso con la actividad de supervisión, dado que por su carácter invasivo puede generar incomodidades.

Así mismo la supervisión es toda actividad que se da en el interior de la institución con la finalidad de averiguar factores que puedan disminuir la eficiencia productiva. Por lo tanto, lo que busca la supervisión es lograr la optimización de los desempeños individuales.

#### ***1.8.1.4. Comunicación***

La comunicación hace referencia al intercambio de información entre los miembros de una organización. Esta dimensión cobra especial importancia en los procesos de toma de decisiones, ya que contar con información oportuna y precisa es fundamental. Según Cano (2005), la comunicación se define como “el proceso de transmisión y circulación de la información dentro de la organización, incluyendo todo tipo de información, sea formal o informal” (p.23). En consecuencia, puede afirmarse que la comunicación constituye un elemento clave dentro del clima institucional, al influir directamente en la dinámica organizacional.

#### ***1.8.1.5. Condiciones laborales***

Las condiciones laborales pueden definirse como el conjunto de aspectos materiales, económicos y de otro tipo que la institución brinda a sus trabajadores. Estas condiciones son fundamentales al momento de evaluar los elementos que inciden en la eficiencia de los procesos productivos, ya que constituyen el entorno que permite a los colaboradores cumplir con los objetivos asignados. Chiavenato (2009) señala que las condiciones

laborales comprenden “el conjunto de elementos, entorno e instrumentos presentes en el área de trabajo que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización” (p.112). Asimismo, este concepto incluye también factores intangibles como los olores, el ruido o el espacio disponible, los cuales pueden facilitar o dificultar el desempeño laboral, dependiendo de cómo se presenten en el entorno organizacional.

### **1.8.2. Motivación laboral**

La segunda variable abordada en esta investigación es la motivación laboral, la cual constituye un elemento esencial dentro de la gestión del talento humano. Su adecuada gestión implica comprender en profundidad las necesidades, intereses y aspiraciones de los trabajadores, a fin de fomentar su compromiso, desempeño y satisfacción en el entorno organizacional.

Según Herzberg (1997) la motivación esta considerada como “la combinación entre los deseos y energías de la persona para alcanzar una meta”. El autor sostiene que “las personas pueden ser motivadas por creencias, valores, intereses, miedos, y otras causas de fuerza mayor” (p.145). En ese sentido, plantea que la motivación constituye un proceso de naturaleza tanto individual como cultural, el cual impulsa a las personas a actuar de cierto modo en función de sus percepciones y contextos personales.

Se considera que la motivación representa una fuerza impulsora que orienta a las personas a ejecutar determinadas acciones con el fin de alcanzar objetivos. En esta línea, Morales (2009) la define como una "pasión por lograr algo", precisando además que está compuesta por todos aquellos elementos que permiten provocar, sostener y dirigir una conducta hacia una meta específica (p.125).

Las dimensiones propuestas para la variable motivación laboral son: (1) la motivación

intrínseca, (2) la motivación extrínseca y (3) la motivación trascendente.

### ***1.8.2.1. Motivación intrínseca***

Para Reeve (1994) las conductas que son motivadas intrínsecamente “son aquellas en que la persona participa para poder evaluarse como competente y auto determinante con relación al entorno” (p.85). Por tal razón, se puede apreciar que:

La motivación laboral de tipo intrínseco se genera cuando el individuo experimenta tres estados psicológicos fundamentales: la percepción de que su trabajo tiene significado, el sentido de responsabilidad personal sobre los resultados obtenidos y el conocimiento claro de dichos resultados. No obstante, la forma en que cada persona responde a estas condiciones varía, ya que intervienen factores moduladores como sus habilidades y conocimientos previos (Hackman y Oldman, 1980, p.324).

Según los autores, la motivación intrínseca puede manifestarse de manera espontánea, como resultado de ciertas inclinaciones o necesidades psicológicas que impulsan la conducta humana. En este sentido, se puede afirmar que al desempeñar una actividad, las personas tienden a buscar la satisfacción de necesidades fundamentales, ya sea a corto o largo plazo.

### ***1.8.2.2. Motivación extrínseca***

Esta categoría de motivación hace referencia a la influencia del entorno en la conducta de las personas. En este contexto, el individuo puede modificar su comportamiento habitual y realizar acciones condicionadas por estímulos o factores externos.

Para los autores Davis y Newstrom (1993) “existen programas específicos de reforzamiento para lograr que las personas realicen determinados tipos de conductas, los

programas continuos se producen cuando un reforzador acompaña cada conducta de la persona y el reforzamiento parcial ocurre cuando solamente se refuerzan algunos comportamientos correctos” (p.352). Según indican, se prioriza los programas que influyen en los comportamientos y conductas de los trabajadores.

La motivación extrínseca se manifiesta cuando factores como la remuneración o el tipo de contrato laboral actúan como elementos que impulsan a las personas hacia determinados niveles de satisfacción. De aquello, se puede consignar que:

Esta forma de motivación proviene de estímulos externos al individuo, siendo su origen ambiental. Las causas principales de la conducta motivada extrínsecamente no residen en el interior de la persona, sino en elementos externos, artificiales y socialmente establecidos, como los elogios o el dinero. (Reeve, 1994, p.52).

Así, el autor argumenta que la motivación extrínseca se encuentra vinculada a sistemas sociales creados con el propósito de incentivar a los individuos a través de recompensas materiales o simbólicas. No obstante, también se puede deducir que esta clase de motivación responde a la influencia de instituciones, colectivos o personas en las que el sujeto deposita su confianza.

### ***1.8.2.3. Motivación trascendente***

La motivación trascendente se refiere a aquella que, más allá de incluir componentes intrínsecos o extrínsecos, trasciende el interés individual del ser humano y se vincula con su dimensión social. En este sentido, esta forma de motivación se relaciona con la necesidad de pertenencia a un colectivo, en el cual los valores compartidos, cercanos a la filantropía, generan un impulso significativo en la conducta del individuo. Así, la motivación no solo responde a objetivos personales, sino también a propósitos orientados

al bienestar de otros, reforzando el sentido de compromiso y solidaridad.

Esta forma de motivación se fundamenta en la respuesta que un individuo desarrolla a partir de su propio sistema de creencias, valores y principios personales. Según Núñez (2015), “es la motivación que se genera por las expectativas de cambio de los demás o las consecuencias de un sujeto que, con sus acciones, genera en otros un cambio” (p. 21). En este sentido, se entiende como una conducta que tiene como base las convicciones internas del individuo, las cuales pueden variar según su proceso de formación y experiencia de vida. Por tanto, esta motivación se expresa como una inclinación hacia actuar de manera coherente con ideales personales y generar un impacto positivo en su entorno.

Se manifiesta, por ejemplo, cuando un individuo experimenta satisfacción al realizar una acción que genera un beneficio colectivo, sin enfocarse en obtener una ganancia personal. En estos casos, prevalece el cumplimiento de valores como la solidaridad, el amor al prójimo y el compromiso con el servicio hacia los demás, priorizando el bienestar ajeno por encima del interés individual.

## **1.9. Definición de términos básicos**

### **1.9.1. Motivación**

Se trata de una cualidad psicológica propia de los seres humanos que comprende múltiples elementos o factores que terminan por desarrollar una conducta. Según Stoner (1996) “Es una característica de la psicología humana que incluye factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana” (p.15). Por lo razón, la motivación representa un estado interno que permite a un individuo se pueda encaminar hacia un propósito determinado.

### **1.9.2. Estructura organizacional**

Comprende la organización de una entidad. En palabras de Chiavenato (2006) es “La

estructura organizacional son los patrones de diseño para organizar una empresa, con el fin de cumplir las metas propuestas y lograr el objetivo deseado” (p.125). En ese sentido, permite identificar el orden jerárquico o funcional dentro de una institución, facilitando la distribución de responsabilidades y la coordinación de los procesos internos.

### **1.9.3. Capacitación**

Es toda actividad cuya finalidad es mejorar las deficiencias encontradas en el personal. Según Chiavenato (2007) es “El proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” (p.386). Por ello, las organizaciones implementan programas de capacitación destinados a cubrir vacíos formativos y potenciar competencias no adquiridas en la trayectoria profesional de sus colaboradores.

### **1.9.4. Involucramiento laboral**

La identificación con el centro laboral es el interés de toda entidad u empresa, el cual se interpreta como el involucramiento laboral. En palabra de Robbins (2001) “El involucramiento laboral es un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización” (p.127). En consecuencia, se concibe como un valor circunstancial que refleja el grado en que el personal desea involucrarse en las actividades de la organización para la cual labora.

### **1.9.5. Supervisión**

Todas las entidades realizan actividades de observación y seguimiento a los servidores públicos. Dicha actividad de inspección se interpreta como la supervisión. Según Pérez &

Gardey (2008) es “La acción de ejercer la inspección de un trabajo realizado por otra persona” (p.8). Es por lo tanto, un proceso que se encuentra fundamentada en técnicas especializadas cuyo propósito final es evaluar la ejecución de las actividades programadas.

#### **1.9.6. Condiciones laborales**

Representa las condiciones brindadas a los trabajadores, basado en recursos materiales, técnicos y capacitación. Según Pérez & Gardey (2008) es “se refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, recursos y materiales entre otros factores que inciden en el bienestar, salud y capacidad de trabajo del colaborador” (p.5). En ese sentido, las condiciones laborales son requisito importante para el cumplimiento de tareas asignadas y dichas condiciones son necesarias por el personal a cargo de un área o función de una organización.

## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

#### 2.1.1 Tipo de investigación

La presente investigación se enmarca dentro del enfoque cuantitativo y posee una naturaleza aplicada. Según lo planteado por Hernández et al. (2010), la investigación aplicada busca brindar soluciones concretas a problemas previamente identificados por el investigador. En ese sentido, este estudio se clasifica como aplicado, ya que se fundamenta en la utilización de conocimientos teóricos y conceptuales existentes, como aquellos relacionados con el clima organizacional y la motivación laboral. Todo esto con el propósito de analizar una situación específica en un contexto determinado.

El estudio fue desarrollado bajo un nivel correlacional. Este tipo de enfoque, como señalan Hernández et al. (2010), se orienta a identificar la manera en que una variable se comporta en relación con otras vinculadas a ella (p. 63). En consecuencia, la investigación adoptó este nivel debido a que se analizaron dos variables con el objetivo de determinar si existe una relación estadísticamente significativa entre ellas. La elección de este tipo de estudio fue adecuada considerando el contexto actual, ya que su aplicación resultó viable dentro de la Municipalidad Distrital de Iguaín.

### **2.1.2 Diseño de investigación**

Esta investigación se desarrolló bajo un diseño metodológico no experimental, debido a que no implicó intervención alguna sobre los fenómenos observados ni alteración de las condiciones en la población objeto de estudio. En términos más específicos, el diseño no experimental se caracteriza por analizar los hechos tal como ocurren en su entorno natural, permitiendo que los datos recolectados reflejen el curso espontáneo de los acontecimientos, sin influencia directa del investigador (Hernández et al., 2010).

Asimismo, se aplicó un diseño de tipo transversal. Este enfoque, según lo descrito por Hernández et al. (2010), se emplea para medir la prevalencia de ciertas exposiciones dentro de una población específica en un momento determinado (p. 235). En concordancia con ello, esta investigación adoptó el diseño transversal debido a que el instrumento de recolección de datos fue aplicado en una única ocasión, en línea con las características propias de este tipo de estudio.

## **2.2 Población y muestra**

### **2.2.1 Población**

La población se encuentra referida como al conjunto de individuos, objetos o unidades que comparten características observables en un contexto espacial y temporal específico. “Cuando se vaya a llevar alguna investigación, debe de tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población de estudio” (Arias, 1999, p.18). En el presente estudio, la población estuvo compuesta por un total de 58 funcionarios públicos que laboran en la Municipalidad Distrital de Iguaín, incluyendo tanto al personal que realiza funciones dentro de las instalaciones como a aquellos que desempeñan labores en

campo.

### **2.2.2 Muestreo**

El muestreo no probabilístico “es la selección de los elementos con base en criterios o juicios del investigador” (Arias, 1999, p.24). Por tal efecto, el muestreo no probabilístico utilizado fue por conveniencia, originado por las limitaciones de recursos propio de la investigación. Fue más conveniente incluir en el estudio a los servidores públicos que, por sus funciones, trabajan permanentemente en las instalaciones y son relativamente fáciles de encontrar; frente al grupo de trabajadores que laboran en los exteriores de la municipalidad.

### **2.2.3 Muestra**

La muestra se refiere a un subgrupo que forma parte de la población. Según señala Balestrini (2001) “Es un subconjunto de elementos que pertenece a ese conjunto definido en sus características al que se llama población” (p. 141). Por lo tanto, la muestra fue conformada por un total de 25 empleados que se desempeñan permanentemente en las instalaciones municipales

## **2.3 Técnicas para la recolección de datos**

La técnica utilizada en esta investigación fue la encuesta, reconocida por su idoneidad para recopilar información de un grupo amplio de participantes. No obstante, su aplicación requiere de una cuidadosa elaboración del instrumento, acorde a las variables en estudio. Esta técnica es ampliamente recomendada en el ámbito investigativo, como lo señalan los autores españoles López-Roldán y Fachelli (2015), quienes la definen como “una de las técnicas de investigación social de más extendido uso (...) que ha trascendido el ámbito

científico, para convertirse en una actividad cotidiana” (p. 20). En tal sentido, se optó por aplicar esta técnica en el presente estudio.

El instrumento constituye el recurso mediante el cual se aplica la técnica seleccionada para la recolección de datos. Según Arias (1999), los instrumentos “son los medios que se emplean para recoger y almacenar la información” (p. 58). En este estudio, se empleó la encuesta como técnica principal, ya que permite recopilar información de una muestra amplia en un tiempo relativamente breve, a través de un conjunto de preguntas estructuradas con alternativas de respuesta cerradas.

Para recolectar información sobre la variable clima organizacional en la muestra identificada se utilizó el cuestionario de encuesta. Las alternativas politómicas se encuentran expresadas en concordancia con la escala de Likert, debido a que representa distintos niveles de intensidad en las respuestas de cada ítem del cuestionario. En ese sentido, se diseñó una escala de cinco niveles: nunca, poco, regular, casi siempre y siempre. Esta gradación fue aplicada de manera uniforme a todos los ítems del instrumento.

En el presente estudio se elaboraron dos instrumentos, uno para cada variable analizada. El primero corresponde al cuestionario destinado a evaluar el clima organizacional, compuesto por 50 ítems distribuidos en cinco dimensiones: realización personal (10 ítems), involucramiento laboral (10 ítems), supervisión (10 ítems), comunicación (10 ítems) y conductas laborales (10 ítems). Del mismo modo, se diseñó un segundo cuestionario para medir la motivación laboral, conformado por 15 preguntas estructuradas bajo la misma escala de Likert. Este segundo instrumento se organizó en tres dimensiones: motivación intrínseca (6 ítems), motivación extrínseca (5 ítems) y motivación trascendente (4 ítems). En la Tabla 3 se detallan las variables, la técnica

utilizada y el instrumento correspondiente empleado para la recolección de datos.

**Tabla 3.**

*Técnica e instrumento de recolección de información.*

<b>Variab</b> les	<b>Técnica</b>	<b>Instrumentos</b>
Clima organizacional	Encuesta	Cuestionario
Motivación laboral	Encuesta	Cuestionario

#### **2.4 Validez y confiabilidad de instrumentos.**

Una fase fundamental en el diseño de los instrumentos fue la evaluación de su validez y confiabilidad. De acuerdo con Bernal (2006), “un instrumento es válido cuando mide aquello para lo cual ha sido diseñado” (p. 214). En ese sentido, la validez se relaciona con el grado de objetividad alcanzado en el diseño del instrumento. Por su parte, la confiabilidad hace referencia al nivel de precisión con el que este mide las variables propuestas. En el presente estudio, la validez fue determinada a través del juicio de expertos, mientras que la confiabilidad fue establecida aplicando el coeficiente Alfa de Cronbach a los resultados obtenidos mediante la encuesta.

Para el primer instrumento, el cuestionario para medir el clima organizacional (CCO), contó con 50 ítems y se realizó 25 encuestas. En la Tabla 4, observamos que el Coeficiente Alfa de Cronbach es 0.956, lo cual indica una alta fiabilidad del instrumento utilizado.

**Tabla 4.**  
*Fiabilidad del instrumento CCO*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,956	50

Para el segundo instrumento, el cuestionario para medir la motivación laboral (CML), contó con 15 ítems y se realizó 25 encuestas. En la Tabla 5, observamos que el Coeficiente Alfa de Cronbach es 0.804, lo cual indica que el instrumento es fiable.

**Tabla 5.**  
*Fiabilidad del instrumento CML*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,804	15

## 2.5 Procesamiento y análisis de datos

Los datos recolectados fueron procesados mediante herramientas estadísticas, específicamente los programas SPSS en su versión 23.0 y Excel, utilizados para la organización y tabulación intermedia de la información. A través de estos recursos tecnológicos, se aplicó un análisis estadístico descriptivo, empleando gráficos de barras y tablas cruzadas, seguido de un análisis inferencial orientado a la comprobación de hipótesis.

Para llevar a cabo la prueba de hipótesis, inicialmente se determinó si correspondía aplicar

un análisis paramétrico o uno no paramétrico. En relación a ello, Hernández et al. (2010) menciona que, para optar por realizar un análisis paramétrico, primero debe cumplirse los siguientes supuestos: “la distribución de la variable dependiente sea normal, el nivel de medición de las variables sean por intervalo o razón y las poblaciones de estudio deben tener una varianza homogénea”. En caso de no cumplirse estas condiciones, se recurre a pruebas no paramétricas, las cuales presentan menores exigencias de validez y pueden emplearse en una variedad más amplia de contextos.

Debido a la naturaleza de las variables del presente estudio, cualitativas y ordinales; y que no se cumple con los supuestos para un análisis paramétrico, se utilizó una prueba no paramétrica. Dentro de las pruebas no paramétricas se cuenta con el Rho de Spearman y el Tau-B de Kendall. De acuerdo a Morales y Rodríguez (2016) el coeficiente de correlación de Spearman “es de gran utilidad en aquellos análisis cuyas variables presenten escalas de medida al menos ordinales, o que las variables a pesar de ser cuantitativas, estas no siguen un comportamiento normal” (p.1). En la misma línea Pardo et al. (2002) manifiesta que “el coeficiente Rho de Spearman es el mismo coeficiente de correlación de Pearson, pero aplicado luego de efectuar una transformación de los valores originales de las variables en rangos” (p. 345). Referente a la prueba Tau-B de Kendall, Morales & Rodríguez (2016) concluyen que esta prueba “se debe utilizar cuando se estudia la relación entre variables originalmente cualitativas, y la población en estudio no presente una distribución conjunta normal” (p.5). En consecuencia, para analizar la correlación y contrastar las hipótesis en este estudio, se empleó el coeficiente Tau-B de Kendall, dado que se adecuaba a las condiciones establecidas: ambas variables poseen una escala de medición ordinal, son de naturaleza cualitativa y no presentan una distribución normal.

## **2.6 Aspectos éticos**

Se cumplió con el compromiso de respetar los aportes teóricos de los autores planteados. Se citó cada aporte en referencias bibliográficas. La citación es de gran importancia dado que se rinde créditos a las personas que nos antecedieron en la investigación, quienes nos brindaron un marco teórico y metodológico que permitió afianzar la investigación.

Se solicitó permiso a la institución, la Municipalidad Distrital de Huanta, para contar con la autorización correspondiente, lo cual nos permitió llegar a la población de estudio, para lo cual se cusó la documentación pertinente.

Se comunicó a los participantes de la encuesta el objetivo de la presente investigación. Por lo tanto, se cumplió con el principio ético de conocimiento de la investigación, dado que se solicitó su participación voluntaria en el estudio y se garantizó su anonimidad.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Resultados descriptivos

Los resultados descriptivos del presente trabajo de investigación están agrupados por cada dimensión analizada. Para el clima organizacional estas dimensiones son la realización personal, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales. Para la motivación laboral son la motivación intrínseca, la motivación extrínseca y la motivación trascendente. En la figura 1 se muestra el análisis descriptivo de la primera dimensión.

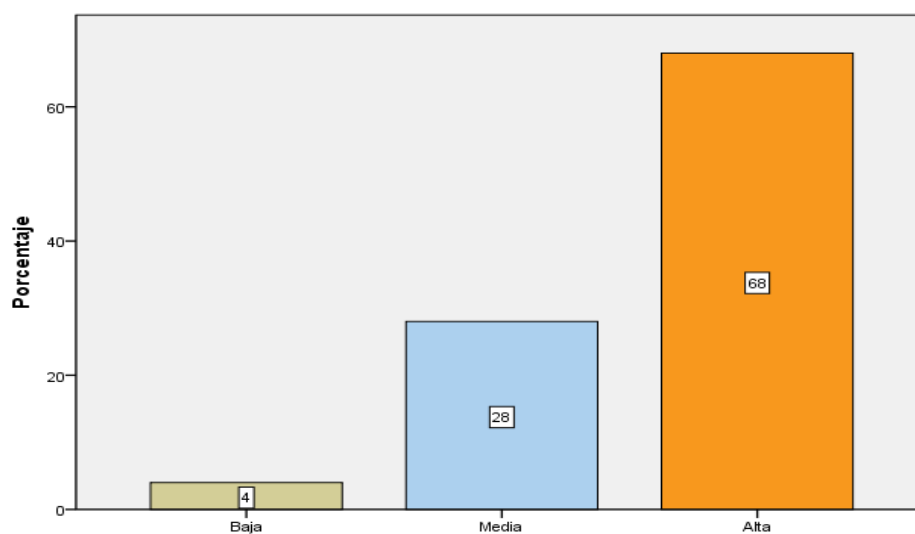


Figura 1. Realización personal

En la figura 1 se observa los niveles de realización personal que vienen percibiendo

los servidores públicos de la Municipalidad. Del 100% de los trabajadores encuestados el 68% perciben una realización personal alta, el 28% de los encuestados tiene una percepción meda y sólo el 4% percibe como bajo la realización de los trabajadores. Esta información se obtuvo luego de tabular las respuestas de 25 servidores públicos sobre diez ítems de la encuesta, correspondientes a la dimensión “realización personal”.

La segunda dimensión analizada del clima Institucional es el involucramiento laboral. Esta dimensión evaluó los siguientes indicadores: la oportunidad de crecimiento, la participación en los objetivos institucionales y el sentimiento de pertenencia al equipo. En la Figura 2 se presenta el resultado obtenido de la tabulación y análisis de los datos recolectados durante la investigación.

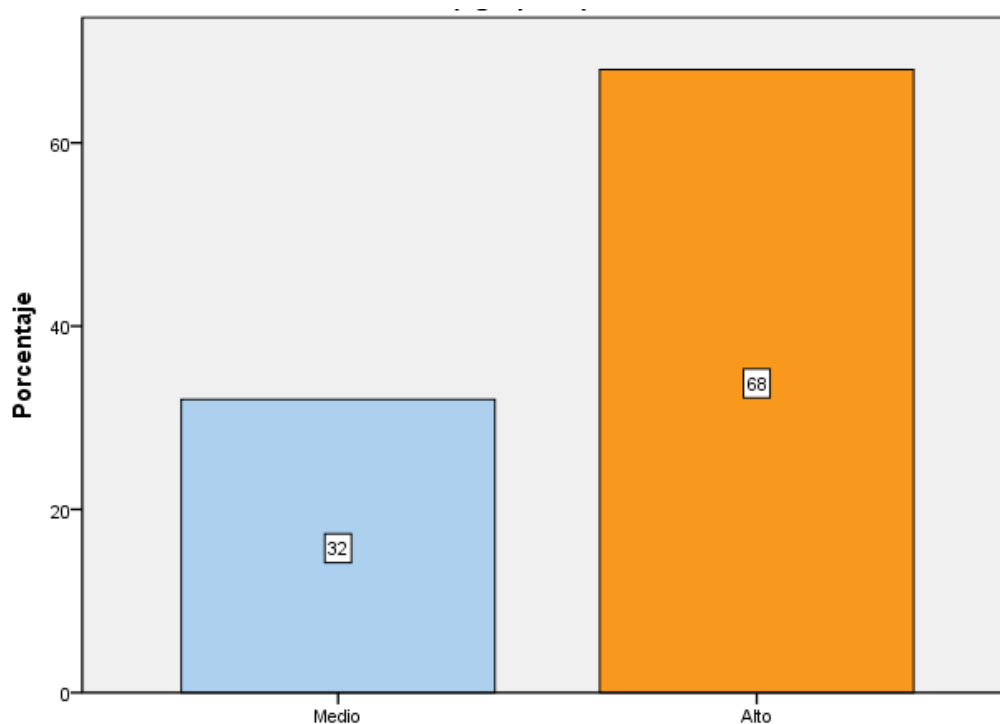


Figura 2. Involucramiento laboral

En la figura 2 se observa que del 100% el 68% de los trabajadores encuestados perciben un nivel alto de involucramiento laboral, mientras que un 28% lo percibieron en un nivel medio. Ningún encuestado percibió como bajo el involucramiento laboral.

En la figura 3 se presenta la dimensión supervisión perteneciente también a la variable clima organizacional. Esta variable incorporó entre sus indicadores al control de tareas, la valoración del desempeño y la evaluación constructiva en el seno de su trabajo desempeñado.

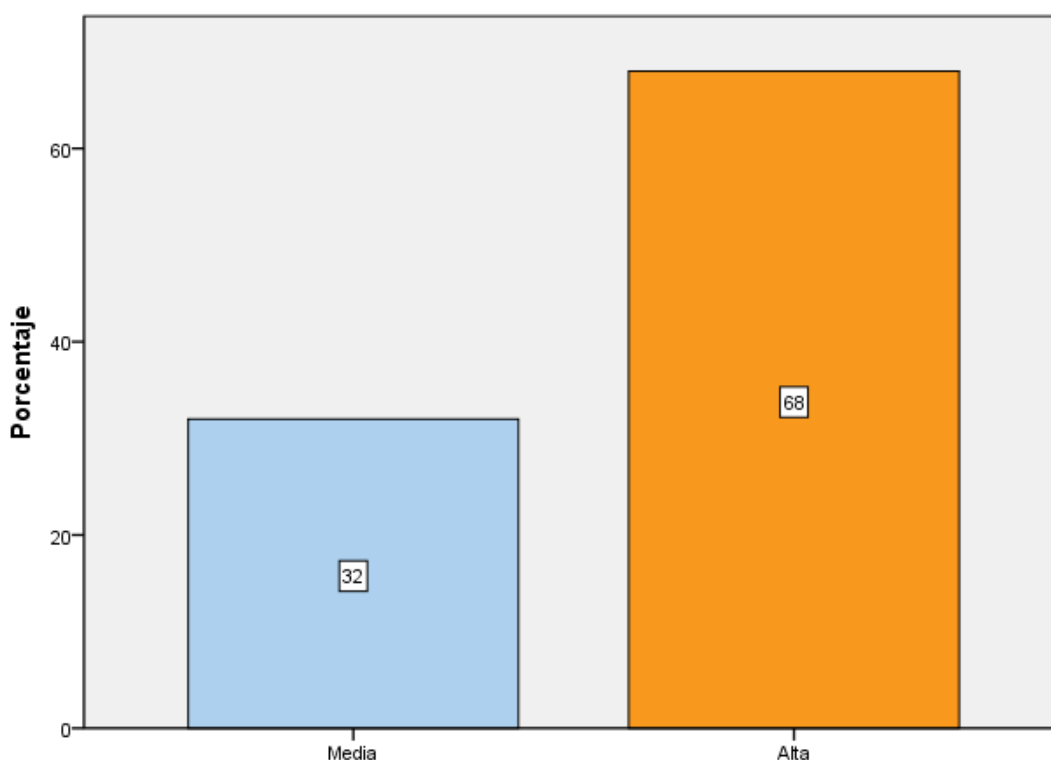
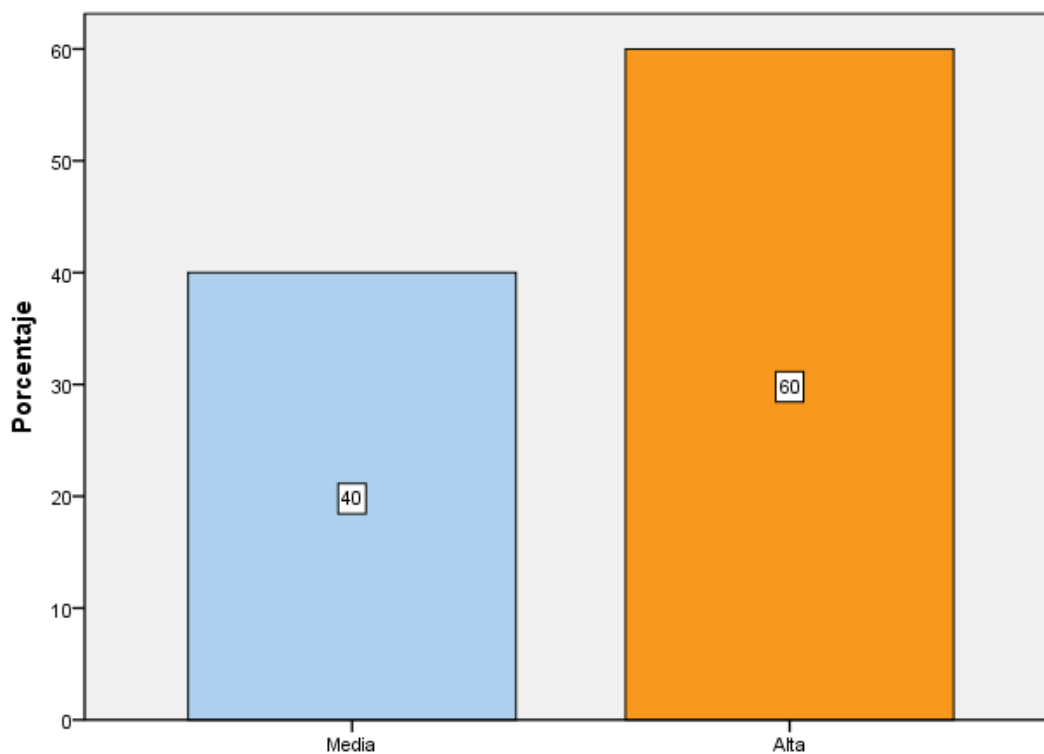


Figura 3. Supervisión en el trabajo

En la figura 3 se observa que del 100% el 68% de los trabajadores encuestados perciben un nivel alto en cuando a la supervisión en el trabajo, mientras que un 28% lo perciben en un nivel medio. Ningún encuestado percibió un nivel bajo sobre la supervisión en el trabajo.

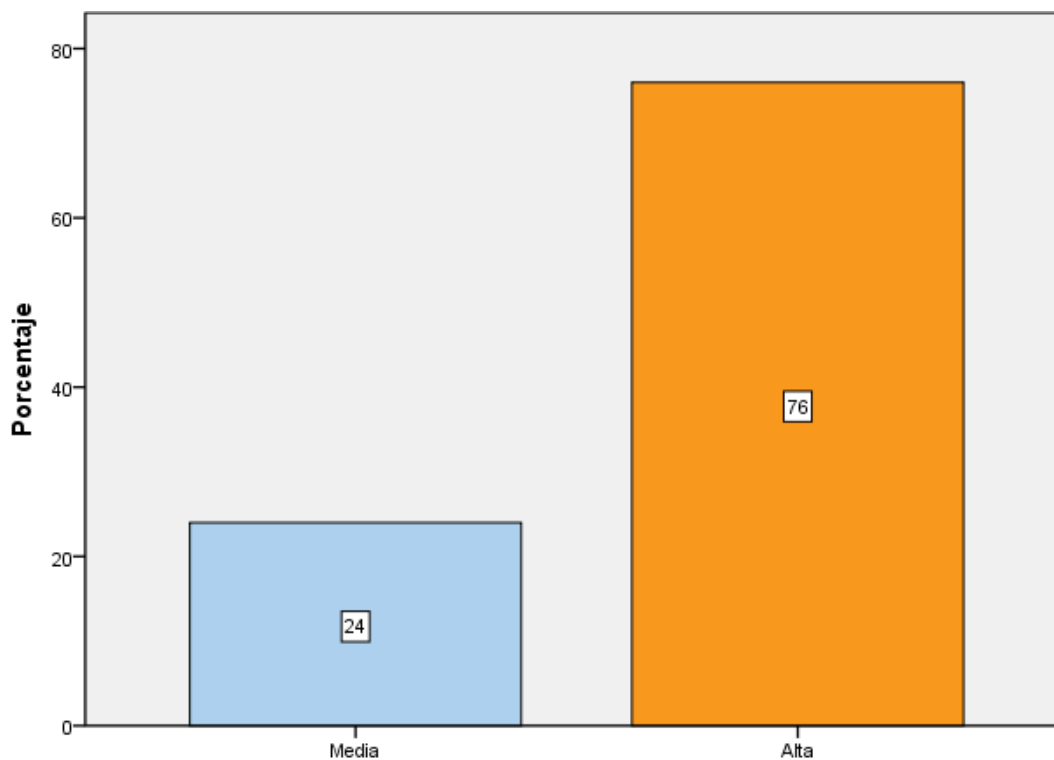
En la figura 4 se presenta la dimensión comunicación perteneciente también a la variable clima organizacional. Esta variable incorporó entre sus indicadores la comunicación interna, la cooperación laboral y el desarrollo de la comunicación en el centro laboral.



*Figura 4. Comunicación*

En la figura 4 se observa que del 100% el 60% de los trabajadores encuestados perciben un nivel alto en cuando a la comunicación, mientras que un 40% lo percibe en un nivel medio. Ningún encuestado sugirió sentir un nivel bajo en comunicación.

En la figura 5 se presenta la dimensión condiciones laborales y pertenece a la variable clima organizacional. Esta variable incorporó entre sus indicadores el acceso a los factores de trabajo, la preparación para el trabajo y la autonomía en el trabajo.



*Figura 5. Condiciones laborales*

En la figura 5 se observa de un 100% el 76% de los encuestados perciben las condiciones laborales en un nivel alto. Mientras que un 24% lo percibe en nivel medio. Ningún encuestado percibió las condiciones laborales en un nivel bajo.

En la figura 6 se presenta la dimensión de motivación intrínseca perteneciente a la variable motivación laboral. Esta variable incorporó entre sus indicadores la superación personal y la automotivación que los entrevistados pudieran autoreconocer en su comportamiento.

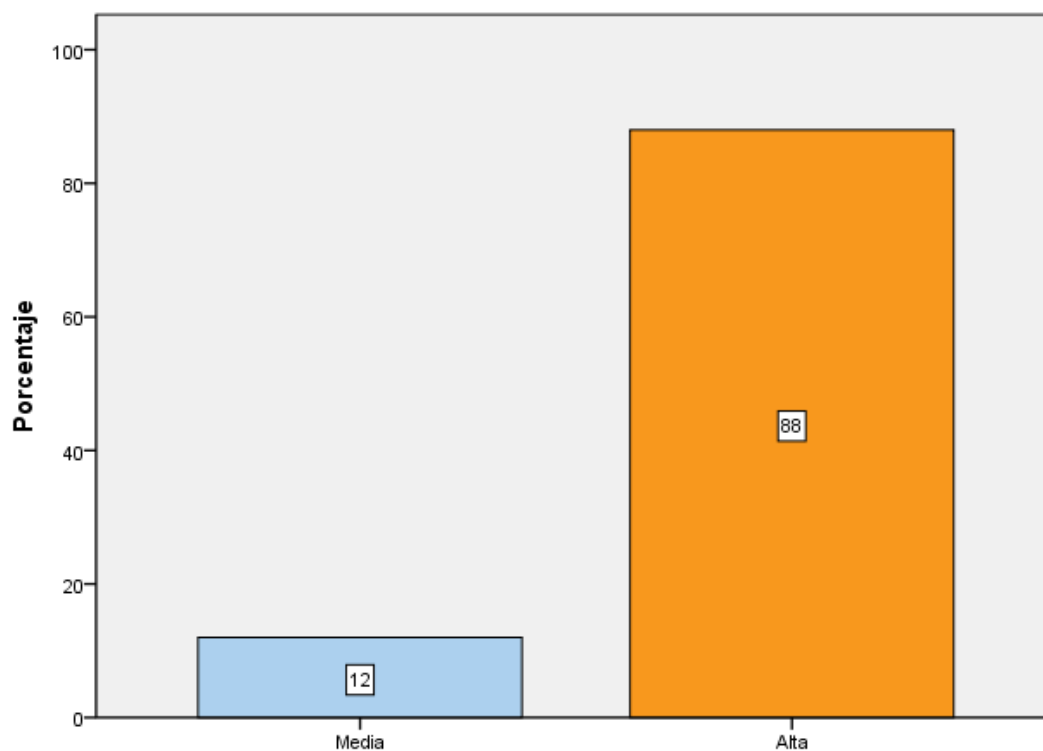


Figura 6. Motivación intrínseca

En la figura 6 se observa que del 100% el 88% de los trabajadores encuestados perciben la motivación intrínseca en un nivel alto. Mientras que un 18% manifestó que lo perciben en un nivel medio. Ningún encuestado percibió un nivel bajo referente a su motivación intrínseca.

En la figura 7 se presenta la dimensión de motivación extrínseca perteneciente también a la variable motivación laboral. Esta variable incorporó entre sus indicadores a las condiciones laborales y el reconocimiento del trabajo realizado.

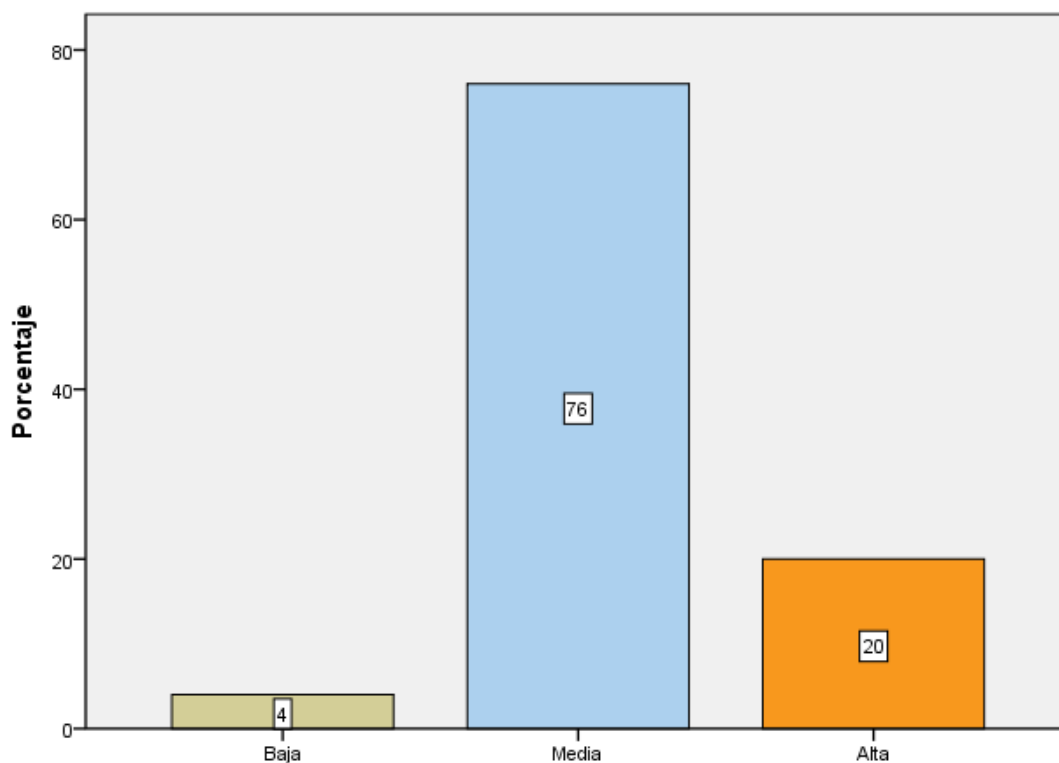
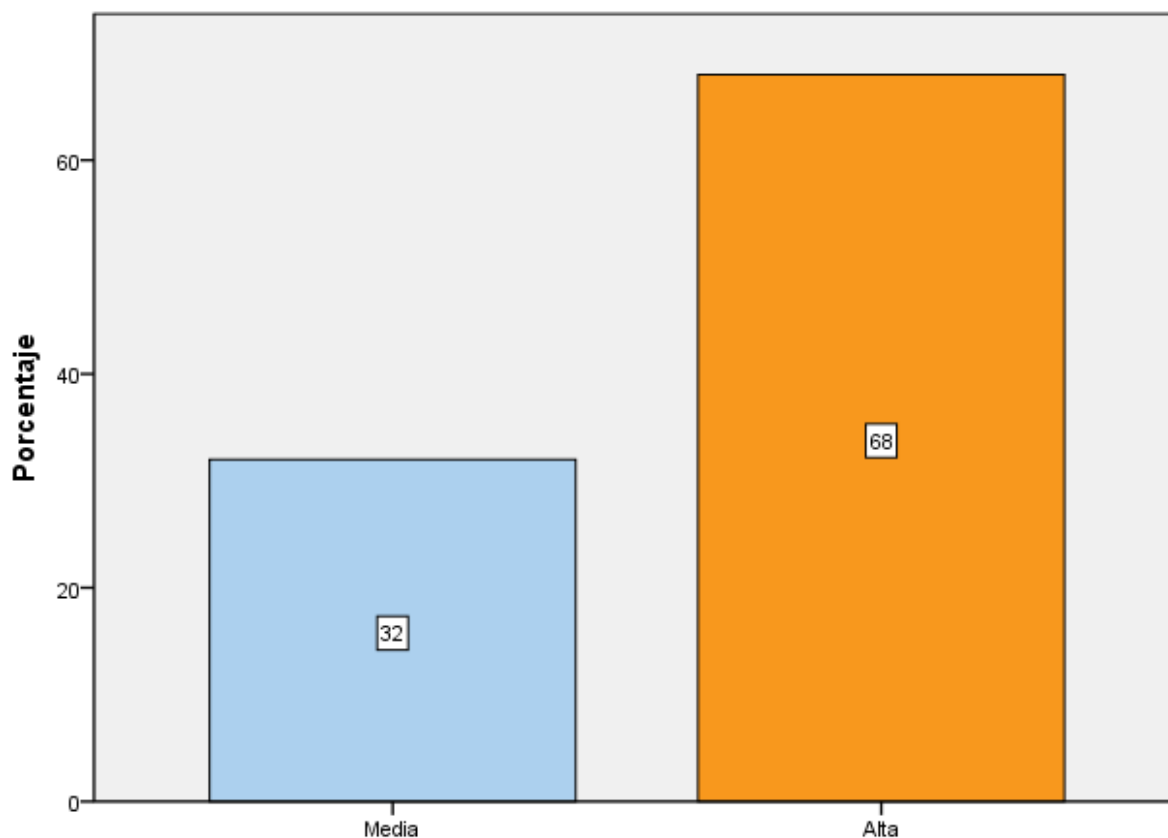


Figura 7. Motivación extrínseca

En la figura 7 se observa que del 100% el 76% de los trabajadores encuestados manifestaron percibir un nivel medio en cuando a motivación extrínseca, mientras que un 20% manifestó percibirlo en un nivel alto. El 4% de los entrevistado lo percibe en un nivel bajo.

En la figura 8 se presenta la dimensión de motivación trascendente perteneciente a la variable motivación laboral. Esta variable incorporó entre sus indicadores la contribución siente que realiza el trabajador hacia los otros, así como el reconocimiento de los valores personales que pudieran tener y que cumplen al realizar su trabajo en la institución.



*Figura 8. Motivación trascendente*

En la figura 8 se observa que del 100% el 68% de los entrevistados manifestaron percibir un nivel alto referente a la motivación trascendente, mientras que un 32% lo percibió en un nivel medio. Ningún entrevistado sugirió percibir un nivel bajo referente a su motivación trascendente.

### **Tablas de contingencia**

A continuación, se presentan cuatro tablas de contingencias, entre las variables motivación intrínseca, motivación extrínseca, motivación trascendental, motivación laboral contra la variable clima organizacional.

En la tabla 6 se presenta la tabla de contingencia entre la variable motivación intrínseca, una dimensión de la variable motivación laboral, frente a la variable clima organizacional.

**Tabla 6.***Tabla de contingencia motivación intrínseca vs clima organizacional*

			Clima organizacional		
			Medio	Alto	Total
Motivación intrínseca	Media	Recuento	2	1	3
		% dentro de Motivación intrínseca	66,7%	33,3%	100,0%
		<hr/>			
	Alta	Recuento	6	16	22
		% dentro de Motivación intrínseca	27,3%	72,7%	100,0%
		<hr/>			
Total	Recuento	8	17	25	
	% dentro de Motivación intrínseca	32,0%	68,0%	100,0%	
	<hr/>				

En la tabla 6 se observa que el 72,7% de los trabajadores encuestados que percibieron un alto nivel en la motivación intrínseca, también percibieron un alto nivel en el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Iguaín. Mientras que un 66,7% que lo percibieron en un nivel medio, también percibieron en nivel medio el clima organizacional. Además, el 33,3% que percibieron la motivación intrínseca en un nivel medio, percibieron en un nivel alto el clima organizacional. Finalmente, el 27,3% que percibieron un nivel alto en la motivación intrínseca, percibieron el clima organizacional en un nivel medio.

En la tabla 7 se presenta la tabla de contingencia entre la variable motivación extrínseca, una dimensión de la variable motivación laboral, frente a la variable clima organizacional.

**Tabla 7.***Tabla de contingencia motivación extrínseca vs clima organizacional*

		Clima organizacional			
		Medio	Alto	Total	
Motivación extrínseca	Baja	Recuento	0	1	1
		% dentro de Motivación extrínseca	,0%	100,0%	100,0%
	Media	Recuento	7	12	19
	% dentro de Motivación extrínseca	36,8%	63,2%	100,0%	
	Alta	Recuento	1	4	5
	% dentro de Motivación extrínseca	20,0%	80,0%	100,0%	
Total		Recuento	8	17	25
		% dentro de Motivación extrínseca	32,0%	68,0%	100,0%

En la tabla 7 se observa que el 100% de los trabajadores que percibieron una baja motivación extrínseca, indicaron que percibieron un alto nivel del clima organizacional. Mientras que el 80% de los trabajadores encuestados que percibieron un alto nivel en la motivación extrínseca, también percibieron un alto nivel en el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Iguaín. Mientras que un 63,2% que lo percibieron en un nivel medio, también percibieron en un nivel alto el clima organizacional. Así mismo se observa que un 36,8% que percibieron en un nivel medio la motivación extrínseca, también percibieron en un nivel medio al clima organizacional. Finalmente, el 20% que percibieron un nivel alto de motivación extrínseca también percibieron un nivel medio del clima organizacional.

En la tabla 8 se presenta la tabla de contingencia entre la variable motivación trascendental, una dimensión de la variable motivación laboral, frente a la variable clima organizacional.

**Tabla 8.***Tabla de contingencia motivación trascendental vs clima organizacional*

			Clima organizacional		
			Medio	Alto	Total
Motivación trascendente	Media	Recuento	5	3	8
		% dentro de Motivación trascendente	62,5%	37,5%	100,0%
	Alta	Recuento	3	14	17
		% dentro de Motivación trascendente	17,6%	82,4%	100,0%
Total	Recuento		8	17	25
	% dentro de Motivación trascendente		32,0%	68,0%	100,0%

En la tabla 8 se observa que el 82,4% de los trabajadores que percibieron una alta motivación trascendental, indicaron que percibieron un alto nivel del clima organizacional. Mientras que el 62,5% de los trabajadores encuestados que percibieron un nivel medio en la motivación trascendental, también percibieron un nivel medio en el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Iguaín. Mientras que un 37,5% que lo percibieron en un nivel medio, percibieron en un nivel alto el clima organizacional. Así mismo se observa que sólo un 17,6% que percibieron en un nivel alto en la motivación trascendental, percibieron en un nivel medio al clima organizacional.

En la tabla 9 se presenta la tabla de contingencia entre la variable motivación extrínseca, una dimensión de la variable motivación laboral, frente a la variable clima organizacional.

**Tabla 9.***Tabla de contingencia motivación laboral vs clima organizacional*

		Clima organizacional			
		Medio	Alto	Total	
Motivación laboral	Media	Recuento	5	2	7
		% dentro de Motivación laboral	71,4%	28,6%	100,0%
	Alta	Recuento	3	15	18
		% dentro de Motivación laboral	16,7%	83,3%	100,0%
Total		Recuento	8	17	25
		% dentro de Motivación laboral	32,0%	68,0%	100,0%

En la tabla 9 se observa que el 83,3% de los trabajadores que percibieron una alta motivación laboral, indicaron que percibieron un alto nivel del clima organizacional. Mientras que el 71,4% de los trabajadores encuestados que percibieron un nivel medio en la motivación laboral, también percibieron un nivel medio en el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Iguaín. Mientras que un 28,6% que lo percibieron en un nivel medio, percibieron en un nivel alto el clima organizacional. Así mismo se observa que sólo un 16,7% que percibieron en un nivel alto en la motivación laboral, percibieron en un nivel medio al clima organizacional.

### 3.2. Prueba de normalidad

Se realiza una prueba de normalidad para las variables principales evaluadas en la investigación. Se revisa la prueba de Shapiro-Wilk por tener una muestra menor a 50. Es recomendado para muestras pequeñas la prueba de Shapiro-Wilk. El resultado de la prueba de normalidad para ambas variables, según se muestra en la Tabla 4 es una distribución *no normal*, a un nivel de significancia de 0,05. (P-value = 0,000).

**Tabla 10.**  
*Prueba de Normalidad*

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,429	25	,000	,590	25	,000
Motivación laboral	,449	25	,000	,565	25	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

### 3.3. Contratación de las hipótesis

A continuación, se presenta las hipótesis específicas y generales planteadas en el informe:

#### 3.3.1 Hipótesis específica 1

Ho: El clima organizacional no se relaciona de manera significativa con la motivación intrínseca de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Iguaín.

Ha: El clima organizacional se relaciona de manera significativa con la motivación intrínseca de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Iguaín.

A un nivel de significancia del 5%, se realiza la contrastación de hipótesis utilizando la prueba Tau-B de Kendall, la cual se muestra en la tabla 11.

**Tabla 11.**  
*Contrastación de hipótesis específica 1.*

<b>Correlaciones</b>				
			Clima organizacional	Motivación intrínseca
Tau_b de Kendall	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,274
		Sig. (bilateral)	.	,179
		N	25	25
	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	,274	1,000
		Sig. (bilateral)	,179	.
		N	25	25

En la tabla 11 se evidencia que el coeficiente Tau-b de Kendall es 0.274, lo cual denota la existencia de una baja correlación entre las variables contrastadas. Siendo el p-valor = 0.179 mayor al nivel de significancia (5%) se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Por lo tanto, no existe correlación entre la variable clima organizacional y la motivación intrínseca de los servidores públicos de la Municipalidad.

### **3.3.2 Hipótesis específica 2**

Ho: El clima organizacional no se relaciona de manera significativa con la motivación extrínseca de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Iguaín.

Ha: El clima organizacional se relaciona de manera significativa con la motivación extrínseca de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Iguaín.

A un nivel de significancia del 5%, se realiza la contrastación de hipótesis utilizando la prueba Tau-B de Kendall, la cual se muestra en la tabla 12.

**Tabla 12.**  
*Contrastación de hipótesis específica 2*

<b>Correlaciones</b>				
			Clima organizacional	Motivación extrínseca
Tau_b de Kendall	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,063
		Sig. (bilateral)	.	,754
		N	25	25
	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	,063	1,000
		Sig. (bilateral)	,754	.
		N	25	25

En la tabla 12 se evidencia que el coeficiente Tau-b de Kendall es 0.063, lo cual significa que existe una baja correlación entre las variables contrastadas. Siendo el p-valor = 0.754 mayor al nivel de significancia (5%) se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Por lo tanto, no existe correlación entre la variable clima organizacional y la motivación extrínseca de los servidores públicos de la Municipalidad.

### 3.3.3 Hipótesis específica 3

Ho: El clima organizacional no se relaciona de manera significativa con la motivación trascendente de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Iguaín.

Ha: El clima organizacional se relaciona de manera significativa con la motivación trascendente de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Iguaín.

A un nivel de significancia del 5%, se realiza la contrastación de hipótesis utilizando la prueba Tau-B de Kendall, la cual se muestra en la tabla 13.

**Tabla 13.**  
*Contrastación de hipótesis específica 3*

<b>Correlaciones</b>				
			Clima organizacional	Motivación trascendente
Tau_b de Kendall	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,449
		Sig. (bilateral)	.	,028
		N	25	25
	Motivación trascendente	Coeficiente de correlación	,449	1,000
		Sig. (bilateral)	,028	.
		N	25	25

En la tabla 7 se evidencia que el coeficiente Tau-b de Kendall es 0.449, lo cual significa que existe una moderada correlación entre las variables contrastadas. Como el p-valor = 0.028 es menor al nivel de significancia (5%) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe correlación significativa entre la variable clima organizacional y la motivación trascendente de los servidores públicos de la Municipalidad.

#### 3.3.4 Hipótesis general

Ho: El clima organizacional no se relaciona de manera significativa con la motivación laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Iguaín.

Ha: El clima organizacional se relaciona de manera significativa con la motivación laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Iguaín.

A un nivel de significancia del 5%, se realiza la contrastación de hipótesis utilizando la prueba Tau-B de Kendall, la cual se muestra en la tabla 14.

**Tabla 14.**  
*Contrastación de hipótesis general.*

<b>Correlaciones</b>				
			Clima organizacional	Motivación laboral
Tau_b de Kendall	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,527
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	25	25
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,527	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	25	25

En la tabla 14 se evidencia que el coeficiente Tau-b de Kendall es 0.527, lo cual denota la existencia de una moderada correlación entre las variables contrastadas. Como el p-valor = 0.010 es menor al nivel de significancia (5%) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe correlación significativa entre la variable clima organizacional y la motivación laboral de los servidores públicos de la Municipalidad.

#### IV. DISCUSIÓN

Los análisis de discusión se realizan a través de la comparación de los resultados obtenidos con los resultados de los antecedentes presentados.

El trabajo de investigación evidenció una moderada correlación entre el clima organizacional y la motivación laboral, con un índice Tau-B = 0.527. Así mismo se evidenció que el 68% de los encuestados percibieron un alto clima organizacional y un 32% en nivel medio. Así mismo, el 72% manifestaron percibir un nivel alto de motivación laboral y un 28% un nivel medio. Revisando los antecedentes se encuentra que Ticona Y. (2016) en su tesis “*Influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal de enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión. ESSALUD, Tacna, 2014*” presenta como resultado que el clima institucional influye en la motivación, según la prueba Rho-Spearman con un valor de 0.356. Se observa que la investigación anterior determinó una baja correlación, pero igualmente existente. Si bien la investigación de Ticona (2016) utilizó la prueba Rho de Spearman, es igualmente válido la prueba Tau-b de Kendall para medir la asociación entre variables cualitativas ordinales. El nivel de correlación presentado es bajo frente al evidenciado en el presente estudio (0,527) a pesar que generalmente el índice Tau-B presenta valores menores a la prueba Rho de Spearman

en condiciones similares. Posiblemente se deba que en el Hospital el personal que ahí labora se desenvuelve de forma distinta a la de la Municipalidad, como es el caso del presente estudio.

Luego, recogemos los resultados que Zans A. (2016) presenta en su investigación "*Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa*". El autor encuentra que el clima institucional incide en el desempeño laboral, mencionado en sus resultados que el 96% de los trabajadores respondieron afirmativamente a desempeñarse mejor en un ambiente adecuado de trabajo. En comparación, en nuestro estudio también el 72% de aquellos que percibieron una alta motivación laboral, también percibieron un alto nivel en el clima organizacional. Por lo tanto, ambas investigaciones corroboran que existe un vínculo entre la motivación y desempeño laboral, frente al ambiente institucional donde se desenvuelven los trabajadores.

Finalmente, analizamos los resultados encontrados por Huayanay K. (2017) en su tesis "*Motivación laboral y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2017*". Presentó como resultado que el personal en su gran mayoría, el 85%, no se encuentra motivada de laborar en la Municipalidad Distrital de Amarilis. El resultado se contradice con el evidenciado en la Municipalidad Distrital de Iguaín, donde el 72% manifestaron percibir encontrarse en un nivel alto de motivación laboral. Ambas instituciones son municipalidades distritales, lo cual llama altamente la atención de la gran contradicción existe. Se considera que una posibilidad a la cual se deba la gran diferencia en los niveles de motivación laboral es el momento de la realización de la encuesta. El año 2017, cuando se realizó el estudio en la Municipalidad Distrital de Amarilis, las entidades ediles se encontraban en un periodo de cierre, frente a las próximas elecciones

municipales. Mientras que en el caso del estudio realizado en la Municipalidad Distrital de Iguaín se realizó en el año 2019, bastante reciente a la nueva gestión entrante posterior a las elecciones municipales. Sin embargo, ello evidenciaría que la motivación laboral decae a medida que transcurre los periodos de gestión municipal. Otra posibilidad es la diferencia de ambas organizaciones. Posiblemente el contexto interno generó el malestar interno en la Municipalidad Distrital de Iguaín, y en cambio, la gestión en la Municipalidad Distrital de Iguaín si se esfuerza por generar un buen ambiente laboral. Ello se puede contrastar en próximas investigaciones.

## V. CONCLUSIONES

Las conclusiones para el presente trabajo son:

De acuerdo al resultado obtenido, se concluye que no existe relación entre la motivación intrínseca y el clima organizacional. A un nivel de significancia del 5%, el clima organizacional no se correlaciona de manera significativa con la motivación intrínseca de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Iguaín. (P-valor=0.179). Así mismo, se evidenció que existe un alto porcentaje, 88% de los encuestados, que perciben un nivel alto la motivación intrínseca.

De acuerdo al resultado, se concluye que no existe relación entre la motivación extrínseca y el clima organizacional. A un nivel de significancia del 5%, se concluye que el clima organizacional no se correlaciona de manera significativa con la motivación extrínseca de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Iguaín, (P-valor=0.754). También se evidenció que el 76% de los encuestados manifiesta percibir un nivel medio de la motivación extrínseca.

De acuerdo al resultado obtenido, se concluye que existe relación entre la motivación trascendental y el clima organizacional. A un nivel de significancia del 5%, se concluye que el clima organizacional sí se correlaciona de manera significativa con la motivación

trascendente de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Iguaín. (P-valor=0.01). Por lo cual existe evidencia estadística para afirmar que existe correlación entre la variable clima organizacional y la motivación trascendente en la población estudiada. Así mismo se evidencia una moderada correlación entre ambas variables. (Tau-b = 0.449). Igualmente se evidenció que el 68% de los encuestados manifiesta percibir un alto nivel en su motivación trascendente.

Por los resultados evidenciados, se concluye que existe relación entre clima organizacional y la motivación laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Iguaín. Ambas variables se correlacionan a un nivel de significancia del 5% (P-valor=0.01). Por lo cual existe evidencia estadística para afirmar que existe un nivel de correlación entre la variable clima organizacional y la motivación laboral en la población estudiada. Se evidencia una moderada correlación entre ambas variables. (Tau-b = 0.527). Así mismo se evidenció que un 72% de los encuestados percibieron un alto nivel en su motivación laboral, frente a un 68% que percibieron un alto nivel en el clima organizacional. Así mismo, también se evidenció que el 83,3% de aquellos que percibieron el alto nivel de la motivación laboral, también percibieron un alto nivel en el clima organizacional. Por lo cual se concluye que en la institución pública Municipalidad Distrital de Iguaín hay un alto nivel de clima organizacional, y al mismo tiempo un alto nivel de motivación laboral, existiendo evidencia estadística para afirmar una correlación entre ambos factores.

## VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda profundizar el estudio de la variable motivación intrínseca en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Iguaín. Si bien, no se evidencia correlación entre clima organizacional y motivación intrínseca, esta variable no deja de ser parte fundamental de la motivación laboral de los trabajadores. El porcentaje de motivación intrínseca es alta en la institución pública; sin embargo, ello puede deberse a momentos coyunturales, por lo cuál se recomienda realizar un estudio longitudinal que permita apreciar la evolución de esta variable en el tiempo.

Igualmente se recomienda realizar nuevos estudios acerca de la variable motivación extrínseca en los servidores públicos de la Municipalidad. En el presente estudio tampoco se evidenció correlación entre ambas variables, sin embargo, conjuntamente con la motivación intrínseca, son variables fundamentales de la motivación laboral. Igual a la motivación intrínseca, el porcentaje actual halado se sitúa en el rango alto. Sin embargo, se recomienda realizar nuevos estudios en el lapso de un año, para estudiar la evolución de este factor frente al tiempo.

Se recomienda evaluar a profundidad el factor motivacional trascendente en los servidores públicos de la Municipalidad. El presente estudio evidenció una correlación

moderada y por lo tanto influyente en la motivación laboral de los trabajadores. Esta motivación presenta un nivel medio en la institución (68%). Se recomienda estudiar los factores internos que regulan la motivación trascendental, para conocer y programar actividades dirigido a su mejora.

Finalmente, se recomienda a la Municipalidad Distrital de Iguaín realizar planes de mejora con el objetivo de mejorar el clima organizacional que se vive en la institución, dado que existe suficiente evidencia para afirmar que existe una vinculación del clima institucional y la motivación laboral de los servidores públicos. Por lo tanto, una mejora en el ambiente laboral puede tener buenos resultados en la motivación laboral, que consecuentemente se concretiza en eficiencia productiva para la institución.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antunez, Y. (2015). El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco, ubicadas en la Ciudad de Maracay, Estado Aragua. Tesis para obtener el grado de maestro en Administración del Trabajo. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Arias, F. (1999). El proyecto de investigación: Guía para su elaboración. 3era edición. Editorial Episteme. Caracas, Venezuela.
- Burga, G. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque. Tesis para optar el grado de maestro en formación directiva y gobierno de las personas. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Perú.
- Chiavenato, I. (2009). Introducción a la teoría de organizaciones. 1era Edición. Editorial Manole. Brazil.
- Fernández, O. Z. (2014). Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas. Pág.15-35. México: UPIICSA.
- Gherman, T. I., Vásquez, J. I., & Murillo, D. O. (2011). La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio. Lima, Perú: CETRUM.
- Huayanay K. (2017). Motivación laboral y clima organizacional en la municipalidad distrital de amarilis. Tesis para obtener el grado de licenciado en administración. Universidad de Huánuco. Perú.
- Hernandez, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. 5ta edición. Editorial. Mc. Graw Hill. México.
- Morales, R. Q. (2009). Motivación y satisfacción laboral de los pastores adventistas de el salvador (Vol. 1). Lima, Perú: Universidad de Montemorelos.

- Neyra C., Ríos, T. (2016). Percepción del clima organizacional y motivación laboral de los clientes internos del Banco de Crédito del Perú de la Región 1. Tesis para optar el grado de licenciado en administración. Universidad Peruana Unión. Lima. Perú.
- López-Roldán P. & Fachelli S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Departamento de Sociología y análisis de las organizaciones. Barcelona: España. Universidad de Barcelona.
- Peralta, A.C & Besio C.V (2009). Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional.
- Pérez de Maldonado, I., Maldonado Pérez, M., & Bustamante Uzcátegui, S. (2006). Clima organizacional y gerencia: Inductores del cambio organizacional. *Investigación y Posgrado*, 21(2), 231-248.
- Robbins, S. (2009). Comportamiento organizacional. Editorial Prentice Hall Iberia. 13er edición. Madrid, España.
- Ticona, Y. (2016). Influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal de enfermería del hospital Daniel Alcides Carrión. EsSalud. Tacna, 2014. Tesis para obtener el grado de maestro en ciencias. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna. Perú.
- Toro García, N., Ochoa T., L. E., & Vargas del R., A. d. (2004). Promotor de la creatividad en la empresa. *Creando*, 2(3), 1-7.
- Ramírez, R. V. (2009). Diagnóstico del clima organizacional en una empresa telecomunicaciones de el Salvador (Vol. 1). Antiguo Cuscatlán, El Salvador: Universidad Dr. José Matías Delgado
- Zans A. (2017). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN, Managua, 2016. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

**ANEXOS**

### Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: “Clima organizacional y motivación laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Iguaín, 2019”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación existente entre el clima organizacional y la motivación laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Iguaín, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la motivación intrínseca de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Iguaín, 2021?</p> <p>¿Cómo es la relación entre el clima organizacional y la motivación intrínseca de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Iguaín, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación del clima organizacional y la motivación intrínseca de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Iguaín, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Iguaín, 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Conocer la relación significativa entre el clima organizacional y la motivación intrínseca de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Iguaín, 2021.</p> <p>Conocer la relación significativa entre el clima organizacional y la motivación extrínseca de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Iguaín, 2021.</p> <p>Reconocer la relación significativa entre el clima organizacional y la motivación trascendental de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Iguaín, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>El clima organizacional se relaciona de manera significativa con la motivación laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Iguaín, 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>El clima organizacional se relaciona de manera significativa con la motivación intrínseca de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Iguaín, 2021.</p> <p>El clima organizacional se relaciona de manera significativa con la motivación extrínseca de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Iguaín, 2021.</p> <p>El clima organizacional se relaciona de manera significativa con la motivación trascendental de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Iguaín, 2021.</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p><b>Clima organizacional</b></p> <p>Realización personal. Involucramiento laboral. Supervisión Comunicación Condiciones laborales.</p> <p><b>Variable 2</b></p> <p><b>Motivación laboral</b></p> <p>Motivación extrínseca.  Motivación intrínseca.  Motivación trascendente.</p>	<p><b>Tipo:</b> Aplicado</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional.</p> <p><b>Población:</b></p> <p>Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Iguaín, Huanta.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>Personal que labora en las instalaciones del palacio municipal del distrito de Iguaín. 25 personas.</p> <p><b>Técnicas de recolección de datos</b></p> <p>Técnica de la encuesta</p> <p><b>Instrumento</b></p> <p>Cuestionario de encuesta.</p> <p><b>Procesamiento de datos</b></p> <p>Software M.S. Excel.  Software SPSS v23.0</p>

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario sobre el Clima Laboral

Estimado participante. En el presente cuestionario cada ítem tiene cinco posibles respuestas. Le solicitamos que marque con una X el número de la columna que corresponda a su respuesta.

#### Escala

Nunca	Poco	Regular	Suficiente	Siempre
1	2	3	4	5

DIMENSIONES	ÍTEMS						
<b>Realización Personal</b>							
	1. Existen oportunidades de progresar en la institución.						
	2. Se reconocen los logros en el trabajo.						
	3. Los objetivos de trabajo son retadores y contribuyen a mi crecimiento profesional.						
	4. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.						
	5. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.						
	6. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.						
	7. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.						
	8. Mi grupo de trabajo, funciona como un equipo bien integrado.						
	9. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.						
	10. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.						
<b>Involucramiento Laboral</b>							
	11. Se siente comprometido con el éxito en la organización.						
	12. La organización tiene un involucramiento laboral.						
	13. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.						
	14. Los trabajadores están comprometidos con la organización.						
	15. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.						

	16. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.						
	17. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.						
	18. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.						
	19. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.						
	20. Existe un trato justo en la institución.						
<b>Supervisión</b>							
	21. El superior brinda apoyo luego de conocer los obstáculos que se presentan en el trabajo.						
	22. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen y mejora los criterios de evaluación.						
	23. La supervisión sirve para mejorar la escala remunerativa.						
	24. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.						
	25. Las actividades evaluadas permiten identificar falencias en procedimientos.						
	26. La supervisión se da sobre la revisión de las funciones diarias asignadas.						
	27. Existe una adecuada administración de las actividades encargadas.						
	28. El supervisor se interesa por el éxito del desempeño de los empleados.						
	29. Se valora los altos niveles de desempeño.						
	30. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.						
<b>Comunicación</b>							
	31. En mi oficina o lugar de trabajo, la información fluye adecuadamente.						
	32. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.						
	33. Existen suficientes canales de comunicación.						
	34. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.						
	35. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.						
	36. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.						
	37. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.						
	38. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día, en términos de comunicación.						
	39. En los grupos de trabajo, se promueve una relación armoniosa y comunicativa.						
	40. La empresa promueve el desarrollo del Personal en habilidades comunicativas.						
<b>Condiciones laborales</b>							
	41. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.						

	42. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
	43. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
	44. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
	45. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
	46. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
	47. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
	48. En la institución, se afrontan y superan obstáculos.					
	49. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
	50. Los objetivos de su labor desempeñada guardan relación con la visión de la institución.					

### Cuestionario sobre la Motivación Laboral

Estimado participante. En el presente cuestionario cada ítem tiene cinco posibles respuestas. Le solicitamos que marque con una X el número de la columna que corresponda a su respuesta.

Nunca	Poco	Regular	Suficiente	Siempre
1	2	3	4	5

<b>Motivación Intrínseca</b>					
	1. Realizar su trabajo es parte de su superación personal.				
	2. Se esfuerza porque cree que vale la pena en este trabajo.				
	3. El poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal.				
	4. Se divierte haciendo su trabajo.				
	5. Se siente orgulloso de sí mismo al realizar su trabajo.				
	6. Tiene que probarse a sí mismo que puede hacer lo encomendado.				
<b>Motivación Extrínseca</b>					
	7. Existe arriesgo de perder su trabajo si no se esfuerza lo suficiente.				
	8. Percibe por su trabajo una compensación financiera acorde a su trabajo.				
	9. El poner esfuerzo en su trabajo le permite ser parte del equipo de su área.				
	10. Cuando realiza su trabajo recibe el reconocimiento y respeto de otras personas.				
	11. Siente que su trabajo es remunerado acorde a las labores que realiza.				
<b>Motivación Trascendente</b>					
	12. La labor que desempeña se encuentra acorde con sus valores personales.				
	13. Al realizar sus funciones, está apoyando a su equipo a lograr sus objetivos personales también.				
	14. Considera que su trabajo tiene impacto positivo en su comunidad.				
	15. Su labor contribuye a lograr los objetivos de su institución.				

### Anexo 3. Base de datos.

V. Clima organizacional	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
Encuesta 1	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3
Encuesta 2	3	5	5	3	5	3	4	4	5	5	4	5	3	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3
Encuesta 3	2	3	5	5	3	5	3	2	2	3	5	3	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3
Encuesta 4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuesta 5	5	5	4	3	3	4	4	5	5	2	5	5	4	4	4	4	5	2	4	2	5	2	3	3	2
Encuesta 6	5	4	3	1	2	4	5	3	4	3	3	4	4	4	2	5	5	3	4	5	5	5	5	2	3
Encuesta 7	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	2	5	5	3	2	3
Encuesta 8	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2
Encuesta 9	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3
Encuesta10	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5
Encuesta11	5	5	5	5	5	3	4	2	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
Encuesta12	3	3	5	5	5	5	5	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	2	2	5	
Encuesta13	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	2	5	5	5	5	4	5	5
Encuesta14	5	5	5	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4	3	5	2	5	3	2	2	2	2	4	2	2
Encuesta15	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuesta16	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4
Encuesta17	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5
Encuesta18	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	2	5	3	5	4	2	5
Encuesta19	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuesta20	2	5	4	5	5	6	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	1
Encuesta21	2	3	2	3	3	3	3	5	4	2	5	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	4	3	4
Encuesta22	4	3	5	4	4	3	3	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4
Encuesta23	4	5	3	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
Encuesta24	5	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
Encuesta25	5	3	5	5	5	4	4	3	5	5	5	3	3	5	4	3	5	4	5	5	5	4	3	5	5

Tabulación de encuesta en MS Excel 2016 - Parte 1.

V. Clima organizacional	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	
Encuesta 1	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	3	1	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	
Encuesta 2	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5
Encuesta 3	4	3	5	3	5	5	5	3	3	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	
Encuesta 4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Encuesta 5	3	4	4	2	5	3	5	4	2	3	2	4	5	3	3	3	4	3	5	2	4	5	5	5	5	
Encuesta 6	5	4	5	3	5	3	4	5	5	4	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	5	
Encuesta 7	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	5	4	5	
Encuesta 8	3	4	4	3	2	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	
Encuesta 9	5	5	4	4	3	4	5	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	2	
Encuesta10	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	
Encuesta11	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	
Encuesta12	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	2	4	3	2	3	2	5	5	2	2	3	4	3	4	5	
Encuesta13	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
Encuesta14	3	5	3	3	1	2	2	3	3	2	5	2	2	3	2	2	2	2	5	3	5	4	3	3	3	
Encuesta15	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Encuesta16	5	5	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	1	5	5	5	5	4	
Encuesta17	4	5	4	3	3	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	
Encuesta18	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	4	3	2	2	1	5	5	5	5	5	
Encuesta19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Encuesta20	5	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	2	3	5	5	3	5	5	5	2	
Encuesta21	5	4	2	3	2	2	2	5	5	2	2	3	5	2	4	4	5	4	4	3	4	5	4	2	4	
Encuesta22	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	
Encuesta23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	
Encuesta24	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	3	5	2	5	5	5	4	5	
Encuesta25	5	4	5	4	5	5	5	3	3	3	4	5	2	5	2	5	4	3	2	2	5	3	5	5	5	

**Tabulación de encuesta en MS Excel 2016 - Parte 2.**

V. Motivación laboral	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
Encuesta 1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuesta 2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5
Encuesta 3	5	3	5	5	3	5	3	3	3	4	3	3	5	5	5
Encuesta 4	5	4	5	5	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5
Encuesta 5	5	5	5	5	3	5	3	3	2	3	3	3	5	5	4
Encuesta 6	4	3	5	4	3	5	5	2	3	3	4	5	5	3	5
Encuesta 7	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	5	2
Encuesta 8	3	3	5	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4
Encuesta 9	5	5	5	5	3	4	2	3	2	2	2	2	4	5	4
Encuesta 10	5	5	5	4	5	5	3	4	4	3	3	4	5	3	5
Encuesta 11	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	5	3
Encuesta 12	5	3	5	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4
Encuesta 13	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
Encuesta 14	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	5	5
Encuesta 15	5	4	5	3	2	2	4	3	2	5	3	2	5	3	5
Encuesta 16	5	4	5	2	3	4	3	3	3	4	3	2	5	5	5
Encuesta 17	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4
Encuesta 18	5	5	5	4	3	5	5	4	2	5	3	5	2	5	5
Encuesta 19	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
Encuesta 20	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5	5	5
Encuesta 21	5	5	5	5	3	4	2	3	3	3	3	4	5	5	3
Encuesta 22	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
Encuesta 23	5	4	5	4	5	5	2	3	2	4	3	3	5	4	4
Encuesta 24	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5
Encuesta 25	5	4	5	5	3	5	4	3	3	3	3	5	5	4	5

**Tabulación de encuesta en MS Excel 2016 - Parte 3.**

#### Anexo 4. Fotografías



**Fotografía 1. Portada de la Municipalidad Distrital de Iguain. (10/06/2021)**



**Fotografía 2. Encuesta al personal administrativo. (10/06/2021)**



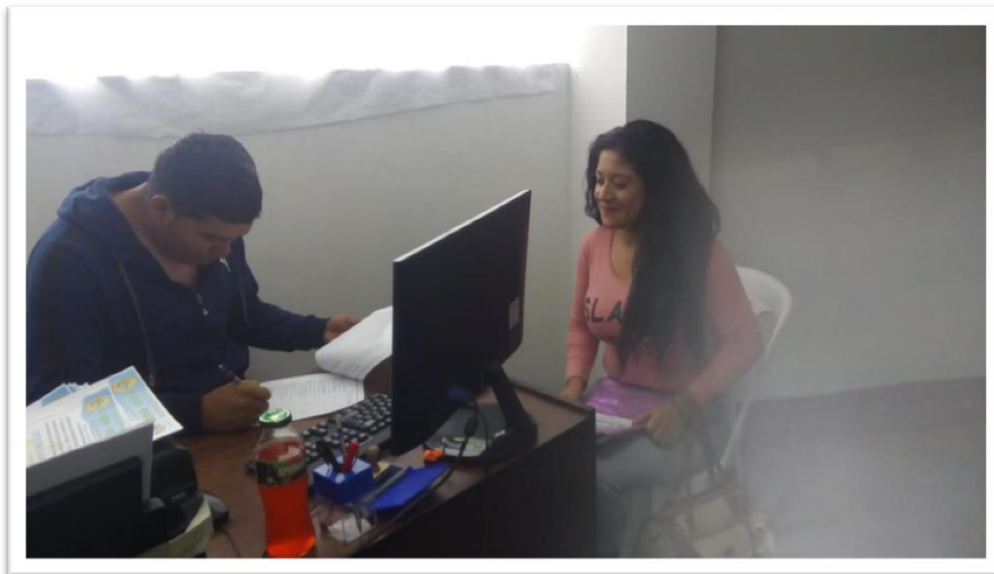
**Fotografía 3. Encuesta al personal administrativo. (10/06/2021)**



**Fotografía 4. Encuesta al personal administrativo. (10/06/2021)**



**Fotografía 5. Encuesta al personal administrativo. (10/06/2021)**



**Fotografía 6. Encuesta al personal administrativo. (10/06/2021)**

## Anexo 5. Evidencia de similitud de digital



# MILAGROS CHACON PALOMINO

## “Clima organizacional y motivación laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Iguain, 2021”

- Titulos
- REVISION 2025
- Universidad Peruana de Ciencias e Informatica

### Detalles del documento

Identificador de la entrega  
trmcoid::13291706809

Fecha de entrega  
7 jul 2025, 10:06 a.m. GMT-5

Fecha de descarga  
7 jul 2025, 11:32 a.m. GMT-5

Nombre de archivo  
CHACON\_PALOMINO\_MILAGROS.docx

Tamaño de archivo  
628.6 KB

81 Páginas

16.056 Palabras

84.045 Caracteres






## 20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- ▾ Bibliografía
- ▾ Texto citado

### Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 15%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad




#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 15%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.upd.edu.pe	7%
2	Trabajos del estudiante	Universidad Alas Peruanas	5%
3	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	3%
4	Internet	hdl.handle.net	2%
5	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo	<1%
6	Trabajos del estudiante	Universidad Andina del Cusco	<1%
7	Internet	repositorio.ulasamericas.edu.pe	<1%
8	Trabajos del estudiante	Universidad San Ignacio de Loyola	<1%
9	Internet	repositorio.usanpedro.edu.pe	<1%
10	Internet	repositorio.umch.edu.pe	<1%
11	Trabajos del estudiante	uncedu	<1%

## Anexo 6. Autorización de publicación en repositorio



### FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACION O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCHI

#### 1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: CHACON PALOMINO, MILAGROS

DNI: 70116406 Correo electrónico: milapalomino25@gmail.com

Domicilio: Asociación los mecánicos I.L.L.

Teléfono fijo: — Teléfono celular: 932649423

#### 2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO o TESIS

Facultad/Escuela: DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller ( ) Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional ( )

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

"Clima Organizacional y Motivación Laboral de los Servidores  
Públicos de la Municipalidad Distrital de Iquain 2021"

#### 3.- OBTENER:

Bachiller ( ) Título  Mg ( ) Dr ( ) PhD ( )

#### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRONICA

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) Tesis indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):

Sí, autorizo el depósito total.

( ) Sí, autorizo el depósito y solo las partes: \_\_\_\_\_

( ) No autorizo el depósito.

Como constancia firmo el presente documento  
en la ciudad de Lima, a los 08 días del mes de  
Julio de 2025.

Huella digital



  
Firma