

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**El clima laboral y la motivación laboral en el personal
administrativo de la municipalidad distrital de Huatasani de
Juliaca, 2021**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en
Administración y Negocios Internacionales

Por:

Shirley Violeta Sanchez Huanca

Asesor:

Mg. Amed Vargas Martínez

Juliaca, octubre de 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS

Amed Vargas Martínez, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Profesional Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“EL CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUATASANI DE JULIACA, 2021”** constituye la memoria que presenta la Bachiller **Shirley Violeta Sanchez Huanca** para obtener el título de Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 31 días del mes de octubre del año 2022.



Mg. Amed Vargas Martínez

Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a... 5 ... día(s) del mes de... octubre ... del año 2022, siendo las... 14:00 ... horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Juliaca, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Mto. Lucas Fernando Meza Revatta, el (la) secretario(a): Mtro. Julio Samuel Torres Miranda y los demás miembros: Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco y el (la) asesor(a) Mtro. Amed Vargas Martinez.

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: El clima laboral y la motivación laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Huatasani de Juliaca, 2021.

del(los) bachiller/es: a) Shirley Violeta Sanchez Huamca b) c)

conducente a la obtención del título profesional de: Licenciado en Administración y Negocios Internacionales (Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado. Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Shirley Violeta Sanchez Huamca

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	14	C	Aceptable	Bueno

Bachiller (b):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente/a
Asesor/a
Bachiller(a)

Miembro

Secretario/a
Miembro

Bachiller (b)

Bachiller (c)

El clima laboral y la motivación laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Huatasani de Juliaca, 2021.

Work climate and work motivation in the administrative personnel of the district municipality of Huatasani de Juliaca, 2021.

Shirley Sánchez Huanca ¹ Amed Vargas Martinez ²

^aUniversidad Peruana Unión, Juliaca, Perú

Resumen

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo, determinar la relación que existe entre el clima laboral y la motivación laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huatasani de Juliaca, 2021. El enfoque de la investigación es cuantitativo con un diseño no experimental, correlacional de corte transversal, estuvo conformada por 44 miembros del personal administrativo, asimismo, para medir la variable clima laboral se utilizó la escala CL-SPC propuesto por Palma (2000), compuesto por 36 ítems, y para la variable motivación laboral se utilizó la escala de motivación laboral (R-Maws) propuesto por (Gagné et al., 2012), compuesta por 15 ítems. Los resultados muestran que las variables cumplen la normalidad ($p = 0.771 > \alpha = 0.05$). Los resultados muestran que existe una correlación positiva de R de Pearson = 0,348, entre el clima laboral y la motivación laboral; es decir, cuanto mejor sea el clima laboral existirá más motivación laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huatasani de Juliaca, 2021. En conclusión, el personal administrativo será beneficiado con el estudio de investigación, asimismo se determinó que el clima laboral tiene relación con la motivación laboral, cuyo resultado evidenció que, mientras se cuente con un adecuado clima laboral, los colaboradores tendrán una excelente motivación laboral, lo cual beneficiará a la empresa en productividad, eficiencia entre otros. Por otra parte, la investigación deja abierta la posibilidad a un futuro estudio del clima laboral y la motivación laboral, se podría contrastar con resultados de otros estudios similares.

Palabras clave: *Clima laboral, motivación laboral, personal administrativo, municipalidad, Juliaca*

Abstract

Objective: The objective of this study is to determine to what extent administrative management predicts delinquency in institutions belonging to a confessional organization in the southern zone of Peru, **Material and methods:** the population is made up of a total of 180 professionals from 50 educational institutions. To determine the sample calculation, a census sampling was used to include the entire population, who were evaluated with a Likert-type scale to measure administrative management, and for the collection of information on delinquency in 2021 and 2022, documentary analysis was used. **Results:** among the main results it was determined that 58.33% have high levels of administrative management, while 41.67% have medium levels, with respect to delinquency in the year 2021 55% have medium levels, 31.67% have high levels and 13.33% have low levels, in the year 2022 46.11% have medium levels, 41.11% have low levels and 12.78% have high levels. **Conclusion:** the main conclusion reached in the study is that administrative management predicts delinquency in institutions belonging to a confessional organization in the southern zone of Peru.

Key Words: *administrative management; administrative approach, management level, uses of education, decision making, delinquency.*

Introducción

A nivel mundial, las empresas están prestando menor atención al clima laboral, siendo una pieza fundamental para el desarrollo de estrategias en la organización, (da Costa et al., 2014). Asimismo, la gran mayoría de empresas aspiran alcanzar un buen clima laboral, donde sus colaboradores se encuentren siempre motivados en lo posible, ya que de cierta manera la motivación laboral mejorará, siendo reflejado en la productividad y el desempeño del colaborador. Cabe rescatar que en las empresas del sector privado es más fácil poder lograr un buen clima laboral, pues no existe tanta burocracia, por lo que una cantidad razonable de colaboradores tiene la voluntad de determinar en qué tiempo trabajan y a qué hora se desconectan para estar con tus seres queridos, es decir logran tener un equilibrio entre lo laboral y la vida personal, de manera que logran estar motivados. Sin embargo, el sector público es muy burocrático, por lo cual se ve la existencia de dificultades para construir un buen clima laboral donde los colaboradores se encuentren motivados.

El clima laboral es aquel conjunto de rutinas, condiciones dadas dentro de una organización, la cual está ligada de manera directa con la satisfacción del colaborador en su entorno laboral. La motivación laboral es una herramienta imprescindible para cualquier organización, ya que sí el colaborador se encuentra desmotivado entonces comienza a perder el interés, entusiasmo reflejado en su desenvolvimiento de sus actividades productivas. La definición precisa de esta investigación es, determinar la relación que existe entre clima laboral y la motivación laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huatasani, Juliaca, 2021.

Formulación del problema y revisión bibliográfica

A nivel mundial, las empresas están prestando menor atención al clima laboral, siendo una pieza fundamental para el desarrollo de estrategias en la organización, (da Costa et al., 2014). Asimismo, la gran mayoría de empresas aspiran alcanzar un buen clima laboral, donde sus colaboradores se encuentren siempre motivados en lo posible, ya que de cierta manera la motivación laboral mejorará, siendo reflejado en la productividad y el desempeño del colaborador. Cabe rescatar que en las empresas del sector privado es más fácil poder lograr un buen clima laboral, pues no existe tanta burocracia, por lo que una cantidad razonable de colaboradores tiene la voluntad de determinar en qué tiempo trabajan y a qué hora se desconectan para estar con tus seres queridos, es decir logran tener un equilibrio entre lo laboral y la vida personal, de manera

que logran estar motivados. Sin embargo, el sector público es muy burocrático, por lo cual se ve la existencia de dificultades para construir un buen clima laboral donde los colaboradores se encuentren motivados.

El clima laboral es aquel conjunto de rutinas, condiciones dadas dentro de una organización, la cual está ligada de manera directa con la satisfacción del colaborador en su entorno laboral. La motivación laboral es una herramienta imprescindible para cualquier organización, ya que si el colaborador se encuentra desmotivado entonces comienza a perder el interés, entusiasmo reflejado en su desenvolvimiento de sus actividades productivas. La definición precisa de esta investigación es, determinar la relación que existe entre clima laboral y la motivación laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huatasani, Juliaca, 2021.

En un estudio en las sucursales de la empresa LG realizado por el director global de recursos humanos de esta misma, que pueden ser analizados con el fin de identificar el nivel de satisfacción del clima laboral en relación con la motivación. Los resultados fueron, el 11% de colaboradores insatisfechos con el clima laboral, 26 % de colaboradores relativamente insatisfechos y el 13% de colaboradores están muy motivados. Se concluye que, hasta una empresa trasnacional como LG puede presentar este tipo de problema con relación al clima laboral y motivación, Barrientos (2020).

Además, en las últimas décadas, las empresas han presentado problemas en el desarrollo de sus labores por parte de sus colaboradores, siendo uno de ellos la manera de mantener un buen clima laboral, así trabajen con motivación, por lo que los colaboradores desempeñan un buen papel en el área de trabajo. Cada vez más en un mercado globalizado, por ello es por lo que suelen ser mucho más competitivas, de esa manera alcanzar una diferenciación importante frente a la competencia, a su vez las empresas cuentan con un personal sumamente competente, Barrientos (2020).

La presente investigación nace sobre la inquietud por determinar el clima laboral que presentan en la actualidad la plana administrativa de los colaboradores de la municipalidad distrital de Huatasani en la ciudad de Juliaca con una concordancia a la motivación laboral presentada por la misma población. Según Quispe (2019), en una empresa existen diversas situaciones que pueden generar confusiones, incertidumbre, inestabilidad, entre otras situaciones que generan que los colaboradores creen un clima laboral de incertidumbres.

Además, Bustamante (2013) menciona que, existen empresas que descuidan el clima laboral cuando es un aspecto fundamental en el desarrollo de estrategias, como para contar con un personal comprometido y que estos a su vez tengan la iniciativa de

desarrollar su labor, es decir que cuando los colaboradores cuentan con un agradable clima laboral, estos trabajan con entusiasmo, compromiso, y lo más importante es que tienen la iniciativa de realizar sus funciones de trabajo. En la empresa existen diversas conductas de los trabajadores frente a las tareas encomendadas según sus puestos de trabajo, en algunos casos los colaboradores se sienten satisfechos por ser motivados con incentivos económico extra, en otros casos los colaboradores pueden percibir insatisfacción por el reconocimiento de sus laborales, de tal forma que se genere un clima laboral hostil en la empresa, Quispe (2019). Prado (2015) en su investigación, cuyo objetivo fue medir y analizar los indicadores de los factores del clima laboral y las competencias del desempeño laboral en los colaboradores de la plana administrativa de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo. El estudio fue de diseño correlacional, con una muestra de 60 colaboradores administrativos en dicha institución superior.

Los instrumentos fueron, una prueba para el clima laboral establecido por 50 ítems, cuya finalidad fue medir los factores de dicha variable, comprendiendo cinco dimensiones: Involucramiento laboral, comunicación, supervisión, condiciones laborales y autorrealización. Mientras que, el instrumento para la variable de desempeño laboral constó de 23 ítems y de 5 dimensiones: Desempeño con su trabajo, desempeño en relación con sus superiores, participación en las decisiones, desempeño con el reconocimiento.

Se determino que en la presente investigacion existe un vínculo considerado alto y significativo entre el clima laboral y el desempeño laboral, presentando que el clima laboral es un elemento de vital importancia que aprueba mantener la eficiencia y eficiencia en el colaborador de la institución; entonces, se concluye que la existencia de ambas variables genera un vínculo de causa efecto positivo.

Macías y Vanga (2021), en su estudio del Motivación laboral y Clima organizacional como herramientas de planes de mejora institucional, fue de realizar un diagnóstico situacional a partir de los docentes de la carrera de Ingeniería Civil de la Universidad Técnica de Manabí, se realizó el tipo de investigación de campo, con enfoque cuantitativo, con un muestreo censal, se aplicó un cuestionario realizado bajo la técnica de semaforización.

Los resultados fueron, existencia de deficiencias vinculadas al clima organizacional, de manera que no repercuten en la motivación de los colaboradores. Entonces se dio por concluido de manera que el diagnóstico realizado a las organizaciones se debe adquirir como herramientas de propuesta para planes de mejora iniciando con aquellos aspectos negativos encontrados. Quispe (2019), en su investigacion sobre la Percepción del clima organizacional y motivación laboral de los

clientes internos del Banco de Crédito del Perú, sucursal Juliaca, en el 2017, determino que existe una relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los clientes internos del Banco, cuya metodología, fue de enfoque cualitativo, tipo no experimental, transversal, y con diseño correlacional; población de 80 colaboradores, tomando una muestra de 64 clientes internos. Se determino que existe un vínculo directo entre la variable de clima organizacional y motivación laboral, considerando que la motivación laboral nace a partir del desarrollo unas capacidades que conducen a la materialización de ciertos objetivos para satisfacer necesidades y/o expectativas.

Nomberto (2017) en su investigación, Plan de propuesta de mejora de clima laboral en la gerencia regional trabajo y promoción de empleo La Libertad – Trujillo, con el objetivo realizar un plan de propuesta de mejora de clima laboral en la Gerencia Regional Trabajo y Promoción de Empleo La Libertad-Trujillo. La metodología fue de tipo descriptivo, aplicada en una muestra de 60 trabajadores. La técnica de recolección de datos para realizar la investigación fue el análisis de contenido, se captó dicha información de forma sistemática a través de recopilación distintas fuentes. Habiéndose identificado un clima laboral de tipo bajo, se recomienda tomar acciones de propuesta de Mejora siendo órganos con puntajes más bajos: motivación, comunicación y liderazgo orientándose en un futuro logrando en futuro un clima laboral optimó. El aporte del investigador fue el diseño de una propuesta de mejora de clima laboral de tal forma que facilite la relación del diagnóstico interno de la Gerencia. Por otra parte, “Se recomienda a la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción de Empleo, implementar un Plan de Propuesta de Mejora de Clima Laboral para lograr una mejor manera de liderar o gerenciar”, (Gonzales, 2012, p.19).

Clima Laboral

El clima laboral influye en las motivación y conducta que tienen los colaboradores de una empresa, como también comprende un sistema de evaluaciones, motivaciones, decisiones, percepciones y acciones dedicadas a mejorar la eficiencia, eficacia, sobre todo la productividad que se genera en la empresa. Además, el clima laboral influye en la actitud de la persona, a su vez en el ambiente puede jugar un papel trascendental, Vargas (2019). Según, Alfaro (2019) indica que el clima laboral es aquel entorno que permite que los miembros de una empresa o institución se relacionen, así como conocer el modo y la forma de trabajo.

Guerrero (2020) menciona que, en cualquier puesto de trabajo de la organización, la clave del éxito radica en la motivación que los colaboradores integran, más no en las herramientas de trabajo, como los aparatos electrónicos, por ende, no serviría tener

buenos recursos tecnológicos u otros recursos materiales, ya que es fundamental que cada colaborador contribuya con su esfuerzo, compromiso, conocimientos, y esté aportando con alcanzar objetivos organizacionales, como a nivel profesional.

Borja (2021), afirma que el clima laboral tiene una relación con la motivación que presentan los colaboradores de la organización indica que mientras la motivación de estas personas sea alta, el clima laboral de la empresa tiende a mejorar en cuanto a la satisfacción, interés, ánimo, trabajo en equipo por parte de estos. Con respecto a las dimensiones de la variable Clima laboral, Escalante (2017) afirma que, las condiciones físicas y/o materiales, son aquellos elementos de infraestructura o materiales que influyen de manera directa o indirecta en el clima laboral, inclusive es un medio facilitador para el buen desarrollo de actividades laborales de los colaboradores. Los beneficios laborales y/o remunerativos, son aquellos incentivos económicos que reciben los colaboradores muy aparte de sus salarios, lo cual es un beneficio que favorece al colaborador de manera positiva porque estos factores determinan la satisfacción del colaborador en la empresa.

Por otra parte, las políticas administrativas, son aquellas normas, lineamientos establecidos por la empresa o instituciones del Estado, a fin de regular la relación laboral vinculada con el colaborador. Entonces las relaciones interpersonales, son aquellos grados de tolerancia frente a la intercomunicación entre los compañeros de la empresa, con los que se relacionan continuamente. Asimismo, se encargan de potenciar sus habilidades, mejoran sus relaciones interpersonales siempre y cuando exista un buen clima laboral en la empresa. El desarrollo personal, es aquella oportunidad que tiene el colaborador al trabajar en su formación profesional, en adquirir su autorrealización, asimismo con un buen clima laboral mejora sus actividades, incrementa y desarrolla la calidad de conocimientos, habilidades como sus actitudes del capital humano, además se encuentra en constantes capacitaciones lo que a la larga le genera competitividad a nivel individual entre los demás colaboradores de la empresa.

Asimismo, Escalante (2017) menciona que, el desempeño de tareas son aquella aplicación de capacidades, habilidades, conocimientos, entre otros, frente al puesto de trabajo que se ocupa por la persona, asimismo son aquellas tareas que el colaborador realiza en su respectiva área de trabajo. Finalmente, que concluye, la relación con la autoridad es aquella valoración apreciativa que tiene el jefe de área o líder de área frente al trabajo realizado por el colaborador. Asimismo, se considera que el logro, éxito de trabajo del colaborador está condicionado por la valoración que el jefe o líder de área le otorgue a este mismo colaborador, o ya sea que rechace el trabajo.

Motivación Laboral

Chaparro (2006) afirma que la motivación laboral hace referencia a un estado emocional el cual es generado en una persona por la influencia que otras razones han ocasionado en su comportamiento. Además, la motivación laboral aumenta siempre y cuando sea desarrollada un ambiente de confiabilidad, con una relación laboral adecuada y sobre todo autosuficiente, es así donde cada individuo se siente con libertad de opinión y decisión, Castillo (2014). Según Peña y Villón (2018), para la psicología la motivación en el talento humano permite desarrollar buenas relaciones laborales con un comportamiento de pertenencia, asimismo la motivación laboral guarda una estricta conexión con la satisfacción laboral, relaciones laborales y el entorno laboral. Además, sí en la organización cada colaborador tendría un nivel alto de motivación, los clientes serían los beneficiados porque recibirían una buena atención, por ende, la organización tendría clientes satisfechos.

Para Robbins y Judge (2013), la motivación es aquel proceso donde está presente la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo, siendo realizado por las personas que quieren realizar un objetivo. También la motivación laboral es aquel resultado de la intercomunicación de los colaboradores incentivado por la organización, con el único objetivo primordial que permitan impulsar al colaborador en el logro de sus objetivos a nivel profesional como también puedan ser capaces de contribuir con el logro de los objetivos organizacionales.

Por otra parte, de acuerdo con la Teoría de las necesidades de McClelland en el año 1989, señala que la motivación de las personas nació a partir de la cultura de su ciudad, asimismo todas las personas contaban con las necesidades de logro, poder y afiliación. Montero (2015) afirma que, mediante enfoques psicológicos se explica que la motivación es caracterizada mediante la autoestima, autodeterminación, como las conductas motivacionales son explicadas por refuerzos, castigos y premios.

Según Guevara y Silva (2017), la motivación puede llegar a emanar de necesidades internas de la persona, como también puede emanar de acuerdo con el contexto externo, siendo clasificada a la motivación como intrínseca, teniendo este tipo de conducta permite que la motivación emane de las precisiones internas y la satisfacción sea espontánea que la actividad proporciona; la motivación extrínseca depende de terceros, siendo distinto del individuo actuante. Para Hellriegel y Slocum (2009), las fuerzas que son operadas de manera interna como externa, son representadas por la motivación, que provoca que la persona actúe de distinta forma con la finalidad de alcanzar las metas, ya sea en el trabajo, académico, personal u otros.

Necesidades de Logro, son aquellas necesidades altas que están en la búsqueda de un gran desarrollo personal, profesional, asimismo trabajan con una mayor motivación, lo cual implica un buen desarrollo en el aspecto laboral, porque trabajan en mejores condiciones, de manera eficiente, Barrientos (2020). Asimismo, Chelton & Balladares (2020), mencionan que los colaboradores adquieren mucho más que logros o un salario, ya que también esto influye en sus vidas de manera positiva o negativa. La relación laboral es de suma importancia para el buen desarrollo de la motivación laboral. Asimismo, “Lleva o tienden a ser atraídos por alcanzar metas altas, tienen una gran necesidad de ejecución, se fijan metas difíciles, pero realistas, pero muy poca de afiliarse con otras personas”, Maldonado (2013). “Estas personas buscan y asumen responsabilidades, corren riesgos calculados así mismo buscan y utilizan la retroalimentación en sus acciones”, Maldonado (2013).

Necesidades de Poder, es aquella influencia que se tiene frente a las demás personas, siendo que existen dos tipos de necesidades de poder, las cuales son: institucional e individual porque se basa en la persona misma, Barrientos (2020). Según Maldonado (2013), poder es la necesidad de influir, son personas competitivas que ansían el poder, y este creen obtenerlo ganando a los demás “Las personas motivadas por este sentimiento consideran que el poder el proporcionara reconocimiento dentro de la organización deseando siempre adquirir progresivamente prestigio y estatus, de tal manera que luchan para que predominen sus ideas, buscan puestos de influencia, les encanta los trabajos con alto nivel de poder y autoridad, generalmente tiene una mentalidad política.

Necesidades de Afiliación, es aquella definición que consiste en agradar y complacer a las demás personas. Donde, además se está en buenos términos con la mayoría de las personas a fin de mantener, conservar relaciones interpersonales con sus demás compañeros de trabajo u otro, Barrientos (2020). Asimismo, afiliación indica que se refiere al deseo de interrelacionarse con las demás personas donde se pueda formar parte de un grupo, etc., Maldonado (2013). Además, este tipo de personas con esta característica, es decir entablar relaciones interpersonales de compañerismo, amistad con los demás miembros de la organización y les gusta ser habitualmente populares, no se sienten cómodos con el trabajo individual, La investigación contribuye a la comunidad científica con la finalidad de conocer la relación entre el clima laboral y motivación laboral aplicándose como técnica la encuesta y como instrumento fue la escala de Likert para ambas variables, según el coeficiente de Alpha de Cronbach, así determinar su fiabilidad, además fueron validado por jueces y la fiabilidad de los datos se realizó mediante el programa estadístico Startical Product and Service Solutions (spss) versión 25.

PALABRAS CLAVE: Clima Organizacional, desempeño laboral, (Rodríguez et. al, 2004) mencionan que, el foco de atención que se pretende iluminar es el elemento humano, el cual es entendido como, persona social, con propósitos y metas, expectativas a nivel profesional, intereses laborales , capacidades de interrelacionarse y compromiso con la sociedad, asimismo interactúan con las demás personas, sobre todo en situaciones complejas o de retroalimentación, sometidas a unas exigencias, que, a veces, no comparten, el temperamento es uno de los miembros más importantes de los niveles de conocimiento y experiencias positivas de un compañero.

Metodología

Enfoque, tipo y diseño del estudio

En este estudio se trabajó con el enfoque cuantitativo, donde la aplicación de instrumentos fue de forma colectiva, y asimismo los resultados que se obtuvieron fueron ingresados a un programa de software de cálculo estadístico de mayor presencia en el mundo informático, siendo este el SPSS versión 23 el cual corresponde a la firma IBM, para el respectivo procesamiento estadístico, haciendo uso de la correlación de Spearman. Además, el programa SPSS corresponde a Statistical Package for the Social Science, el cual es un software amigable con el usuario, Herrera (2017).

Diseño y participantes

Diseño

El diseño de la presente investigación este estudio fue no experimental, de tipo correlacional descriptivo puesto que se describieron hechos, situaciones fundamentales del tema estudiado. Asimismo, (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019) afirma que, un estudio no experimental permite examinar los problemas de las variables en función a su entorno natural, a fin de estudiar las variables. Asimismo, el tipo de estudio es descriptivo porque describe las situaciones y sucesos como es el clima laboral y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital del Huatasani. Se podría afirmar que los alcances de la presente investigación dichos resultados la cual es de tipo mixta porque se enfocará al estudio de fuentes de información tanto impresas como digitales a fin de recabar información con respecto a bases teóricas científicas.

Participantes

La muestra de la presente investigación estuvo conformada por el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huatasani, con una población de un total de 44 trabajadores encontrándose en condición de nombrados, contratados u otra modalidad y ocupan diferentes cargos administrativos, por lo que la parte de la población se consideró para la mejora del presente estudio de investigación es igual al total del personal administrativo de la Municipalidad de Huatasani, Juliaca – 2021, la cual es de 44 personas, (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019). Para el desarrollo el muestreo se ha realizado el muestreo no probabilístico, arbitrario por conveniencia, los objetivos guardan una estrecha relación con la metodología dentro de los criterios de inclusión, ocupar algún cargo administrativo en la Municipalidad de Huatasani, Juliaca, ser nombrado, contratado u otra modalidad. Hernández et al. (2014) afirma que “La muestra será representativa o solo si fue seleccionada al ser una muestra se considera representativo como parte de la población del cual se recolecto datos para la investigación” (p.143). Asimismo, se aplicó la técnica de muestreo censal, por ser una muestra pequeña y accesible, fue recomendable tomar a toda la población. Según Vara (2012), el muestreo censal toma a toda la población de estudio como muestra censal. Para este estudio se utilizó el instrumento del cuestionario, dado en ambas variables de estudio..

Ficha Técnica del instrumento de la variable 1: Clima Laboral

Nombre: Escala de Satisfacción Laboral

Autor: Sonia Palma Carrillo

Para la valorización de la primera variable Clima laboral, el cuestionario – encuesta contiene 36 ítems, valorados en una escala de:

Totalmente de acuerdo	= 5
De acuerdo	= 4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	= 3
En desacuerdo	= 2
Totalmente en desacuerdo	= 1

La administración de instrumento fue colectiva, consta con las siguientes dimensiones:

Dimensión I: Condiciones físicas y/o materiales	1,13,21,28,32
Dimensión II: Beneficios laborales y/o remunerativos	2,7,14,22
Dimensión III: Políticas administrativas	8,15,17,23,33
Dimensión IV: Relaciones sociales	3,9,16,24
Dimensión V: Desarrollo personal	4,10,18,25,29,34
Dimensión VI: Desempeño de tareas	5,11,19,26,30,35

Ficha Técnica del instrumento de la variable 2: Motivación Laboral

Nombre: Escala de Motivación

Autores: Steers, R., y Braunstein, D. (1976)

La presente encuesta está validada por los autores mencionados y está basado en el planteamiento de la teoría de David McClelland, diseñada con la técnica de Likert. Asimismo, consta de 15 ítems, con una escala del 1 al 5. Asimismo, la suma del puntaje total es entre 15 y 75 puntos, siendo que los puntajes altos significan que sí existe motivación laboral, y un puntaje bajo quiere decir que no existe motivación laboral.

Totalmente de acuerdo = 5

De acuerdo = 4

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3

En desacuerdo = 2

Totalmente en desacuerdo = 1

Consta con las siguientes dimensiones:

Dimensión I: Logro 1,4,7,10,13

Dimensión II: Poder 2,5,8,11,14

Dimensión III: Afiliación 3,6,9,12,15

Tabla 1.

Niveles de motivación laboral

Motivación	Factores		
	I	II	III
Alto	21	21	21
	A	A	A
	25	25	25
Parcial Alto	17	17	17
	A	A	A
	20	20	20
Regular	13	13	13
	A	A	A
	16	16	16
Parcial Bajo	9	9	9
	A	A	A
	12	12	12
Bajo	5	5	5
	A	A	A
	8	8	8

Fuente: Supo & Choquepuma (2016)

Resultados Empíricos Obtenidos

Tabla 2.

Pruebas de normalidad

	Shapiro -Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Laboral	,971	44	,319
Motivación Laboral	,975	44	,452

En la tabla 2 se pueden estudiar los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, lo cual indica que la muestra es como máximo de tamaño 50 se puede contrastar la normalidad, siendo que en este estudio se está trabajando con una población de 44 miembros del personal administrativo de la Municipalidad de Huatasani, donde se obtuvo un puntaje en la variable 1: Clima Laboral nos muestra un nivel de Sig = 0,319 y para la variable 2: Motivación Laboral nos muestra un nivel de Sig = 0,452. Por lo que, los resultados en la tabla 3 indican que las variables cumplen la normalidad, ya que el p-valor obtenido ($p = 0.771 > \alpha = 0.05$), entonces no existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, de tal forma que los resultados confirman que los datos siguen una distribución normal.

Resultados 1

Tabla 3.

Resultados descriptivos de clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	4	9,1	9,1	9,1
	Parcial	14	31,8	31,8	40,9
	Insatisfacción Laboral				
	Regular	24	54,5	54,5	95,5
	Parcial	2	4,5	4,5	100,0
	Satisfacción Laboral				
Total		44	100,0	100,0	

La Tabla 3, explica que el 54.5% de los encuestados tienen una satisfacción laboral regular, a su vez el 31.8% de los encuestados tienen una parcial insatisfacción laboral y solamente el 4.5 % de los encuestados tienen una satisfacción laboral de manera parcial.

Resultados 2

Tabla 4.

Resultados descriptivos de Motivación Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Parcial Bajo	4	9,1	9,1	9,1
	Regular	20	45,5	45,5	54,5
	Parcial Alto	14	31,8	31,8	86,4
	Alto	6	13,6	13,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

La Tabla 4, explica que el 45.5% de los encuestados tienen una motivación laboral regular, a su vez el 31.8% de los encuestados tienen una motivación laboral parcialmente alto y solamente el 13.6% de los encuestados tienen un nivel de motivación laboral alto.

Resultados 3

La La tabla 5, explica los resultados de la prueba de correlación de Pearson, confirmando que existe una correlación positiva, $p - \text{valor} = 0,348$, es decir, < 0.05 .

Tabla 5.

Coeficiente de correlación de Pearson

Correlaciones	
	Motivación Laboral
Clima Laboral	,301
	,047
	44

De tal manera que, se acepta la hipótesis planteada por el investigador, asimismo existe relación entre Clima laboral y motivación laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huatasani, Juliaca, 2021.

Hipótesis General

Existe relación entre el clima laboral y motivación laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huatasani, Juliaca, 2021.

Hipótesis Específicas

Existe relación entre clima laboral y la motivación laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huatasani, Juliaca, 2021.

No existe relación entre clima laboral y motivación laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huatasani, Juliaca, 2021.

Discusión

De acuerdo con el planteamiento de hipótesis general, para el estudio de investigación se obtuvo una correlación positiva de R de Pearson con un p -valor = 0,348, entre la variable de Clima laboral y la Motivación laboral del personal administrativo. Cuyos resultados evidenciaron que, mientras se cuente con un adecuado clima laboral, los colaboradores tendrán una excelente motivación laboral, lo cual beneficiará a la empresa en productividad, eficiencia entre otros. De la misma manera, Barrientos (2020) en su investigación titulada “Motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación estratégica, Chilca – 2020”, se determinó que existe una relación entre ambas variables mediante el estadístico R de Pearson, obteniendo una relación alta entre ambas variables. Se puede decir que, el Clima laboral se relaciona con la motivación laboral, dando a entender que los trabajadores de la Corporación estratégica continuarán trabajando en la empresa, siempre y cuando se tenga un clima laboral adecuado, ya que de ello dependerá la motivación laboral. Asimismo, Arbulú (2017) en su estudio titulado “Motivación y clima organizacional de los colaboradores en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima, 2017”, tuvo como por objetivo analizar el procedimiento estadístico de Rho de Spearman la correlación positiva moderada entre motivación laboral y clima organizacional. Se encuentra un vínculo con los aportes de estudios que abordan el presente estudio aplicado en la Municipalidad de Huatasani, porque en ambos estudios existe una correlación entre las variables de estudio de manera favorable.

Con respecto a los resultados 1 obtenidos en la tabla 4, explica que el 9.1% de los encuestados tienen una satisfacción laboral de nivel bajo, a su vez el 4.5 % de los encuestados tienen una satisfacción laboral de nivel parcial. De la misma manera, de acuerdo con los resultados obtenidos por Supo & Choquepuma (2016) en su investigación titulada “Análisis de la relación entre la satisfacción laboral y la motivación que presenta el personal de la empresa Compartamos Financiera S.A. Arequipa 2015”, determinó que existe un 48.88% de trabajadores quienes cuentan con un nivel bajo de satisfacción laboral, a su vez solamente el 13% de trabajadores tienen el nivel de satisfacción laboral

regular, siendo representado por 29 personas.

Con respecto a los resultados 2 obtenidos en la tabla 5, explica que el 9.1% de los encuestados tienen una motivación laboral con un nivel parcial bajo, el 13.6% de los encuestados tienen un nivel de motivación laboral alto. De acuerdo con los resultados obtenidos por Supo & Choquepuma (2016) en su investigación titulada “Análisis de la relación entre la satisfacción laboral y la motivación que presenta el personal de la empresa Compartamos Financiera S.A. Arequipa 2015”, determinó que 40 personas representadas por el 17.94% tienen el nivel de motivación laboral parcialmente bajo. Asimismo, solo 12 personas representadas por el 5.38% tienen el nivel de motivación laboral alto. Siendo que existe un mayor porcentaje de trabajadores que tienen un bajo nivel de motivación laboral en la empresa Compartamos Financiera S.A., en la ciudad de Arequipa.

Conclusiones

Se concluye que, de acuerdo con el objetivo general se determinó la correlación positiva de R de Pearson = 0,348, entre el clima laboral y la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huatasani, Juliaca. Por lo que, existe una correlación positiva perfecta de dos variables asociadas de estudio, ya que este resultado evidenció que mientras se cuente con un adecuado clima laboral, el personal administrativo de la Municipalidad de Huatasani de la ciudad de Juliaca tendrá una excelente motivación laboral, lo cual beneficiará a la empresa en productividad, eficiencia entre otros.

Con respecto a los resultados 1 de la variable clima laboral se determinó que la mayoría de las personas que trabajan en la Municipalidad cuentan con un nivel regular de satisfacción laboral, representado por el 54.5% por la plana administrativa. Entonces se concluye que, el clima laboral por parte de los miembros de la Municipalidad Distrital de Huatasani es de un nivel regular para la mayoría de los colaboradores que conforman, lo cual podría mejorar la manera en cómo se motiva a los colaboradores de la plana administrativa mediante un plan de motivación laboral factores como condiciones de prevención y resolución de conflictos, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, practicas relacionadas a la motivación y clima laboral

Con respecto a los resultados 2 de la variable motivación laboral se determinó que el 45.5% representado por 20 personas, quienes cuentan con el nivel regular de motivación laboral en la Municipalidad de Huatasani. Por lo que, la motivación laboral es presentada en mayor porcentaje por el nivel regular lo cual indica que es un nivel medianamente aceptable, sin embargo, dicho resultado se puede mejorar siempre y cuando se le brinde la importancia respectiva a los factores como son el logro, poder y afiliación de los trabajadores como el compañerismo, asimismo aplicar estrategias objetivas de acción para lograr un nivel de motivación laboral adecuado, desarrollar estrategias de manera continua.

Referencias bibliográficas

- Arbulú, J. (2017). *Motivación y clima organizacional de los colaboradores en la empresa de servicios Deco Blinds EIRL Lima, 2017* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17415>
- Alfaro-Astete, J. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42571/alfaro_ajf.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Barrientos-Prado, O. (2020). *Motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación estrategica, Chilca-2020* [Tesis de grado, Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1260/barrientos%20prado%2c%20omar%20anthony.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Borja-Saldarriaga, J. (2021). *Plan de comunicación interna en Pisende S.A.S.* [Tesis de grado, Corporación Universitaria Lasallista]. <http://repository.unilasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/2976/1/20161183.pdf>
- Bustamante, N. (2013). *Clima Organizacional. Mexico: Veracruz Medellin.*
- Castillo-Dávila, N. (2014). *Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos.* [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5431/castillo_davila_natalia_clima_motivacion.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Chaparro, L. (2006). *Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. Revista Innovar, 16(28), 7–32.* <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo;jsessionid=7982f0bc752084fecb2b50c4b35c4aa9.dialnet01?codigo=2384677>
- Chelton, K. & Balladares, E. (2020). *Satisfacción del trabajador y su incidencia en el desempeño laboral, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2019* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Tumbes]. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2188/tesis%20-%20chelton%20y%20balladares.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- da Costa, S., Páez, D., Sánchez, F., Gondim, S., & Rodríguez, M. (2014). *Factores favorables a la innovación en las organizaciones: una integración de meta-análisis.*

- journal of work and organizational psychology*, 67–74.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.003>
- Escalante, C. (2017). *Factores que influyen en la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia* [Tesis de grado, Universidad Peruana Cayetano Heredia].
<https://hdl.handle.net/20.500.12866/983>
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, C., Van den Broeck, A., Martin-Albo, J., (2012) Validation evidence in ten languages for the Revised Motivation at Work Scale: Cross-cultural evidence for self-determination theory applied to the work domain. manuscript submitted
- Gonzales, N. (2012). *Clima institucional y calidad educativa de una institución de nivel primaria en Pachacutec - Ventanilla* [Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola]
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1197/1/2012_gonzalez_clima_institucional_y_calidad_educativa_de_una_institucion_de_nivel_primaria_en_pachacutec-ventanilla.pdf
- Guerrero-Castro, M. (2020). *Motivación y satisfacción laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas, 2019* [Tesis de grado, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/24981>
- Guevara, A. y Silva, I. (2017). *Motivación laboral y clima organizacional en los colaboradores del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Cajamarca* [Tesis de grado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrel].
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/upagu/400/20.%20tesis%20guevara%20y%20silva.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Hellriegel, D., y Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (12.a ed.). Hellriegel: John Slocum.
https://www.academia.edu/34962122/comportamiento_organizacional_12ed_don_hellriegel_john_w_slocum
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación*. 2018, 9(18), 92–95.
- Hernández, S., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*.
https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Herrera, D. (2017). *Estadística con SPSS*.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/21080/1/estadistica%20c>

on%20spss.pdf

- Macías-García, E. y Vanga-Arvelo, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*. 26(94), 548-567.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/html/>
- Maldonado, J. (2013). Las cinco teorías más importantes de la motivación humana. <http://jminvestigacionessociales.blogspot.pe/>
- Montero, H. (2015). *Motivación y rendimiento escolar en estudiantes del primer grado, nivel secundario, Área Historia, Geografía y Economía, Institución Educativa Inicial Primaria y Secundaria de Menores Mariscal Oscar Rufino Benavides, Distrito Iquitos – 2015* [Tesis de licenciatura; Universidad Nacional de la Amazonía Peruana].
http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/unap/4883/herika_tesis_titulo_2017.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Nomberto, C. (2017). *Propuesta de mejora de clima laboral en la gerencia regional trabajo y promoción de empleo, La Libertad-Trujillo* [Tesis de grado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/>
- Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*, III(01), 11 - 21.
http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v03_n1/pdf/a01v3n1.pdf
- Peña, H. y Villón, S. (2018). Motivación laboral. elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.
<https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Prado, C. (2015). *Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo de Trujillo].
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/unitru/2651>
- Qispe, S. (2019). *Percepción del clima organizacional y motivación laboral de los clientes internos del Banco de Crédito del Perú – Sucursal Juliaca, en el 2017* [Tesis de grado, Universidad Peruana Unión]. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/4353>
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional (15.a ed.). México: Pearson educación. <https://es.slideshare.net/jorgeadriandj/comportamiento-organizacional-edicin-15>
- Supo, A. & Choquepuma, K. (2016). *Análisis de la relación entre la satisfacción laboral y la motivación que presenta el personal de la empresa Compartamos Financiera*

- S.A. Arequipa 2015 [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/unsa/2402>
- Vara, A. (2012). *7 pasos para una tesis exitosa: Desde la idea inicial hasta la sustentación*.
https://www.academia.edu/18635649/siete_pasos_para_una_tesis_exitosa_de_sde_la_idea_inicial_hasta_la_sustentaci%c3%b3n
- Vargas, L. (2019). *Clima organizacional y motivación laboral del usuario interno en el CAP I-3 Melitón Salas Tejada de ESSALUD-Arequipa 2017* [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/unsa/10883%0ahttp://repositorio.unsa.edu.p>
<e/handle/unsa/4057%0ahttp://repositorio.unsa.edu.pe/handle/unsa/8014%0ahttp://repositorio.unsa.edu.pe/handle/unsa/6899>

Anexos

INSTRUMENTO

Instrumento de Motivación Laboral

Estimado personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huatasani de la ciudad de Juliaca. Le saluda Shirley Sánchez egresada en proceso de la obtención del título, de la carrera de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Peruana Unión, me encuentro realizando una investigación con respecto a la Influencia del Clima Laboral en la Motivación Laboral. Por ello necesito de su ayuda relleno el presente formulario. Sólo le tomará 3 minutos de su tiempo, agradecemos de antemano sus repuestas, las cuales serán totalmente confidenciales ¡Dios le bendiga!

Instrucciones:

El cuestionario tiene como objetivo: Determinar la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huatasani.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

ENUNCIADO	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Total mente en desacuerdo
	5	4	3	2	1
1. Intento mejorar mi desempeño laboral					
2. Me gusta trabajar en competición y ganar					
3. A menudo me encuentro hablando con otras personas temas que no forman parte del trabajo					
4. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
5. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y de presión					

6. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en mi centro de trabajo.					
7. Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
8. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo					
10.Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
11.Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
12.Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
13.Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
14.Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
15.Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)					

Escala de Motivación Laboral de Steers R., y Braunstein D. (1976).

Cuestionario de Clima Laboral

Estimado personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huatasani de la ciudad de Juliaca. Le saluda Shirley Sánchez egresada en proceso de la obtención del título, de la carrera de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Peruana Unión, me encuentro realizando una investigación con respecto a la Influencia del Clima Laboral en la Motivación Laboral. Por ello necesito de su ayuda relleno el presente formulario.

Sólo le tomará 3 minutos de su tiempo, agradecemos de antemano sus repuestas, las cuales serán totalmente confidenciales, ¡Dios le bendiga!

Instrucciones:

El cuestionario tiene como objetivo: Determinar la relación entre clima laboral y motivación laboral, por eso se le pide leer con cuidado cada una de las siguientes preguntas y responder.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo
5	4	3	2	1

ENUNCIADO	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo
	5	4	3	2	1
1.- La distribución física el ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2.- Mi sueldo es muy bajo en la relación a la labor que realizo.					
3.- El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4.- Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5.- La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6.- El jefe(a) es comprensivo(a).					

7.- Me siento mal con lo que gano.					
8.- Siento que doy más de lo que recibo de la institución.					
9.- Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10.- Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11.- Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12.- Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.					
13.- El ambiente donde trabajo es confortable. (ventilación, iluminación, etc.)					
14.- Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15.- La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16.- Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17.- Me disgusta mi horario.					
18.- Disfruto cada labor que realizo en mi trabajo.					
19.- Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20.- Llevarme bien con mi jefe(a) beneficia la calidad de mi trabajo.					
21.- La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22.- Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23.- EL horario de trabajo me resulta incómodo.					
24.- La solidaridad es una virtud característica de nuestro grupo de trabajo.					
25.- Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					

26.- Mi trabajo me aburre.					
27.- La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28.- En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
29.- Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.					
30.- Me gusta el trabajo que realizo.					
31.- No me siento a gusto con mi jefe(a).					
32.- Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias (materiales y/o inmuebles).					
33.- El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no me es reconocido.					
34.- Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35.- Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36.- El jefe(a) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Escala de Clima Laboral CL-SPL Palma, S. (1999).