

**UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”
DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**



TESIS

**EL CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA
MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA. 2019**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN**

TESISTAS:

- **CERRON CHAMORRO NEISHY ESTEFANY**
- **TRUJILLO HERMITAÑO HASMIN MILAGROS**

ASESOR:

DR. DAVID JULIO MARTEL ZEVALLOS

**HUÁNUCO - PERÚ
2019**

DEDICATORIA

A Dios por permitirme llegar a esta etapa de mi vida, por haberme dado salud para lograr mis objetivos. A mis padres que siempre me apoyaron en todo momento y por ser el pilar fundamental en mi vida profesional.

CERRON CHAMORRO NEISHY ESTEFANY

A Dios por guiarme y cuidar cada paso que doy en mi vida. A mis padres por haberme forjado con buenos valores y virtudes, a mis hermanos que me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos: muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este.

TRUJILLO HERMITAÑO HASMIN MILAGROS

AGRADECIMIENTO

A Dios por su amor, por su bondad, por cada bendición, que nos permite sonreír y disfrutar ante todos nuestros logros.

A nuestro asesor el Dr. David Julio Martel Zevallos por su visión crítica, por su rectitud en su profesión, por sus consejos, que ayudan a formarnos como personas e investigadores que nos diferencia entre otros profesionales.

A la UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN, nuestro sincero agradecimiento por abrirnos sus puertas y darnos la oportunidad de formarnos profesionales.

A la NOBLE MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA, que colaboro con información detallada que requerimos para la realización de nuestra tesis.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado El Clima Laboral y su Relación con la Motivación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. 2019 nace del interés de conocer y demostrar la relación directa que existe entre Clima Laboral Y Su Relación Con La Motivación De Los Trabajadores En La Municipalidad Distrital De Pillco Marca. Con interés se ha identificado primigeniamente que el clima laboral en la Municipalidad de Pillco Marca, no se encontraban relación respecto a la motivación de los trabajadores. Ante hecho o situación se formuló la siguiente interrogante: ¿Cómo se relaciona el clima laboral con la motivación de los trabajadores en la municipalidad distrital de Pillco Marca. 2019? Luego de la investigación, se concluyó que Se ha identificado que el clima laboral se relaciona con la motivación de los trabajadores en la municipalidad distrital de Pillco Marca. 2019, de manera significativa; como se demuestra en la tabla N° 20. el nivel de investigación es el Descriptivo/Correlacional, diseño el no experimental con su variante el transeccional. Se consolidaron los resultados a través del análisis e interpretación de los datos presentados en tablas y gráficos estadísticos, cuyos resultados obtenidos, se verificó a través de la prueba de hipótesis con el estadístico de Spearman

donde se comprobó la relación existente entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

SUMMARY

The present research work entitled The Labor Climate and Its Relationship with the Motivation of Workers in the District Municipality of Pillco Marca. 2019 was born from the interest of knowing and demonstrating the direct relationship that exists between Work Climate and its Relationship with the Motivation of Workers in the District Municipality of Pillco Marca. With interest, it has been identified primarily that the work environment in the Municipality of Pillco Marca, were not related to the motivation of workers. Given the fact or situation, the following question was asked: How does the work environment relate to the motivation of workers in the district municipality of Pillco Marca. 2019? After the investigation, it was concluded that the work environment has been identified as related to the motivation of the workers in the district municipality of Pillco Marca. 2019, significantly; as shown in Table No. 20. The level of research is the Descriptive / Correlational, the non-experimental design with its variant the transactional. The results were consolidated through the analysis and interpretation of the data presented in tables and statistical graphs, whose results were verified through the hypothesis test with the Spearman statistic where the relationship between the work environment and the motivation of the workers of the District Municipality of Pillco Marca.

ÍNDICE

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del Problema.....	09
1.2. Formulación del Problema.....	12
1.3. Objetivos.....	13
1.4. Hipótesis.....	14
1.5. Variables e Indicadores.....	14
1.6. Operacionalizacion de las Variables.....	15
1.7 Justificación e Importancia.....	17
1.8. Viabilidad.....	18
1.8. Limitaciones.....	18

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación.....	19
2.2. Bases Teóricas.....	24
2.3. Definición Conceptual.....	32
2.4 Definición de términos básicos.....	33

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Nivel de investigación.....	36
3.2. Diseño y Esquema.....	37
3.3 Población y Muestra.....	38

3.4. Técnicas e Instrumentos.....	39
3.5. Técnicas de Procesamiento de datos.....	39

CAPÍTULO IV

4.1 Resultado de trabajo de campo.....	40
4.2 Prueba de Hipótesis.....	78

CAPITULO V

5.1 Discusión de Resultados.....	83
----------------------------------	----

CONCLUSIONES

SUGERENCIAS

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

INTRODUCCIÓN

La Tesis está organizada de la siguiente manera:

En el capítulo 1 se presenta la problemática del “El Clima Laboral y su Relación con la Motivación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. 2019”, el problema principal, los específicos y los objetivos. Asimismo, se presenta los antecedentes de la investigación, la justificación y limitaciones.

En el capítulo 2 está el marco teórico- conceptual básico fundamentando teóricamente los enfoques y conceptos utilizados, sobre clima laboral y motivación.

En el capítulo 3 se considera la metodología utilizada en la investigación, señalando el nivel y tipo de investigación, la población, la muestra de estudio, el diseño, los instrumentos de recolección de información y el análisis realizado.

En el capítulo 4 se presentan los resultados y su interpretación.,

En el Capítulo 5 la discusión realizada con autores señalados en el antecedente

Finalmente se consigna las conclusiones y sugerencias. El resultado principal de la investigación es que se ha identificado que el clima laboral se relaciona con la motivación de los trabajadores en la municipalidad distrital de Pillco Marca. 2019, de manera significativa; como se demuestra en la tabla N° 20.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA

Dentro del contexto social, político, económico, los gobiernos locales, tienen una interesante participación en el desarrollo de sus localidades, siempre impulsado los cambios desde dentro de ellas, es decir primeramente se debe de tener en cuenta las fortalezas internas, y partiendo de ello impulsar las políticas de cambio en favor de los ciudadanos. Es por ello que el elemento humano, es decir el personal administrativos desde las altas esferas hasta el último escalón, deberían estar motivados para realizar sus tareas diarias, si no es así, no se podrían encontrar los horizontes de trabajo armonioso entre ellos.

El Perú vive un proceso de descentralización dentro del marco de la Modernización del Estado través de la Ley N° 27658 y en este sentido, se promulga la Ley de Reforma Constitucional, la Ley de Bases de la Descentralización, y la Ley Orgánica de Municipalidades. Los nuevos enfoques de gestión demandan el mejoramiento continuo y el cambio necesarios para asumir nuevos desafíos, compatibles con los nuevos roles instaurados. Dentro de este proceso las municipalidades juegan un rol preponderante en virtud de ser el nivel de gobierno más cercano al ciudadano.

Con este propósito se ha trazado el diseño de un modelo organizacional orientado a un enfoque Gerencial por resultados, más que un enfoque funcional, potenciando sus niveles de ejecución, para una ágil toma de decisiones, que asegure el cumplimiento eficaz y eficiente de sus fines y objetivos. Por los aspectos mencionados se ha efectuado la revisión de la organización y funciones de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, a fin de cumplir adecuadamente con lo que demanda la ciudadanía dentro del marco de actuación de las municipalidades modernas y de conformidad con las normas vigentes sobre la materia.¹

La Municipalidad Distrital de Pillco Marca, tiene su domicilio legal en Av. Juan Velasco Alvarado N° 2550 Cahuana, perteneciente a la Provincia y Departamento de Huánuco.²

La Municipalidad Distrital de Pillco Marca, es el órgano de Gobierno promotor del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines; y goza de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, establecidos en el Art. 194 de la Constitución Política del Perú, teniendo como elementos esenciales el territorio, la población y la organización. Por ende, se encuentra

¹ ROF **REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES (ROF): Municipalidad de Pillco Marca.**

² **REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES (ROF): Municipalidad de Pillco Marca.**

sujeta a las leyes y disposiciones que, de manera general y constitucionalmente, regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público; así como a las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos, y a los sistemas administrativos del estado, de observancia y cumplimiento obligatorio³

Base normativa:

- Constitución Política de Estado del año 1993.
- Ley Orgánica de Municipalidades, N° 27972.
- Ley Marco del Empleo Público, N° 28175.
- Ley del Sistema Nacional de Acreditación, N° 28273 Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, N° 27658.
- Ley de Bases de la Descentralización, N° 27783.
- Leyes de Presupuesto del Sector Público para cada año fiscal.
- D.S. N° 043-2006-PCM, que aprueba los “Lineamientos para elaboración y aprobación del Reglamento de Organización y Funciones. (ROF) por parte de las entidades de la Administración Pública”.

Esbozado de esta manera, los problemas que existen en toda organización social, como en este caso la Municipalidad Distrital de Pillco marca, respecto al clima laboral, en relación a la motivación, es principalmente un factor o motor de cambio y desarrollo en el trabajador como elemento dinámico del cambio, si no se tiene trabajadores motivados, si no se tiene un clima laboral adecuado, no

³ Idem

se podría hablar de cambio y desarrollo en el organismo social o institución de trabajo, es por ello el interés de las suscritas conocer la relación que existe entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, es este hecho en síntesis que nos ha impulsado a formular las siguiente pregunta de investigación:

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

Surge entonces la pregunta:

¿Cómo se relaciona el clima laboral con la motivación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. 2019?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo se relaciona la autonomía individual de los trabajadores con la intensidad del trabajo en la Municipalidad Distrital Pillco Marca?
- ¿Cómo es el nivel de relación del grado de estructura que impone el puesto de los trabajadores con la dirección en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?
- ¿Cómo se relaciona el tipo de recompensa laboral de los trabajadores con la persistencia en la Municipalidad Distrital Pillco Marca?
- ¿Cómo se relaciona la consideración, agradecimiento y apoyo a los trabajadores con la persistencia en la Municipalidad Distrital Pillco Marca?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar Cómo se relaciona el clima laboral con la motivación de los trabajadores en la municipalidad distrital de Pillco Marca. 2019.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir cómo se relaciona la autonomía individual de los trabajadores con la intensidad del trabajo en la Municipalidad Distrital Pillco Marca.
- Describir Cómo es el nivel de relación del grado de estructura que impone el puesto de los trabajadores con la dirección en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.

Establecer cómo se relaciona el tipo de recompensa laboral de los trabajadores con la persistencia en la Municipalidad Distrital Pillco Marca.

Cómo se relaciona la consideración, agradecimiento y apoyo a los trabajadores con la persistencia en la Municipalidad Distrital Pillco Marca.

1.4. HIPÓTESIS

1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Se relaciona positivamente el clima laboral con la motivación de los trabajadores en la municipalidad distrital de Pillco Marca. 2019.

1.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- H_{i1} . se relaciona positivamente la autonomía individual de los trabajadores con la intensidad del trabajo en la Municipalidad Distrital Pillco Marca.
- H_{i2} El nivel de relación del grado de estructura que impone el puesto de los trabajadores con la dirección en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, son positivas.

H_{i3} Se relaciona positivamente el tipo de recompensa laboral de los trabajadores con la persistencia en la Municipalidad Distrital Pillco Marca.

H_{i4} Se relaciona la consideración, agradecimiento y apoyo a los trabajadores con la persistencia en la Municipalidad Distrital Pillco Marca.

1.5. VARIABLES

1.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Clima Laboral

1.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Motivación de los trabajadores

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE	CLIMA LABORAL		
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	<i>DIMENSIONES</i> BRUNET(2011) ⁴	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Patrón de características organizativas con relación a la calidad del ambiente interno de la institución, el cual es percibido por sus miembros e influye directamente en sus actitudes.	Autonomía individual	Nivel de responsabilidad Nivel de la independencia de los individuos, Nivel de autonomía de decisión del trabajador.	TECNICA 1: Encuesta INSTRUMENTO 1: Cuestionario
	Grado de estructura que impone el puesto	Nivel de la forma de comunicar a los empleados por parte de sus superiores. Nivel de cumplimiento de los objetivos Nivel de aplicación de métodos de trabajo.	
	Tipo de recompensa	Nivel de ingresos monetarios de los trabajadores Nivel de remuneración que la empresa otorga a sus empleados.	
	Consideración, agradecimiento y apoyo	Nivel de consideración de los jefes Nivel de agradecimiento de los jefes Nivel de apoyo de los jefes	

⁴ Brunet(2011)

VARIABLE DEPENDIENTE	MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES		
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES Robbins (op.cit., pp. 155-156), ⁵ Muchinsky (2000, p. 192) ⁶ y Gibson et alt. (op. cit., p. 143) ⁷	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Chiavenato define a la motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo	La intensidad.	Nivel de esfuerzo del trabajador en el trabajo Nivel de esfuerzo en la realización de una tarea.	TECNICA 1: Encuesta INSTRUMENTO 1: Cuestionario
	La dirección	Nivel de la orientación del esfuerzo hacia la consecución de una meta específica. Nivel de elección de las actividades Nivel de concentración Nivel de esfuerzo para alcanzar las metas.	
	La persistencia	Nivel de continuidad del esfuerzo a lo largo del tiempo. Nivel que el trabajador realiza para superar los obstáculos que encuentre en su trabajo marcha hacia el logro de la meta	

⁵ Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional (10ª ed). México: Pearson Educación.

⁶ Muchinsky, P. (2000). Psicología aplicada al trabajo. Madrid: Thomas Learning Editores/Parainfo.

⁷ Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos (10ª ed.). Santiago de Chile: McGraw-Hill Interamericana.

1.7. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA

1.7.1. JUSTIFICACIÓN

Se justifica porque pretende contrastar la relación teórica entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, describiendo e identificando la relación de la autonomía individual de los trabajadores con la intensidad del trabajo, del grado de estructura que impone el puesto de los trabajadores con la dirección; del tipo de recompensa laboral de los trabajadores con la persistencia, la consideración, agradecimiento y apoyo a los trabajadores en la Municipalidad Distrital Pillco Marca.

1.7.2. IMPORTANCIA

El presente trabajo de investigación es importante, porque nos permitió describir e identificar con mayor detalle la relación del clima laboral con la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Pillco marca. El presente trabajo será una documento que oriente la parte práctica en el manejo del clima laboral respecto a la motivación en la Institución materia del presente, y así mismo este trabajo sirva como fuente para futuras investigaciones.

1.8. VIABILIDAD

1.8.1. Accesibilidad.- Se cuenta con el permiso del Alcalde, al ser solicitado con una carta de presentación emitido por el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, para tener acceso a la información directa e indirecta de la municipalidad.

1.8.2. Bibliografía.- Se cuenta con la bibliografía pertinente, adecuada y actualizada para desarrollar el presente trabajo de investigación.

1.8.3. Económico.- Auto financiado proveniente por nuestros ingresos propios como.

1.8.4. Potencial Humano.- Dos tesisistas y un asesor.

1.8.5. Tiempo.- Se dispone del tiempo necesario para su materialización, aproximadamente fue de 2 meses, tiempo necesario para la ejecución y desarrollo de la investigación.

1.8.6. Geográfico.- la ubicación de la Institución se encuentra en una zona accesible para los tesisistas.

1.9. LIMITACIONES

- Son los recursos financieros y el tiempo, sin embargo por decisión de los suscritos, se hizo el esfuerzo para superarlas.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.1.1 ANTECEDENTES A NIVEL NACIONAL.

Jaramillo Matías, Janeth Norma (2017): en su trabajo de investigación llega a las siguientes conclusiones. Primera: El nivel del Clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos que contribuyen el 100% de la muestra: el 40% de los encuestados percibe que el clima organizacional se encuentra en un nivel “alto”, mientras que para el 45.26% de los encuestados lo considera en un nivel “intermedio”, y solo es 14.74% en un nivel “bajo”. Podemos determinar que los encuestados consideran que el clima organizacional se encuentra en un nivel “intermedio” en dicha organización. Segundo: Con respecto a las dimensiones de estructura, responsabilidad, recompensa y conflicto de acuerdo a los resultados obtenidos de todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos los encuestados perciben que los estándares se encuentran en un nivel “intermedio” en dicha organización. Tercero: Las dimensiones de desafío, relaciones, estándares y identidad de acuerdo a los resultados obtenidos de todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos los encuestados perciben que los estándares se encuentran en un nivel “alto” en dicha organización. Cuarto: La dimensión de

Cooperación de acuerdo a los resultados obtenidos de todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos, los encuestados perciben que los estándares se encuentran en un nivel “bajo” en dicha organización. Quinto: El nivel de la motivación laboral de todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos, que contribuyen el 100% de la muestra: el 36.84% de los encuestados percibe que la motivación laboral se encuentran en un nivel “alto”, mientras que para el 38.95% de los encuestados lo considera en un nivel “intermedio”, y solo es 24.21% en un nivel “bajo”. Podemos determinar que los encuestados consideran que la motivación laboral se encuentra en un nivel “intermedio” en dicha organización. Sexto: Con respecto a la dimensión Factores de higiene de acuerdo a los resultados obtenidos de todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos, se determinó que los encuestados perciben que los factores de higiene se encuentran en un nivel “intermedio” en dicha organización. Séptimo: La dimensión Factores motivacionales de todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos, los encuestados perciben que los factores motivacionales se encuentran en un nivel “alto” en dicha organización.⁸

⁸ Jaramillo Matías, Janeth Norma (2017)Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos -2016 TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE: MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA AUTOR: ASESOR: Dra. Gliria Méndez Ilizarbe SECCIÓN: Ciencias Administrativas LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Administración del Talento Humano PERÚ – 2017

Rodríguez R. (2006), expresa lo siguiente: que, la influencia de las relaciones interpersonales de los trabajadores en el clima organizacional de la Caja de Trujillo S.A. es significativa. Se ha encontrado que su clima organizacional es percibido por sus trabajadores de forma regular o media demostrando que los aspectos para mejorar la estabilidad, satisfacciones seguridad y compatibilidad entre compañeros forman parte del desarrollo de la masa laboral.⁹

Barnet (2012). La conclusión principal de la presente tesis es que los factores motivacionales son el reconocimiento y la promoción para lograr el óptimo desempeño del funcionario bancario peruano¹⁰

Janto (2014): investigo sobre clima organizacional y motivación laboral en los trabajadores del ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2014". Para la prueba de hipótesis, se aplicó spearman con un nivel de confianza de 95%, se concluyó que existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral trabajadores de la sede central del ministerio.¹¹

Bonilla (2011), investigo el "Clima Organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad

⁹Rodríguez R. (2006), en Trujillo, en su tesis denominada "Influencia de las relaciones Interpersonales de los trabajadores en el clima organizacional de la Caja Trujillo S.A.", para optar el título de Licenciada en trabajo social

¹⁰ Barnett R.(2012) Análisis de los factores motivacionales de los funcionarios del sector bancario peruano. Universidad peruana Unión. Lima – Perú

¹¹ Janto C.(2014) Clima organizacional y motivación laboral en los trabajadores del ministerio de Agricultura y Riego Lima -2014. PUCP. Lima, Perú

Distrital de Yauli - Huancavelica,2011". Concluye que Cada organización posee, su propia cultura, tradiciones, normas, lenguaje, estilos de liderazgo, símbolos, que generan climas de trabajos propios de ellas; es por ello que difícilmente las organizaciones reflejaran culturas idénticas, estas últimas son: "Tan particulares como huellas digitales". Las organizaciones tienen su propia identidad. Por lo cual diremos que la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral depende de cada organización¹²

2.1.2 ANTECEDENTES A NIVEL INTERNACIONAL.

Payne Roy L. y Pheysey Diana C. (1971), en Estados Unidos de Norteamérica-Birmingham en la tesis "Relación de la Estructura Organizacional, el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral", encontraron que el Clima Organizacional es un determinante significativo de las Satisfacción Laboral.¹³

Fernando J. Romero U. (2009), Dicho investigador llegó a las siguientes conclusiones: Se presenta un ambiente de trabajo en equipo y el supervisor es quien controla realmente todas las actividades delegando; poseen autonomía a la hora de tomar

¹² Bonilla W. (2011) Clima Organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica,2011. Tesis de maestría. Universidad nacional del centro del Perú. Junín- Perú

¹³ Payne Roy L. y Pheysey Diana C. (1971), en Estados Unidos de Norteamérica-Birmingham en la tesis "Relación de la Estructura Organizacional, el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral

decisiones, asume responsabilidades y es capaz de tomar decisiones frente a situaciones críticas; y los factores que caracterizan el desempeño laboral de los del personal administrativo: conocimiento, habilidades, personalidad, compromiso, expectativas. La calidad del servicio prestada refleja indicadores importantes que se deben mejorar para el logro de los resultados, tal motivo, se recomienda tomar medidas para mejorar las condiciones laborales, la estabilidad y los beneficios sociales, así realizar planes de capacitación y entrenamiento de acuerdo a las necesidades detectadas previa evaluación, con la finalidad de mejorar el cumplimiento de sus funciones de trabajo, entre otras. ¹⁴

Hernández, 2005; y Chiang, 2007, llega a la conclusión de que el Clima Organizacional o ambiente de trabajo que se experimenta en la unidad de análisis en términos generales es nivel medio que se podría calificar como intermedia, ya que el 62,5% de la media percibida en las dimensiones evaluadas se encuentran en esta escala: autonomía, Trabajo en Equipo, Apoyo, Comunicación, Reconocimiento, Equidad, Innovación.¹⁵

Brito Mirsys León (2009), en Venezuela – Guayana, en la tesis de Grado de Maestría “El clima organizacional y su incidencia en la satisfacción de los Docentes de los Centros de Educación Inicial de la Fundación del Niño Bolívar”, los resultados obtenidos evidencian que

¹⁴ Fernando J. Romero U. (2009), Universidad Mar de Plata. Argentina en la tesis “Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas

¹⁵ Hernández, 2005; y Chiang, 2007

existe un clima organizacional abierto, caracterizado por: un flujo de mensajes de tipo descendente, un liderazgo más o menos flexible que les permite a los docentes asumir ciertas responsabilidades, el personal docente posee sentido de responsabilidad, espíritu de compañerismo, identificación con la institución. En cuanto a la satisfacción laboral, los docentes se sienten satisfechos con el desempeño de sus labores aun cuando se pudo deducir que la remuneración percibida no responde a sus expectativas. Con respecto a la relación entre ambas variables, éstas presentaron una correlación significativa.¹⁶

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Teorías sobre Clima laboral o clima organizacional:

Según Chiavenato (2011) define el clima organizacional de esta manera: El clima organizacional es favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando frustra esas necesidades. El clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y a su vez, éste último influye en el primero. (p.50).¹⁷

¹⁶ Brito Mirsys León (2009), en Venezuela – Guayana, en la tesis de Grado de Maestría “El clima organizacional y su incidencia en la satisfacción de los Docentes de los Centros de Educación Inicial de la Fundación del Niño Bolívar

¹⁷ Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. Colombia: Mc Graw Hill.

Según Goncalves (1997:20) Es necesario resaltar “Que el clima organizacional se refiere a las características del medio ambiente de trabajo. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente. Tiene repercusiones en el comportamiento laboral”. Es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y la conducta individual.¹⁸

De acuerdo con Brunet (2004) dentro del concepto de clima organizacional subyace una amalgama de dos grandes escuelas de pensamiento: escuela gestalt y funcionalista.

La primera de ella es la Escuela Gestalt, la cual se centra en la organización de la percepción, entendida como el todo es diferente a la suma de sus partes. Esta corriente aporta dos principios de la percepción del individuo: a) Captar el orden de las cosas tal y como éstas existen en el mundo b) Crear un nuevo orden mediante un proceso de integración a nivel del pensamiento. Según esta escuela, los sujetos comprenden el mundo que les rodea basándose en criterios percibidos e inferidos y se comportan en función de la forma en que ven el mundo. Esto quiere decir que la percepción del medio de trabajo y del entorno es lo que influye en su comportamiento.

¹⁸ Goncalves, A. (1997). Dimensiones del Clima Organizacional. Bogotá, Colombia: Prentice Hall.

Para la escuela funcionalista, el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio. Es pertinente mencionar que la escuela gestaltista argumenta que el individuo se adapta a su medio porque no tiene otra opción, en cambio los funcionalistas introducen el papel de las diferencias individuales en este mecanismo, es decir la persona que labora interactúa con su medio y participa en la determinación del clima de éste.

Como regla general, cuando la escuela gestaltista y la funcionalista se aplican al estudio del clima organizacional, estas poseen en común un elemento de base que es el nivel de homeostasis (equilibrio) que los sujetos tratan de obtener en la institución que trabajan. Las personas tienen necesidad de información proveniente de su medio de trabajo, a fin de conocer los comportamientos que requiere la organización y alcanzar así un nivel de equilibrio aceptable con el mundo que le rodea, por ejemplo: si una persona percibe hostilidad en el clima de su organización, tendrá tendencias a comportarse defensivamente de forma que pueda crear un equilibrio con su medio, ya que, para él dicho clima requiere un acto defensivo.

Martín y cols. (1998), hacen referencia a las siguientes escuelas: Estructuralistas, humanistas sociopolítica y crítica.

Para los estructuralistas, el clima surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la organización, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento del individuo. Aunque, con esto, los autores no pretenden negar la influencia de la propia personalidad del individuo en la determinación del significado de sucesos organizacionales, sino que se centra especialmente en los factores estructurales de naturaleza objetiva.

Para los humanistas, el clima es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización.

Dentro de las corrientes sociopolítica y crítica, afirma que el clima organizacional representa un concepto global que integra todos los componentes de una organización; se refiere a las actitudes subyacentes, a los valores, a las normas y a los sentimientos que los profesores tienen ante su organización.

Likert sostiene que en la percepción del clima organizacional influyen tres grupos de variables. La primera de ellas son las causales referidas a: estructuras de la organización y su administración: reglas, decisiones, competencias y actitudes entre

otras. Referente a las variables intermediarias, se tiene que estas reflejan el estado interno y la salud de una empresa educativa y constituyen los procesos organizacionales; al respecto se mencionan las siguientes: motivación, actitud, comunicación, toma de decisiones, entre otras. Las variables finales son el resultado obtenido de las dos anteriores e impacta fuertemente a la organización en la productividad, ganancias y pérdida (Brunet: 2004).¹⁹

2.2.2. Teoría sobre Motivación

Atkinson (1964), creó un modelo con el cual explicaba la “motivación promovida”, un efecto de los motivos íntimos del individuo, de los incentivos que la organización le provee y de las experiencias despertadas en la relación, como un elemento moldeador del clima organizacional.

De la Torre (2000, p. 35), por ejemplo, señala que la motivación es la “fuerza que impulsa al sujeto a adoptar una conducta determinada”.²⁰

Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001, p. 145), dentro de la misma perspectiva, la definen como “fuerzas que actúan sobre el individuo o que parten de él para iniciar y orientar su conducta”. En esta última definición quedan incorporados explícitamente el aspecto

¹⁹ Rubén Edel Navarro, Arturo García Santillán. Clima y compromiso organizacional,

²⁰ De la Torre, F. (2000). Relaciones humanas en el ámbito laboral. México: Editorial Trillas.

externo de la motivación y dos importantes elementos de la conducta que ella genera: la iniciación y la direccionalidad.²¹

Hellriegel y Slocum (2004, p.117) introducen en su definición la finalidad de la conducta, cuando conciben la motivación como “fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia una meta”.²²

Así, Reeve (2003, p. 5) define de manera sencilla la motivación como un conjunto de “procesos que proporcionan energía y dirección a la conducta”.²³

Robbins (2004, p.155), con un poco más de precisión, la concibe como una serie de “procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta”.²⁴

Kinicki y Kreitner (2003, p. 142) introducen la voluntariedad de la motivación cuando la conceptualizan como “procesos psicológicos que producen el despertar, dirección y persistencia de acciones voluntarias y orientadas a objetivos”²⁵

²¹ Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos (10ª ed.). Santiago de Chile: McGraw-Hill Interamericana.

²² Hellriegel, D. y Slocum, J. (2004). Comportamiento organizacional (10ª ed). México: Thomson Learning Editores.

²³ Reeve, J. (2003). Motivación y emoción (3ª ed). México: McGraw Hill Interamericana.

²⁴ Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional (10ª ed). México: Pearson Educación

²⁵ Kinicki, A. Y Kreitner, R. (2003). Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y prácticas. México: McGraw Hill Interamericana.

Abraham Maslow , la motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades. Maslow clasifica estas necesidades en 5 :Como se puede observar, **en la base están las** necesidades básicas, que son necesidades referentes a la supervivencia; en el segundo escalón están las necesidades de seguridad y protección; en el tercero están las relacionadas con nuestro carácter social, llamadas necesidades de afiliación; en el cuarto escalón se encuentran aquéllas relacionadas con la estima hacia uno mismo, llamadas necesidades de reconocimiento, y en último término, en la cúspide, están las necesidades de autorrealización. La idea principal es que **sólo** se satisfacen las necesidades superiores cuando se han satisfecho las de más abajo, es decir, no puedes pasar a la siguiente hasta que no hayas satisfecho las anteriores.

Piaget , define a la motivación como la voluntad de aprender, entendido como un interés del niño por absorber y aprender todo lo relacionado con su entorno.

Chiavenato. Define a la motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento

y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo.

Herzberg Frederick, define la motivación como el resultado influenciado por dos factores: factores de motivación y factores **de** higiene. Los factores de motivación (logros, reconocimiento, responsabilidad, incentivos) son los que ayudan principalmente a la satisfacción del trabajador, mientras que si los factores de higiene (sueldo, ambiente físico, relaciones personales, status, ambiente de trabajo...) fallan o son inadecuados, causan insatisfacción en el trabajador.

McClellan . afirma que la motivación de un individuo se debe a la búsqueda de satisfacción de tres necesidades: la necesidad de logro: relacionada con aquellas tareas que suponen un desafío, la lucha por el éxito, la superación personal, etc. la necesidad de poder: referida al deseo de influir en los demás, de controlarlos; de tener impacto en el resto de personas. La necesidad de afiliación: se refiere al deseo de establecer relaciones, de formar parte de un grupo; todo aquello relacionado con relacionarse con los demás.

Freud Sigmund, el ser humano cuenta con motivaciones inconscientes que condicionan y determinan sus actos y decisiones. A estas motivaciones inconscientes se les llaman

pulsiones. Freud afirma que la pulsión que hace mover básicamente al hombre es la libido. Según sus palabras, la libido es una pulsión, una energía pulsional relacionada con todo aquello susceptible de ser comprendido bajo el nombre de amor, o sea, amor sexual, amor del individuo a sí mismo, amor materno y amor filial, amor a la humanidad en general, a objetos y a ideas abstractas.²⁶

2.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL:

a. Clima Laboral.

Constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se superponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

b. Motivación.

Patrón de características organizativas con relación a la calidad del ambiente interno de la institución, el cual es percibido por sus miembros e influye directamente en sus actitudes

²⁶ <https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-segun-autores>

2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.

Actitud: Tendencias o disposición adquirida relativamente duradera a evaluar de un modo determinado un objeto, persona, suceso o situación y actuar en consonancia con dicha evaluación.

Ambiente Físico: El clima laboral es el entorno y ambiente dentro de cual se desarrollan las tareas, actividades y relaciones de trabajo entre los empleados. Está determinado por la cultura organizacional de la institución y de las decisiones tomadas por la dirección de cada compañía en cuanto a los recursos tangibles e intangibles que proporcionarán a su personal. El clima laboral tiene que ver no solo con las condiciones físicas, sino también con la organización, distribución y disposición de los elementos que constituyen el ambiente de trabajo, así como también el establecimiento de políticas y normas laborales.

Autonomía individual: Esta dimensión incluye la responsabilidad, la independencia de los individuos, es decir, la posibilidad que se le da al empleado de ser su propio patrón y conservar cierto poder de decisión.

Calidad De Vida: Grado hasta el cual los miembros de una organización de trabajo pueden satisfacer sus necesidades

personales más importantes mediante las experiencias organizacionales.

Clima Organizacional: Constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

Consideración, agradecimiento y apoyo: Esta dimensión se basa en lo que un empleado recibe de sus superiores.

Desempeño Laboral: Viene a ser el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.

Dirección: Proceso de la gestión administrativa que consiste en dirigir la institución emitiendo directivas y normas para el desenvolvimiento reglamentado de la institución, diferenciándose de la ejecución que es acción práctica, siendo esta en cambio de carácter prescriptiva y decisoria.

Grado de estructura que impone el puesto: Esta dimensión mide la forma de comunicar a los empleados por parte de sus superiores los objetivos y métodos de trabajo.

Intensidad. Es el nivel de fuerza con que se expresa una magnitud, una propiedad, un fenómeno, etc. Lo intenso, por lo tanto, suele hacer referencia a lo vehemente o impetuoso.

Necesidades: Pueden considerarse como algo en el individuo que lo obliga a dirigir su conducta hacia el logro de incentivos u objetivos que él cree puedan satisfacer sus necesidades.

Organización. Está relacionada con el logro de los objetivos de la empresa. Énfasis económicos y/o sociales, mediante la eficiencia y eficacia operacional de la empresa. Énfasis en la relación organizacional interna- clientes o usuarios. También, efectividad es el grado de satisfacción de las necesidades y expectativas de los clientes internos y externos de la organización.

Persistencia, es la acción y efecto de persistir (mantenerse constante en algo, durar por largo tiempo). a persistencia está considerada como un valor muy importante para alcanzar un objetivo o llegar a una meta.

Tipo de recompensa: Esta dimensión se basa en el aspecto monetario o de remuneración que la empresa otorga a sus empleados.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. NIVEL Y TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN.- El nivel de la tesis es Descriptivo- Explicativo; porque se describió y se explicó las características del clima laboral de la motivación de los trabajadores en la municipalidad del Distrito de Pillco Marca.

3.1.2. TIPOS DE LA INVESTIGACIÓN.- La investigación se caracteriza por estar inmerso en los siguientes tipos de investigación:

3.1.2.1. Por su alcance temporal; la investigación es sincrónica, porque su periodo de ejecución fue aproximadamente de 2 meses

3.1.2.2. Por su carácter; el presente trabajo de investigación es de carácter cuantitativo porque se recabo datos y se procesaron, para presentarlos en cuadros estadísticos.

3.1.2.3. Por su marco; el presente trabajo de investigación es de campo, porque los investigadores se constituyeron a la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, para recopilar los datos necesarios.

3.1.2.4. Por su fuente; el presente trabajo de Investigación es de tipo mixta, porque se recogieron los datos de

manera directa de la organización utilizando los instrumentos de investigación y se usaron informaciones de las fuentes secundarias como los antecedentes, libros, revistas, internet, etc.

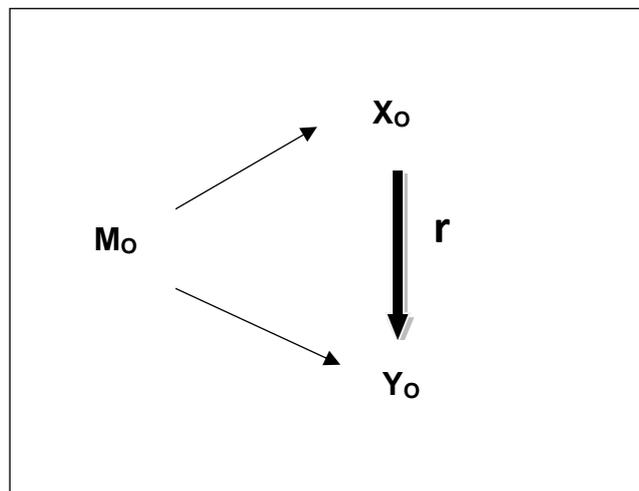
3.1.2.5. Por su objeto; el presente trabajo de investigación es disciplinar, porque se disciplinas administrativas como el gestión de personal, organización, etc, .

3.1.2.6. Por sus estudios al que dan lugar; el presente trabajo de investigación es evaluativa, porque se las características del clima laboral, en la municipalidad distrital de Pillco Marca.

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA

3.2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.- El diseño de la tesis es no experimental con su variante transaccional o diacrónica.

3.2.2. ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN.-



Dónde:

- Mo: Muestra
- Xo: Variable Independiente (Clima laboral)
- R: Relación
- Yo: Variable dependiente (motivación laboral)

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. POBLACIÓN.- La población del presente proyecto de investigación lo constituyen los 112 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.²⁷

3.3.2. MUESTRA.- La muestra del presente trabajo de investigación es de 87 trabajadores de los distintos niveles de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. Es probabilística.

CÁLCULO DEL TAMAÑO DE UNA MUESTRA

ERROR

5,0%

TAMAÑO POBLACIÓN**112**

NIVEL DE CONFIANZA

95%

TAMAÑO DE LA MUESTRA = 87

$$\frac{N * (\alpha_c * 0,5)^2}{1 + (e^2 * (N - 1))}$$

²⁷ CAP. Municipalidad Distrital de Pillco Marca.vigente.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.- Las técnicas e instrumentos que se utilizó, es:

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	APLICACIÓN */ USO**
Encuesta	Cuestionario	* Trabajadores * Clientes

3.5. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

3.5.1. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS.- Los datos se procesaron utilizando los métodos, técnicas de la estadística descriptiva e inferencial para la prueba de hipótesis.

3.5.2. PRESENTACIÓN DE DATOS.- Los datos procesados son presentados a través de tablas y gráficos.

4.1 RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO

TABLA Nº 01

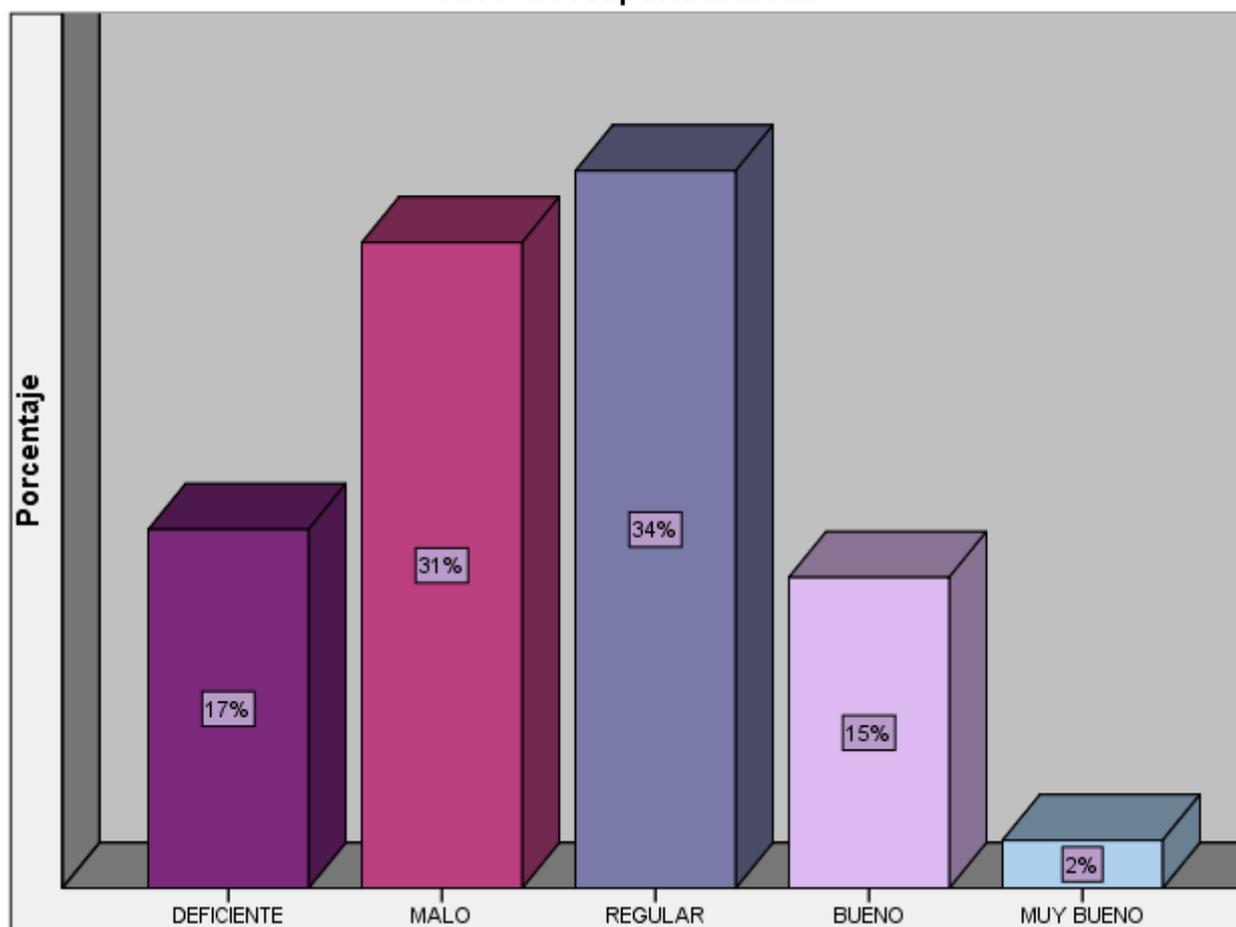
		Nivel de responsabilidad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	15	13,0	17,2	17,2
	MALO	27	23,5	31,0	48,3
	REGULAR	30	26,1	34,5	82,8
	BUENO	13	11,3	14,9	97,7
	MUY BUENO	2	1,7	2,3	100,0
	Total	87	75,7	100,0	
Perdidos	Sistema	28	24,3		
Total		115	100,0		

Fuente: Cuestionario de encuesta.

Elaboración; Tesistas.

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad distrital de Pilco Marca, se tiene que un 17.2% refieren que el nivel de responsabilidad, es deficiente; el 31% señalan un nivel malos, el 34% dicen que es regular, el 14.9% dicen que es bueno, y el 2.3% dicen que es muy bueno. **Se concluye** que en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, nivel de responsabilidad es regular.

GRAFICO N° 01**Nivel de responsabilidad**

Fuente: Tabla 1.
Elaboración; Tesistas

TABLA Nº 02

Nivel de la independencia de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	10	8,7	11,5	11,5
	MALO	24	20,9	27,6	39,1
	REGULAR	21	18,3	24,1	63,2
	BUENO	24	20,9	27,6	90,8
	MUY BUENO	8	7,0	9,2	100,0
	Total	87	75,7	100,0	
Perdidos	Sistema	28	24,3		
Total		115	100,0		

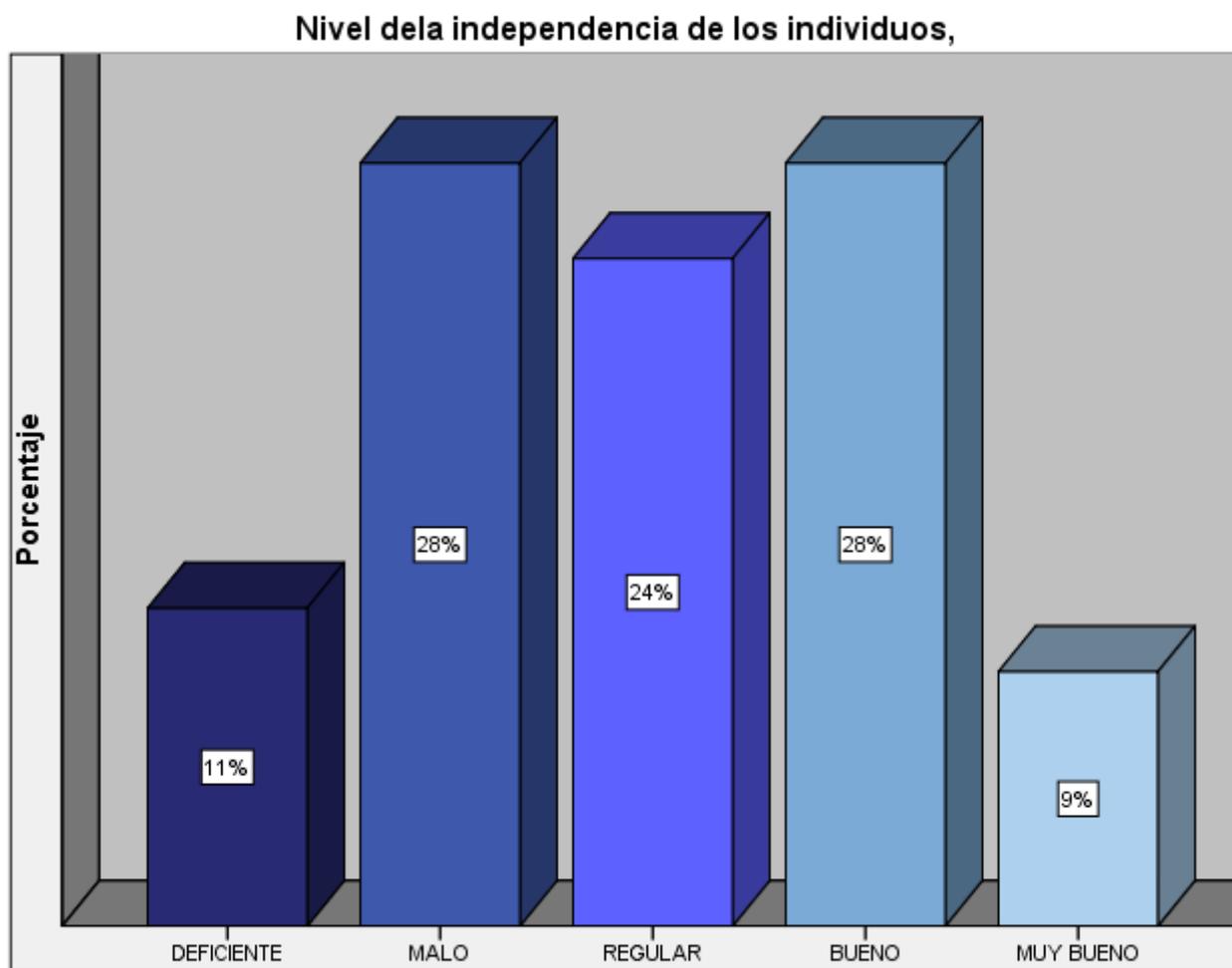
Fuente: Cuestionario de encuesta.

Elaboración; Tesistas.

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad distrital de Pilco Marca, se tiene que un 11.5% refieren que el nivel de independencia de los trabajadores, es deficiente; el 27.6% señalan un nivel malo, el 24% dicen que es regular, el 27% dicen que es bueno, y el 9.2% dicen que es muy bueno. **Se concluye** que en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, la independencia de los trabajadores es bueno.

GRAFICO N° 02



Fuente: Tabla 2.
Elaboración; Tesistas

TABLA N° 03

Nivel de autonomía de decisión del trabajador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	14	12,2	16,1	16,1
	MALO	16	13,9	18,4	34,5
	REGULAR	22	19,1	25,3	59,8
	BUENO	26	22,6	29,9	89,7
	MUY BUENO	9	7,8	10,3	100,0
	Total	87	75,7	100,0	
Perdidos	Sistema	28	24,3		
Total		115	100,0		

Fuente: Cuestionario de encuesta.

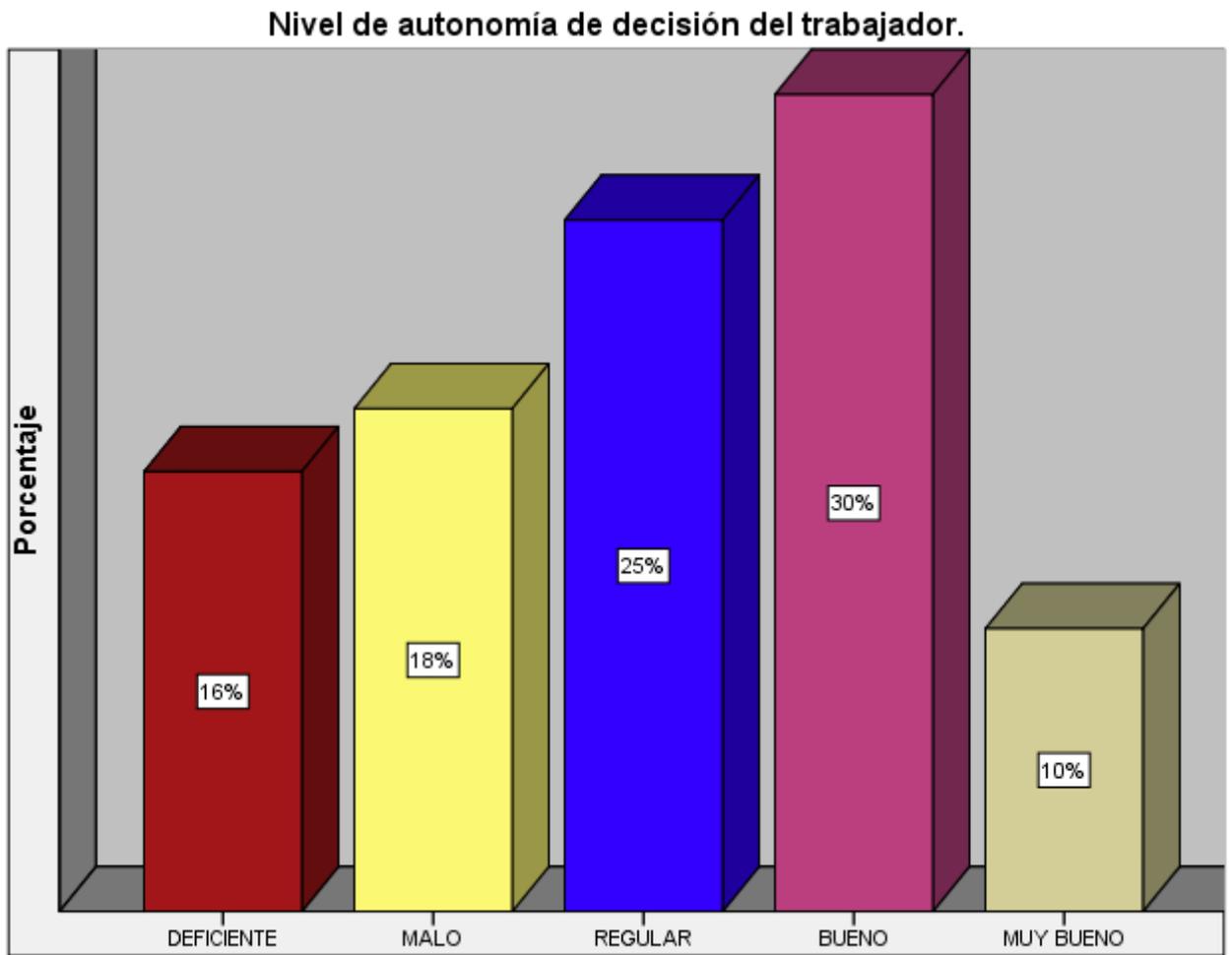
Elaboración; Tesistas.

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad distrital de Pilco Marca, se tiene que un 16.15% refieren que el nivel de autonomía para tomar decisión de los trabajadores, es deficiente; el 18.4% señalan un nivel malo, el 25.3% dicen que es regular, el 29.9% dicen que es bueno, y el 10.3% dicen que es muy bueno.

Se concluye que en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, el nivel de autonomía para tomar decisión de los trabajadores es bueno.

GRAFICO N° 03



Fuente: Tabla 3.
Elaboración; Tesistas

TABLA Nº 04

Nivel de la forma de comunicar a los empleados por parte de sus superiores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	8	7,0	9,2	9,2
	MALO	26	22,6	29,9	39,1
	REGULAR	30	26,1	34,5	73,6
	BUENO	23	20,0	26,4	100,0
	Total	87	75,7	100,0	
Perdidos	Sistema	28	24,3		
Total		115	100,0		

Fuente: Cuestionario de encuesta.

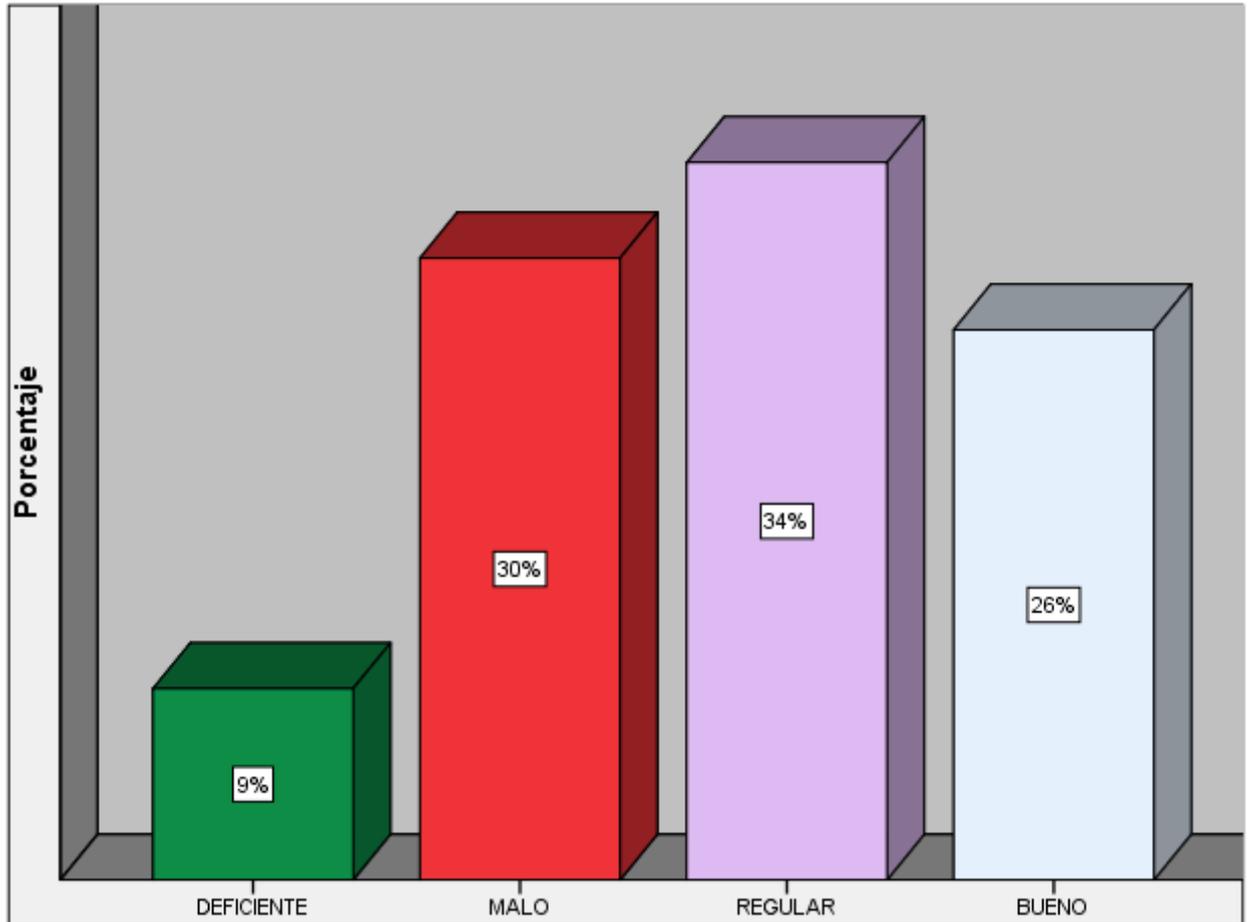
Elaboración; Tesistas.

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad distrital de Pilco Marca, se tiene que un 9.2% refieren que el nivel de la forma de comunicar a los empleados por los superiores, es deficiente; el 29.9% señalan un nivel malo, el 34.5% dicen que es regular, el 26% dicen que es bueno. **Se concluye** que en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, que la forma de comunicar a los empleados por los superiores, es regular.

GRAFICO N° 04

Nivel de la forma de comunicar a los empleados por parte de sus superiores.



Fuente: Tabla 4.
Elaboración; Tesistas

TABLA Nº 05

Nivel de cumplimiento de los objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	28	24,3	32,2	32,2
	REGULAR	54	47,0	62,1	94,3
	BUENO	5	4,3	5,7	100,0
	Total	87	75,7	100,0	
Perdidos	Sistema	28	24,3		
Total		115	100,0		

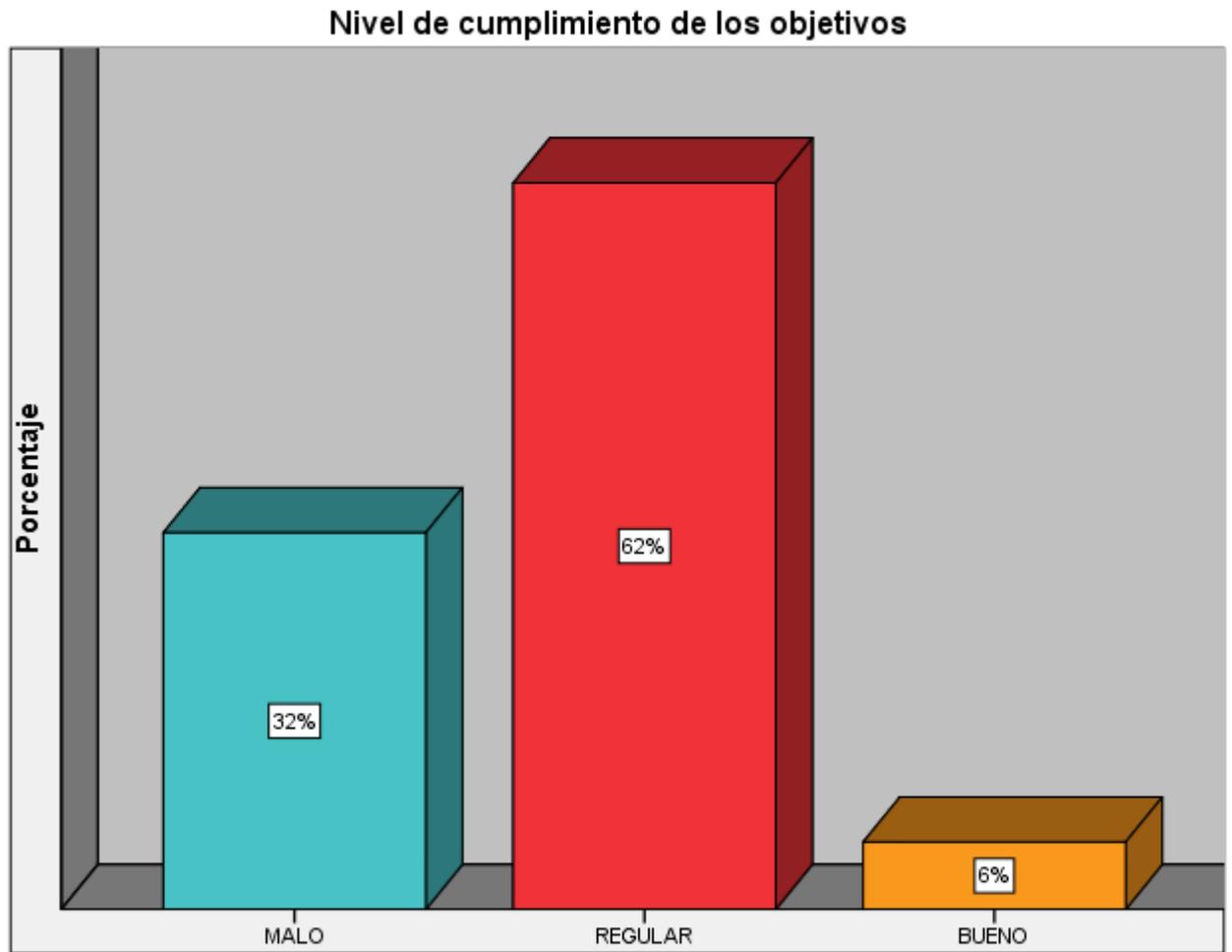
Fuente: Cuestionario de encuesta.

Elaboración; Tesistas.

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad distrital de Pilco Marca, se tiene que un 32.2% refieren que el nivel de cumplimiento de los objetivos, es malo; el 62.1% señalan un nivel regular, el 5.7% dicen que es bueno. **Se concluye** que en la Municipalidad Distrital de Pilco Marca, el nivel de cumplimiento de los objetivos es regular.

GRAFICO N° 05



Fuente: Tabla 5.
Elaboración; Tesistas

TABLA Nº 06

Nivel de aplicación de métodos de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	16	13,9	18,4	18,4
	REGULAR	56	48,7	64,4	82,8
	BUENO	15	13,0	17,2	100,0
	Total	87	75,7	100,0	
Perdidos	Sistema	28	24,3		
Total		115	100,0		

Fuente: Cuestionario de encuesta.

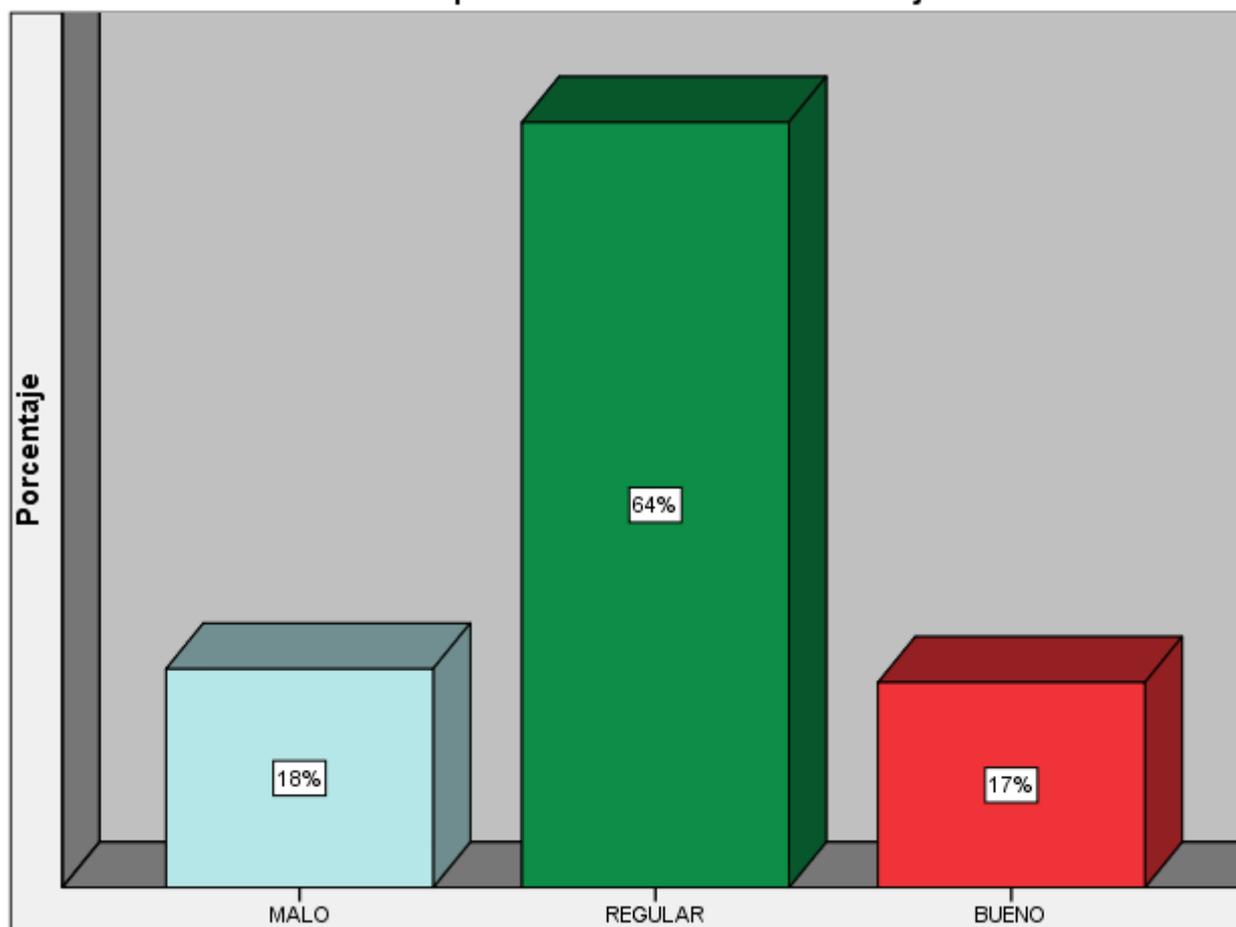
Elaboración; Tesistas.

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad distrital de Pilco Marca, se tiene que un 18.4% refieren que el nivel de aplicación de los métodos de trabajo, es malo; el 64.4% señalan un nivel regular, el 17.2% dicen que es bueno. **Se concluye** que en la Municipalidad Distrital de Pilco Marca, el nivel de aplicación de los métodos de trabajo, es regular.

GRAFICO N° 06

Nivel de aplicación de métodos de trabajo.



Fuente: Tabla 6.
Elaboración; Tesistas

TABLA Nº 07

Nivel de ingresos monetarios de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	30	26,1	34,5	34,5
	REGULAR	57	49,6	65,5	100,0
	Total	87	75,7	100,0	
Perdidos	Sistema	28	24,3		
Total		115	100,0		

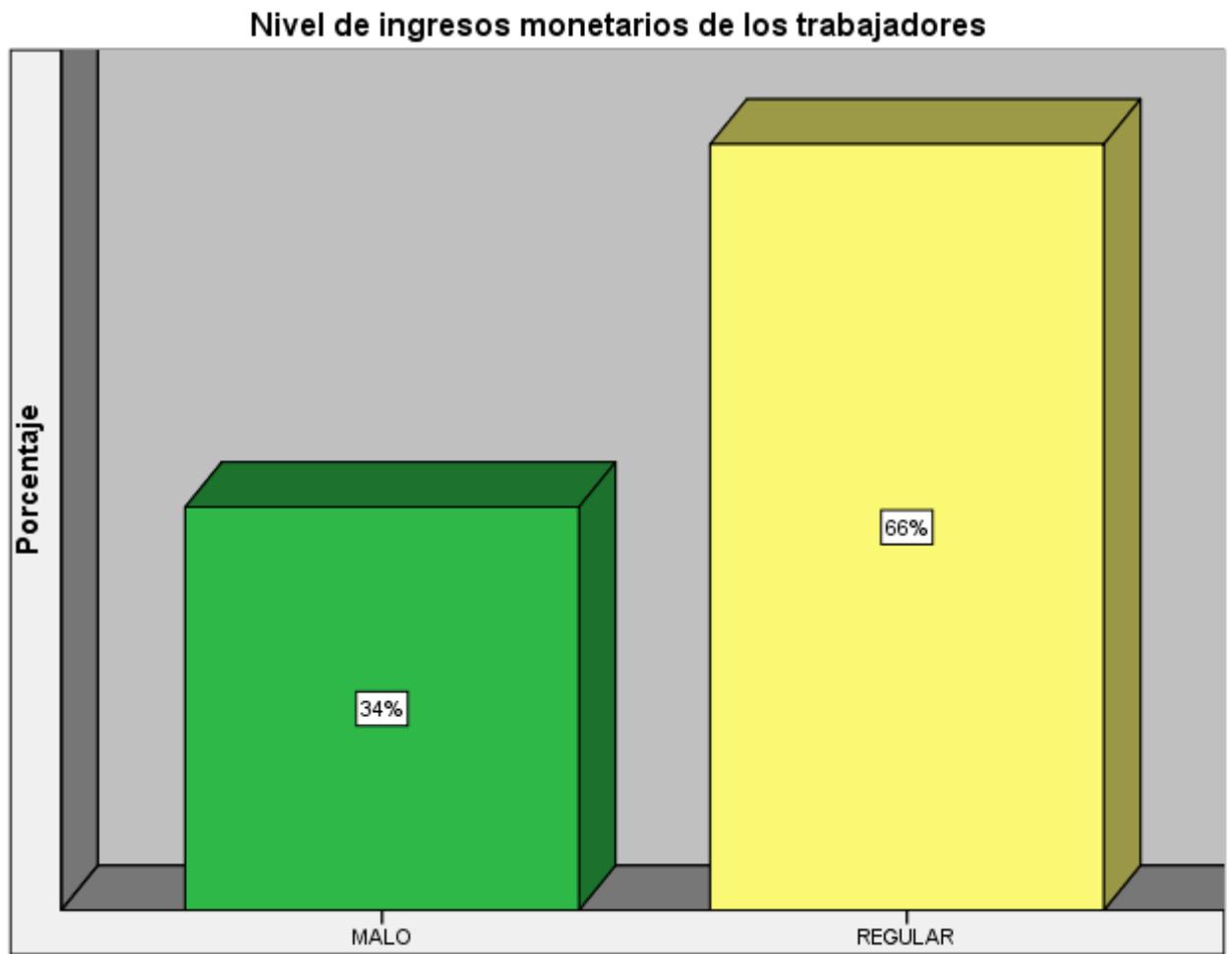
Fuente: Cuestionario de encuesta.

Elaboración; Tesistas.

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad distrital de Pilco Marca, se tiene que un 34.5% refieren que el nivel de ingresos monetarios de los trabajadores, es malo; el 65% señalan un nivel regular. **Se concluye** que en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, el nivel de ingresos monetarios de los trabajadores es regular.

GRAFICO N° 07



Fuente: Tabla 7.
Elaboración; Tesistas

TABLA Nº 08

Nivel de remuneración que la municipalidad otorga a sus empleados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	64	55,7	73,6	73,6
	REGULAR	23	20,0	26,4	100,0
	Total	87	75,7	100,0	
Perdidos	Sistema	28	24,3		
	Total	115	100,0		

Fuente: Cuestionario de encuesta.

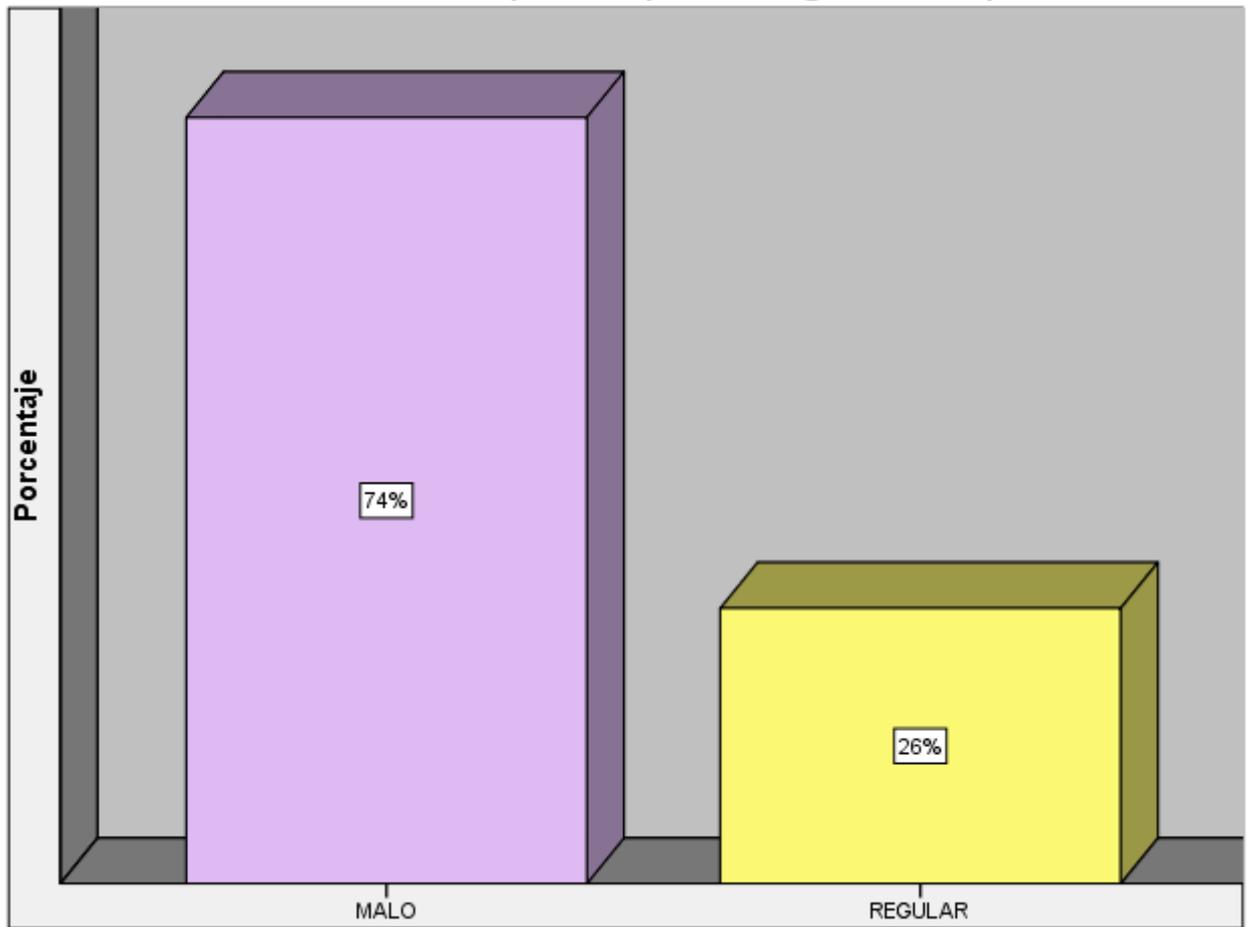
Elaboración; Tesistas.

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad distrital de Pilco Marca, se tiene que un 73.6% refieren que el nivel de remuneración que la municipalidad otorga a sus empleados, es malo; el 26.4% señalan un nivel regular. **Se concluye** que en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, el nivel de remuneración que la municipalidad otorga a sus empleados, es malo.

GRAFICO N° 08

Nivel de remuneración que la empresa otorga a sus empleados



Fuente: Tabla 8.
Elaboración; Tesistas

TABLA Nº 09

Nivel de consideración de los jefes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	56	48,7	64,4	64,4
	BUENO	31	27,0	35,6	100,0
	Total	87	75,7	100,0	
Perdidos	Sistema	28	24,3		
	Total	115	100,0		

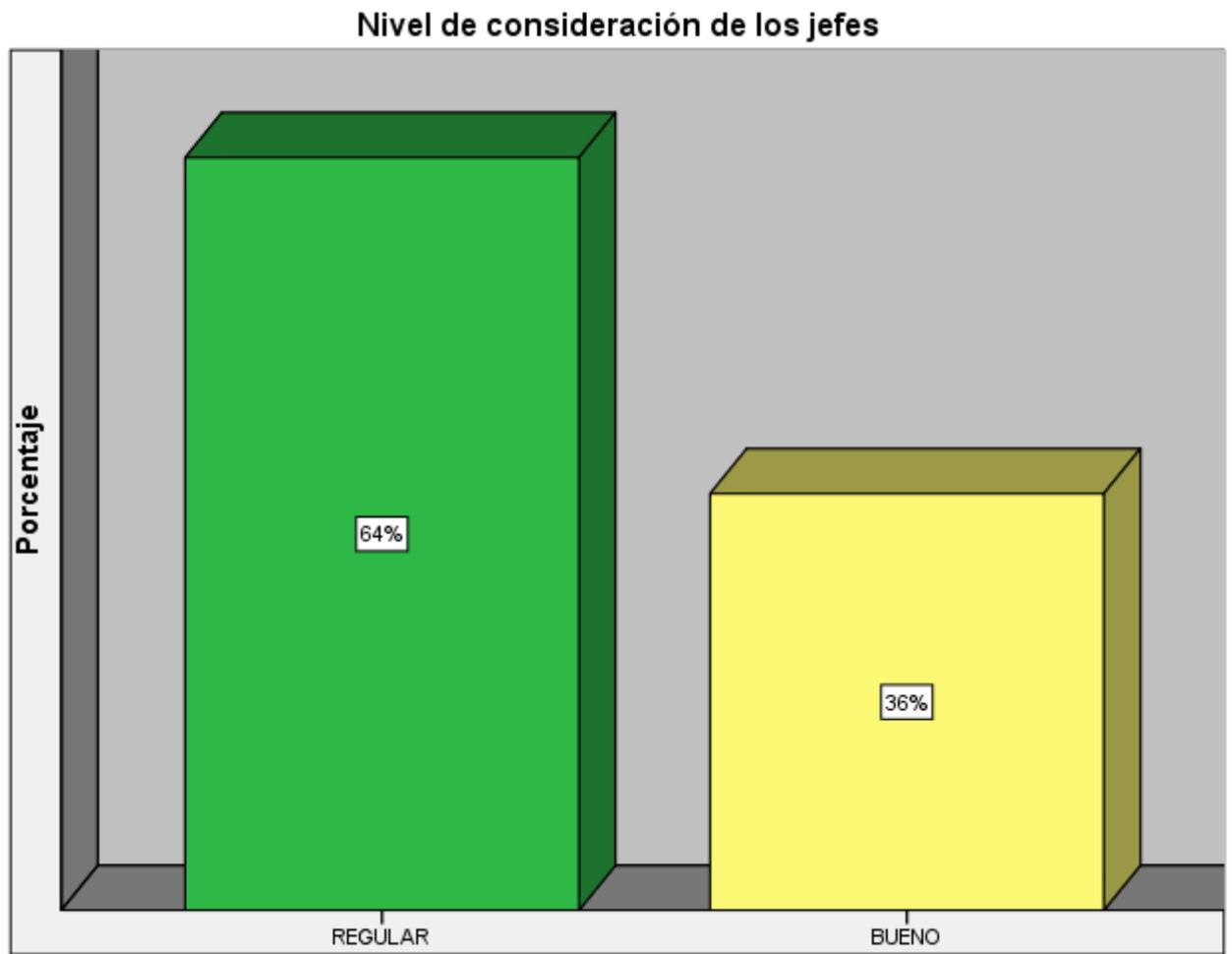
Fuente: Cuestionario de encuesta.

Elaboración; Tesistas.

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad distrital de Pilco Marca, se tiene que un 64.4% refieren que el nivel de consideración de los jefes para sus trabajadores, es regular; el 35.6% señalan un nivel bueno. **Se concluye** que en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, el nivel de consideración de los jefes para sus trabajadores es regular.

GRAFICO N° 09



Fuente: Tabla 9.
Elaboración; Tesistas

TABLA N°10

Nivel de agradecimiento de los jefes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	37	32,2	42,5	42,5
	BUENO	50	43,5	57,5	100,0
	Total	87	75,7	100,0	
Perdidos	Sistema	28	24,3		
	Total	115	100,0		

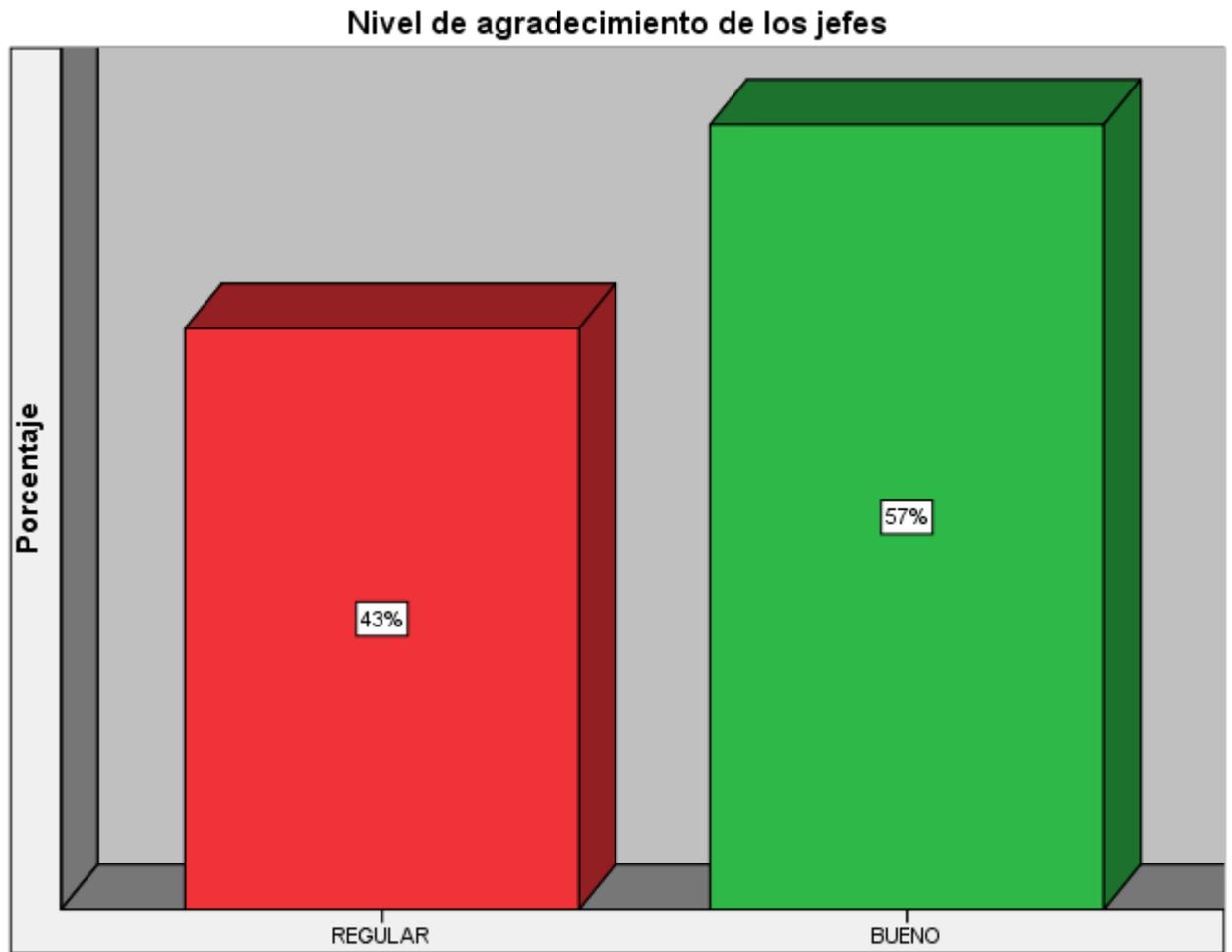
Fuente: Cuestionario de encuesta.

Elaboración; Tesistas.

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad distrital de Pilco Marca, se tiene que un 42.5% refieren que el nivel de agradecimiento de los jefes, es regular; el 57.5% señalan un nivel bueno. **Se concluye** que en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, el nivel de agradecimiento de los jefes, es bueno.

GRAFICO N° 10



Fuente: Tabla 10.
Elaboración; Tesistas

TABLA Nº 11

Nivel de apoyo de los jefes					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	17	14,8	19,5	19,5
	MALO	64	55,7	73,6	93,1
	REGULAR	6	5,2	6,9	100,0
	Total	87	75,7	100,0	
Perdidos	Sistema	28	24,3		
Total		115	100,0		

Fuente: Cuestionario de encuesta.

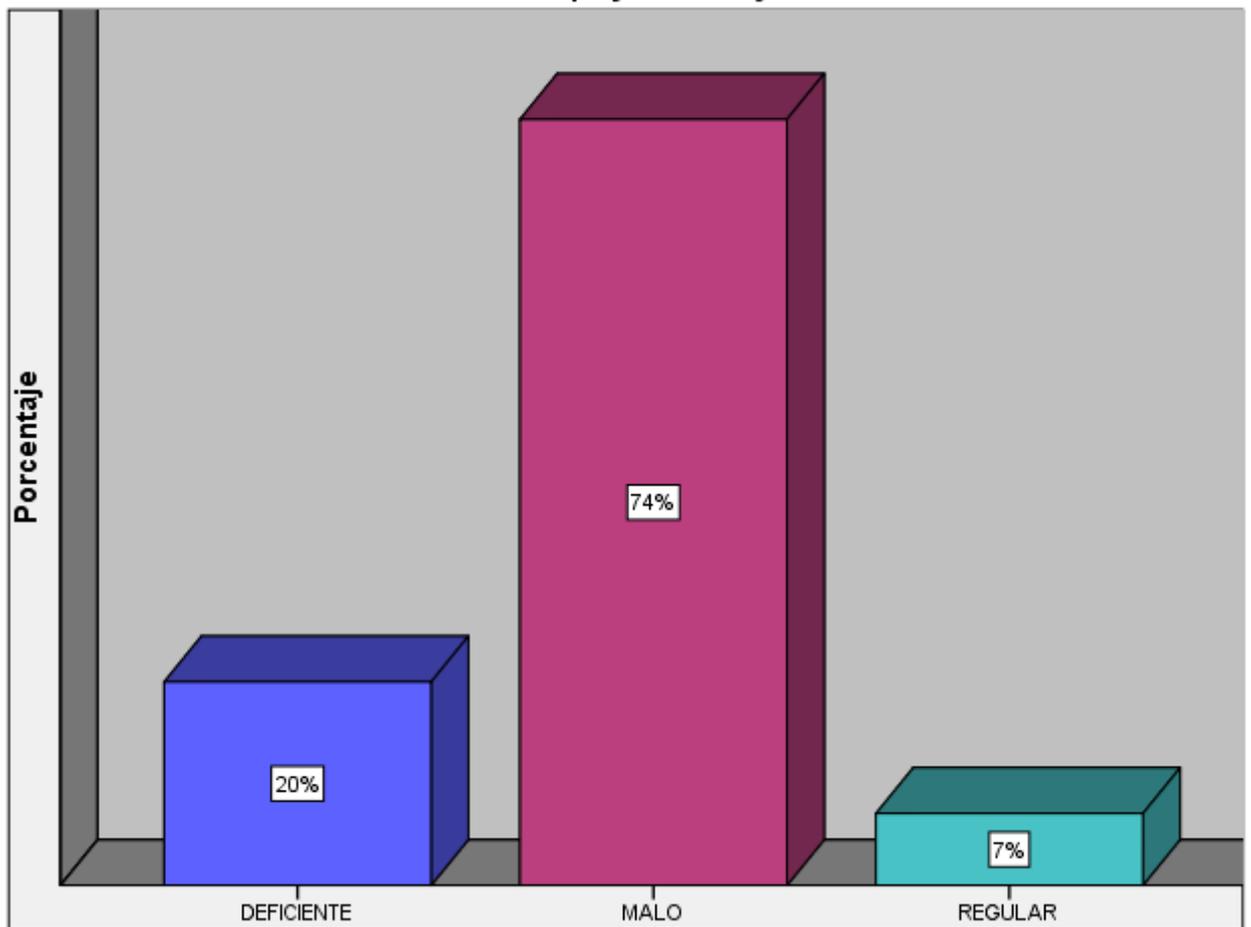
Elaboración; Tesistas.

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad distrital de Pilco Marca, se tiene que un 19.5% refieren que el nivel de apoyo de los jefes para con sus trabajadores, es deficiente; el 73.6% señalan un nivel malo, el 6.9% dicen que es regular. **Se concluye** que en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, el nivel de apoyo de los jefes, es malo.

GRAFICO N° 11

Nivel de apoyo de los jefes



Fuente: Tabla 11.
Elaboración; Tesistas

TABLA Nº 12

Nivel de esfuerzo del trabajador en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	16	13,9	18,4	18,4
	MALO	32	27,8	36,8	55,2
	REGULAR	34	29,6	39,1	94,3
	BUENO	5	4,3	5,7	100,0
	Total	87	75,7	100,0	
Perdidos	Sistema	28	24,3		
Total		115	100,0		

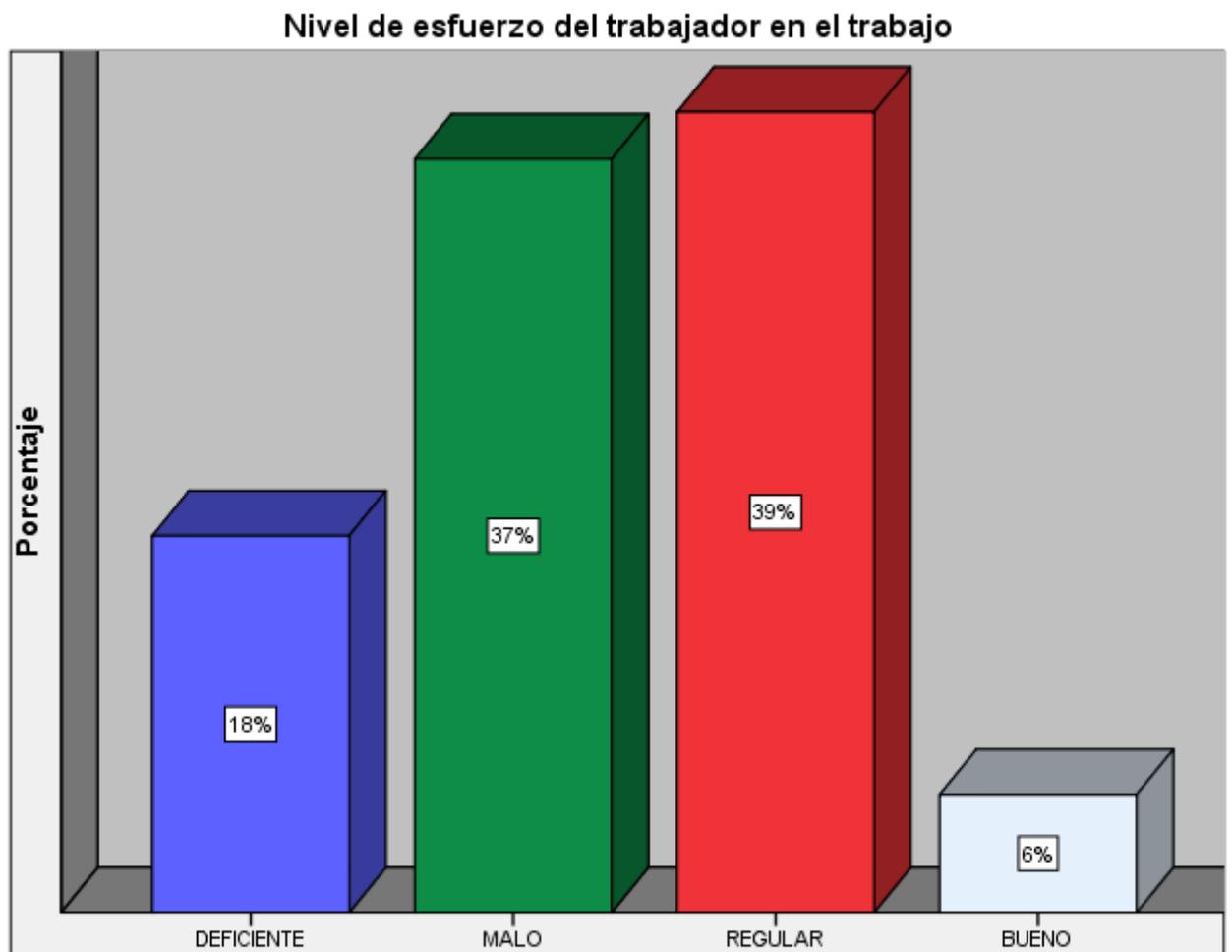
Fuente: Cuestionario de encuesta.

Elaboración; Tesistas.

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad distrital de Pilco Marca, se tiene que un 18.4% refieren que el nivel de esfuerzo del trabajador en el trabajo, es deficiente; el 36.8% señalan un nivel malo, el 39.1% dicen que es regular, el 5.7% dicen que es bueno. **Se concluye** que en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, el nivel de esfuerzo del trabajador, es regular.

GRAFICO Nº 12



Fuente: Tabla 12.
Elaboración; Tesistas

TABLA Nº 13

Nivel de esfuerzo en la realización de una tarea

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	9	7,8	10,3	10,3
	MALO	60	52,2	69,0	79,3
	REGULAR	16	13,9	18,4	97,7
	BUENO	2	1,7	2,3	100,0
	Total	87	75,7	100,0	
Perdidos	Sistema	28	24,3		
Total		115	100,0		

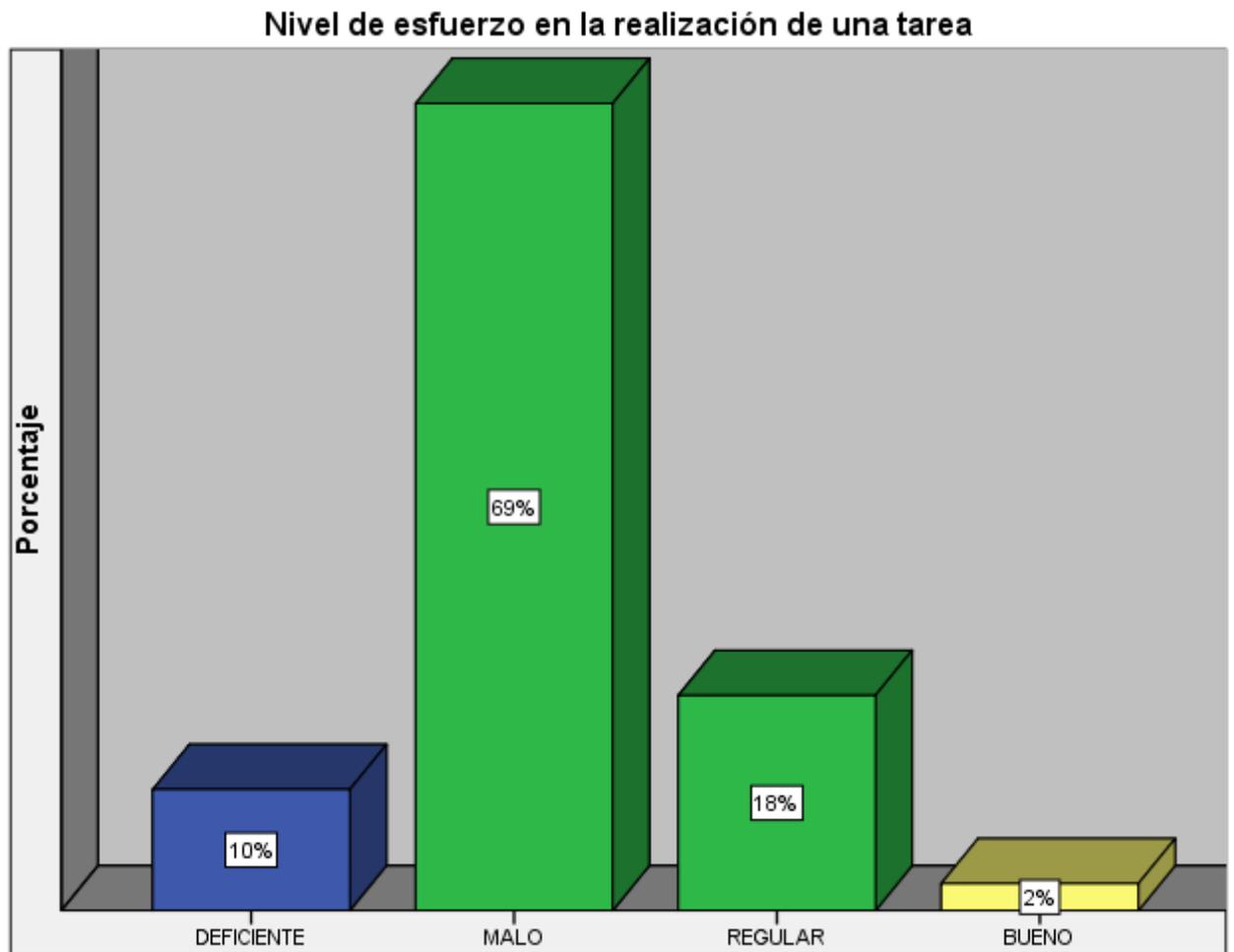
Fuente: Cuestionario de encuesta.

Elaboración; Tesistas.

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad distrital de Pilco Marca, se tiene que un 10.3% refieren que el nivel de esfuerzo en la realización de la tarea por los trabajadores, es deficiente; el 69% señalan un nivel malo, el 18.4% dicen que es regular, el 2.3% dicen que es bueno. **Se concluye** que en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, el nivel de esfuerzo en la realización de la tarea por los trabajadores es malo.

GRAFICO N° 13



Fuente: Tabla 13.
Elaboración; Tesistas

TABLA N° 14

Nivel de la orientación del esfuerzo hacia la consecución de una meta específica.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	33	28,7	37,9	37,9
	MALO	28	24,3	32,2	70,1
	REGULAR	26	22,6	29,9	100,0
	Total	87	75,7	100,0	
Perdidos	Sistema	28	24,3		
Total		115	100,0		

Fuente: Cuestionario de encuesta.

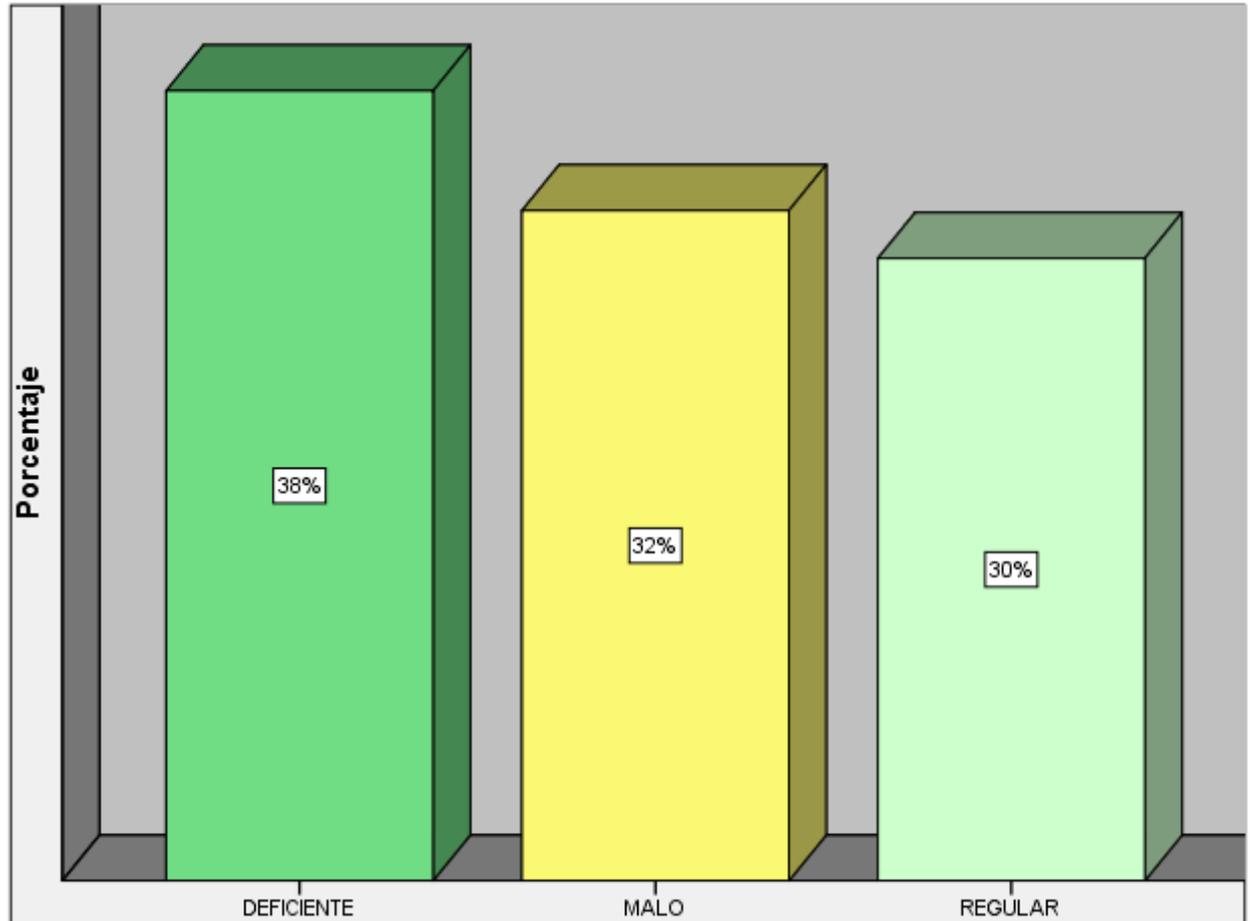
Elaboración; Tesistas.

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad distrital de Pilco Marca, se tiene que un 37.9% refieren que el nivel de orientación del esfuerzo hacia la consecución de una meta específica, es deficiente; el 32.2% señalan un nivel malo, el 29.9% dicen que es regular. **Se concluye** que en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, el nivel de orientación del esfuerzo hacia la consecución de una meta específica, es deficiente.

GRAFICO N° 14

Nivel de la orientación del esfuerzo hacia la consecución de una meta específica.



Fuente: Tabla 14.
Elaboración; Tesistas

TABLA Nº 15

Nivel de elección de las actividades					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	48	41,7	55,2	55,2
	MALO	30	26,1	34,5	89,7
	REGULAR	9	7,8	10,3	100,0
	Total	87	75,7	100,0	
Perdidos	Sistema	28	24,3		
Total		115	100,0		

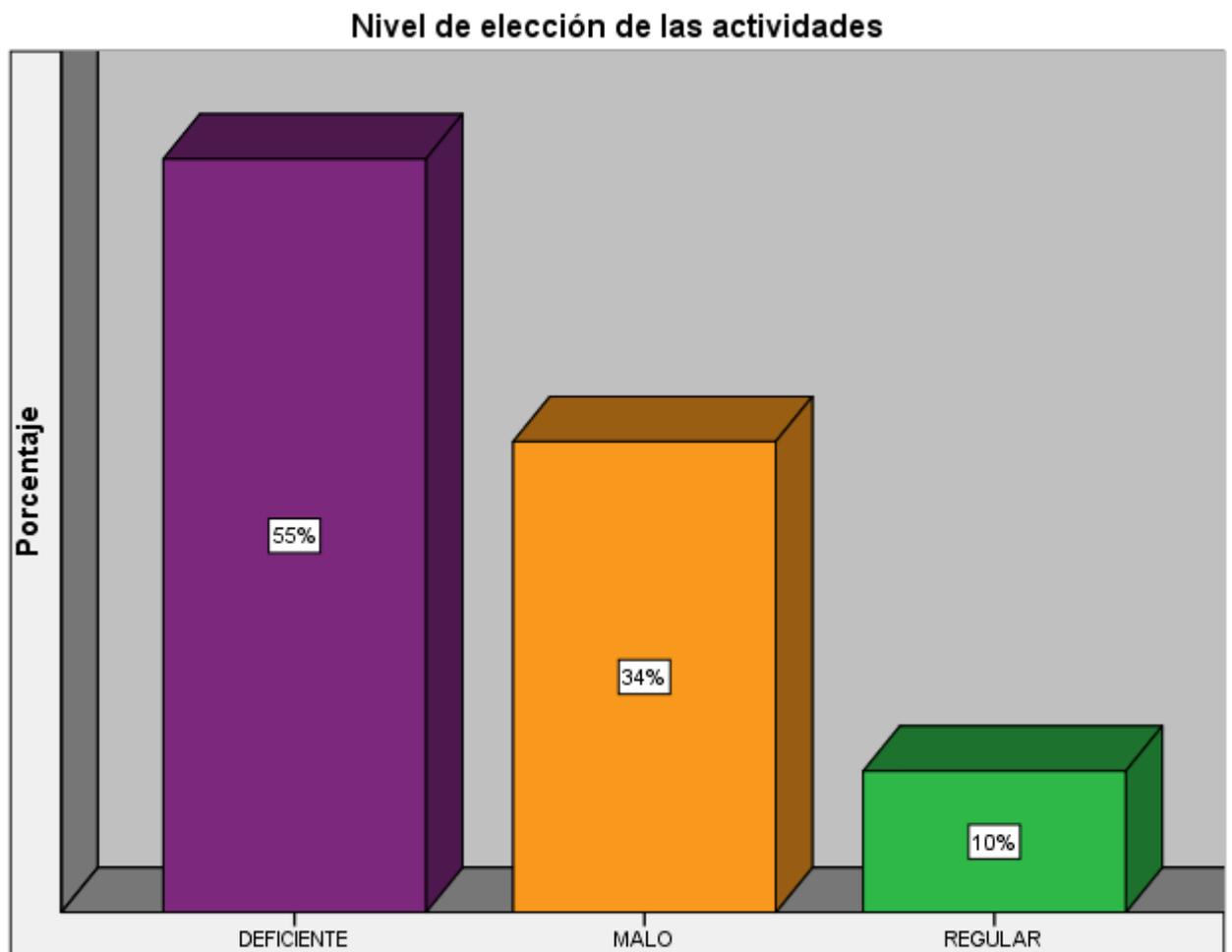
Fuente: Cuestionario de encuesta.

Elaboración; Tesistas.

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad distrital de Pilco Marca, se tiene que un 55.2% refieren que el nivel de elección de las actividades, es deficiente; el 34.5% señalan un nivel malo, el 10.3% dicen que es regular. **Se concluye** que en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, el nivel de elección de las actividades, es deficiente.

GRAFICO Nº 15



Fuente: Tabla 15.
Elaboración; Tesistas

TABLA N° 16

Nivel de concentración en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	30	26,1	34,5	34,5
	REGULAR	30	26,1	34,5	69,0
	BUENO	27	23,5	31,0	100,0
	Total	87	75,7	100,0	
Perdidos	Sistema	28	24,3		
Total		115	100,0		

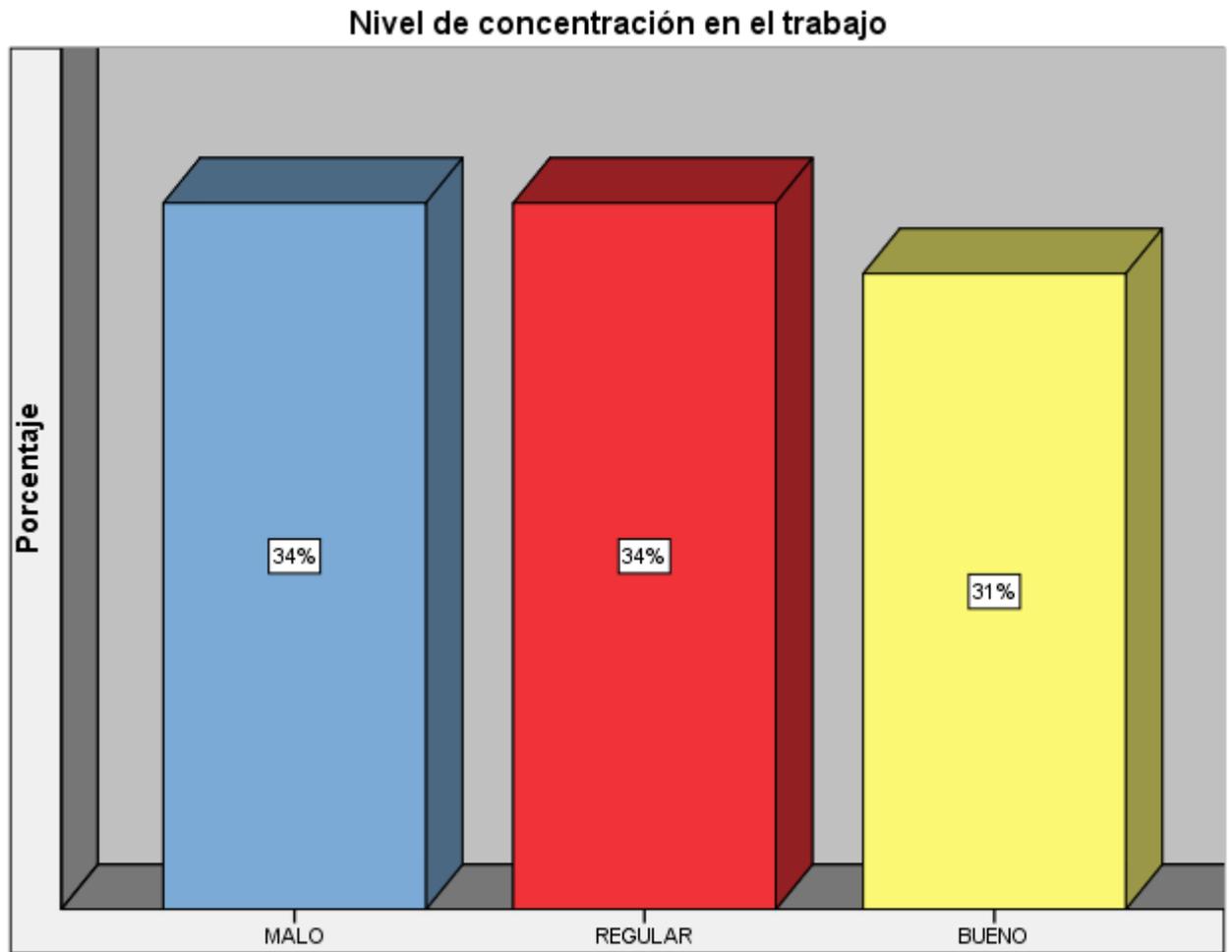
Fuente: Cuestionario de encuesta.

Elaboración; Tesistas.

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad distrital de Pilco Marca, se tiene que un 34.5% refieren que el nivel de concentración en el trabajo, es malo; el 34.5% señalan un nivel regular, el 31% dicen que es bueno. **Se concluye** que en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, el nivel de concentración en el trabajo, es regular.

GRAFICO N° 16



Fuente: Tabla 16.
Elaboración; Tesistas

TABLA N°17

Nivel de esfuerzo para alcanzar las metas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	17	14,8	19,5	19,5
	REGULAR	24	20,9	27,6	47,1
	BUENO	46	40,0	52,9	100,0
	Total	87	75,7	100,0	
Perdidos	Sistema	28	24,3		
Total		115	100,0		

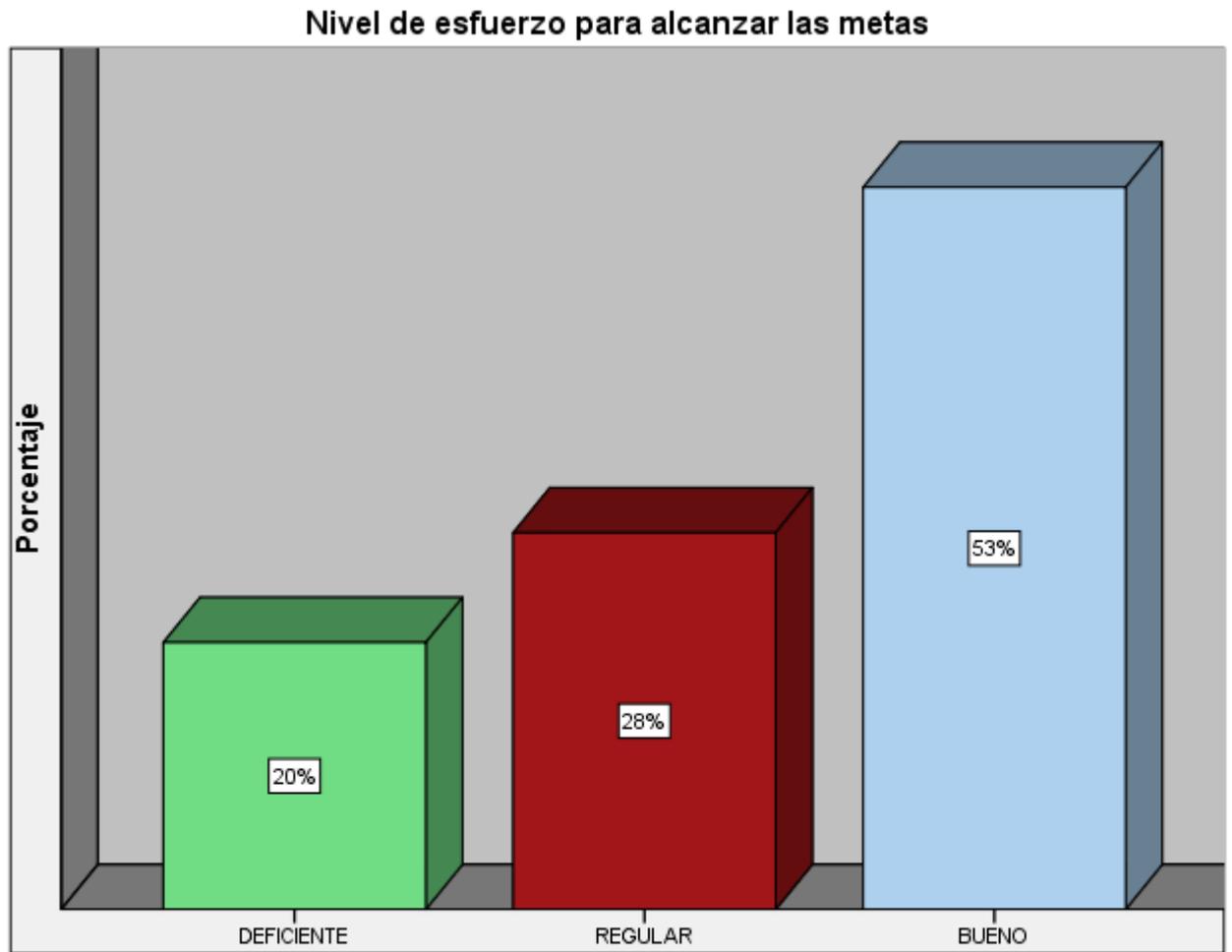
Fuente: Cuestionario de encuesta.

Elaboración; Tesistas.

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad distrital de Pilco Marca, se tiene que un 19.5% refieren que el nivel de esfuerzo para alcanzar las metas, es deficiente; el 27.6% señalan un nivel regular, el 52.9% dicen que es bueno, el 27% dicen que es bueno. **Se concluye** que en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, el nivel de esfuerzo para alcanzar las metas, es bueno.

GRAFICO N° 17



Fuente: Tabla 17.
Elaboración; Tesistas

TABLA Nº 18

Nivel de continuidad del esfuerzo a lo largo del tiempo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	9	7,8	10,3	10,3
	MALO	19	16,5	21,8	32,2
	REGULAR	32	27,8	36,8	69,0
	BUENO	27	23,5	31,0	100,0
	Total	87	75,7	100,0	
Perdidos	Sistema	28	24,3		
Total		115	100,0		

Fuente: Cuestionario de encuesta.

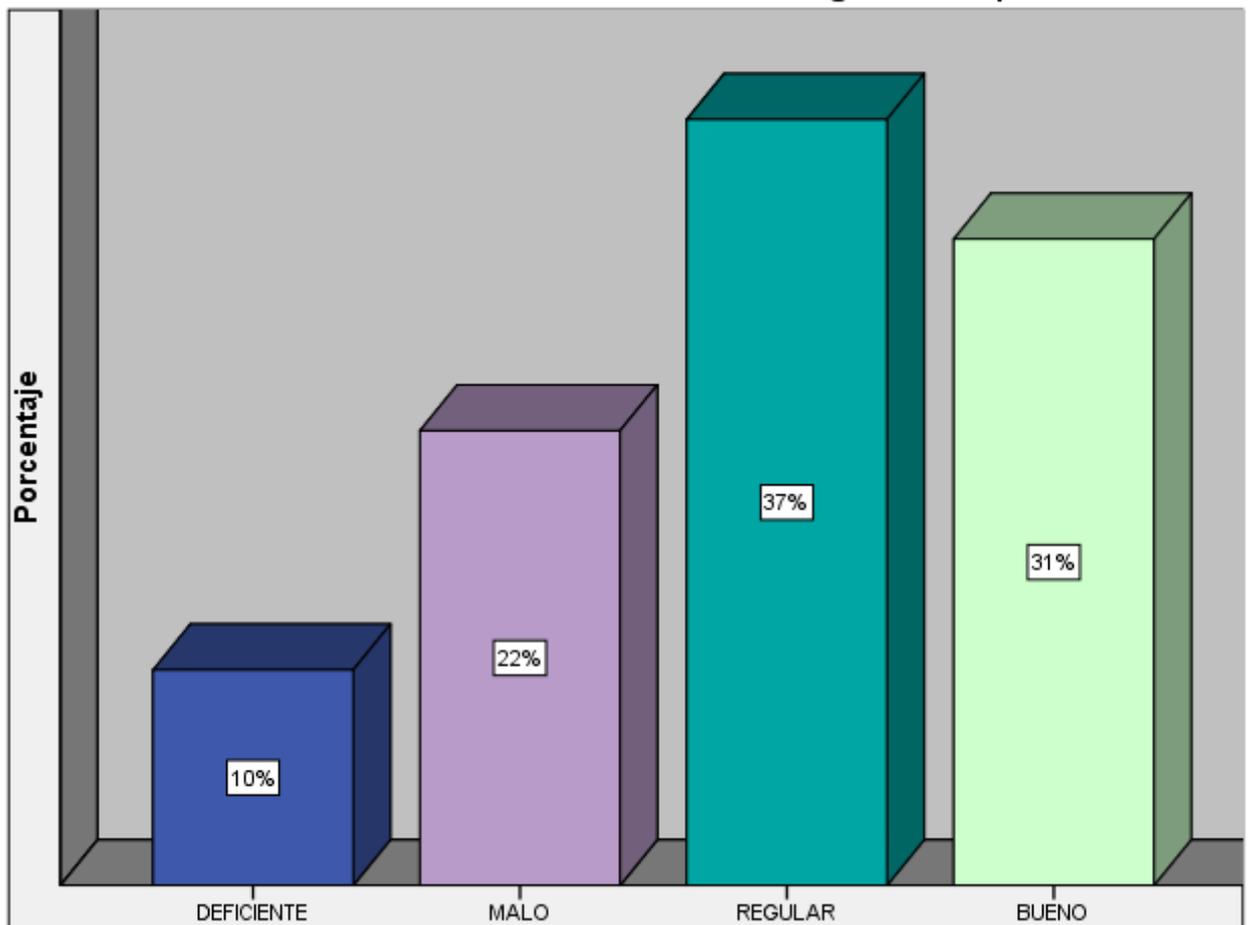
Elaboración; Tesistas.

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad distrital de Pilco Marca, se tiene que un 10.3% refieren que el nivel de continuidad del esfuerzo a lo largo del tiempo, es deficiente; el 21.8% señalan un nivel malo, el 36.8% dicen que es regular, el 31% dicen que es bueno. **Se concluye** que en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, el nivel de continuidad del esfuerzo a lo largo del tiempo, es regular.

GRAFICO N° 18

Nivel de continuidad del esfuerzo a lo largo del tiempo.



Fuente: Tabla 18.
Elaboración; Tesistas

TABLA N° 19

Nivel de superación de los obstáculos para el logro de la meta

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	69	60,0	79,3	79,3
	REGULAR	18	15,7	20,7	100,0
	Total	87	75,7	100,0	
Perdidos	Sistema	28	24,3		
Total		115	100,0		

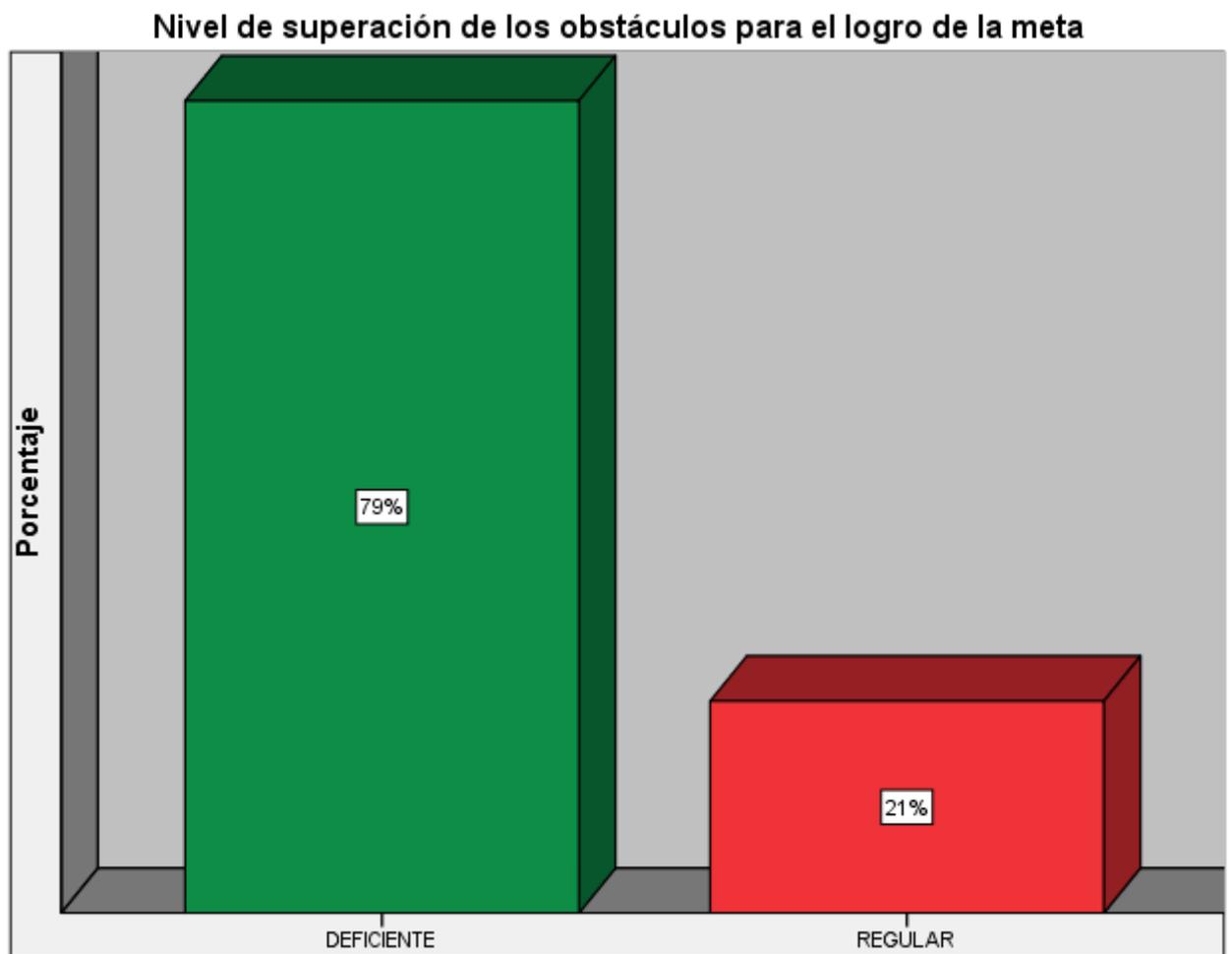
Fuente: Cuestionario de encuesta.

Elaboración; Tesistas.

ANALISIS E INTERPRETACION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad distrital de Pilco Marca, se tiene que un 79.3% refieren que el nivel de superación de los obstáculos para el logro de las metas, es deficiente; el 20.7% señalan un nivel regular. **Se concluye** que en la Municipalidad Distrital de Pilco Marca el nivel de superación de los obstáculos para el logro de las metas, es deficiente.

GRAFICO N° 19



Fuente: Tabla 19.
Elaboración; Tesistas

4.2 PRUEBA DE HIPOTESIS

Hipótesis General

H1. Se relaciona positivamente el clima laboral con la motivación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. 2019.

Ho: Se relaciona negativamente el clima laboral con la motivación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. 2019.

TABLA Nº 20

Correlaciones

			Clima Laboral	Motivación de los trabajadores
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,793**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Motivación de los trabajadores	Coeficiente de correlación	,793**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Conclusión: Se relaciona positivamente el clima laboral con la motivación de los trabajadores en la municipalidad distrital de Pillco Marca. 2019, de manera significativa en el nivel de 0,01. En consecuencia se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específicos:**Hipótesis Específico 1:**

H1. Se relaciona positivamente la autonomía individual de los trabajadores con la intensidad del trabajo en la Municipalidad Distrital Pillco Marca.

Ho: se relaciona negativamente la autonomía individual de los trabajadores con la intensidad del trabajo en la Municipalidad Distrital Pillco Marca.

TABLA Nº 21

Correlaciones			Autonomía individual	La intensidad
Rho de Spearman	Autonomía individual	Coeficiente de correlación	1,000	,896**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	La intensidad	Coeficiente de correlación	,896**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Conclusión: se relaciona positivamente la autonomía individual de los trabajadores con la intensidad del trabajo en la Municipalidad Distrital Pillco Marca, de manera significativa en el nivel de 0,01. En consecuencia se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específico 2:

H1. El nivel de relación del grado de estructura que impone el puesto de los trabajadores con la dirección en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, son positivas, son positivas.

Ho: El nivel de relación del grado de estructura que impone el puesto de los trabajadores con la dirección en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, son positivas, son negativas.

TABLA Nº 22**Correlaciones**

			Grado de estructura que impone el puesto	La dirección
Rho de Spearman	Grado de estructura que impone el puesto	Coeficiente de correlación	1,000	,832**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
La dirección		Coeficiente de correlación	,832**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Conclusión: El nivel de relación del grado de estructura que impone el puesto de los trabajadores con la dirección en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, son positivas., son positivas, de manera significativa en el nivel de 0,01.

En consecuencia se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específico 3:

H1. Se relaciona positivamente el tipo de recompensa laboral de los trabajadores con la persistencia en la Municipalidad Distrital Pillco Marca.

Ho: Se relaciona negativamente el tipo de recompensa laboral de los trabajadores con la persistencia en la Municipalidad Distrital Pillco Marca.

TABLA Nº 23

Correlaciones			Tipo de recompensa	La persistencia
Rho de Spearman	Tipo de recompensa	Coeficiente de correlación	1,000	,641**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	La persistencia	Coeficiente de correlación	,641**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Conclusión: Se relaciona positivamente el tipo de recompensa laboral de los trabajadores con la persistencia en la Municipalidad Distrital Pillco Marca, de manera significativa en el nivel de 0,01. En consecuencia se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específico 4:

H1. Se relaciona la consideración, agradecimiento y apoyo a los trabajadores con la persistencia en la Municipalidad Distrital Pillco Marca, positivamente.

Ho: Se relaciona la consideración, agradecimiento y apoyo a los trabajadores con la persistencia en la Municipalidad Distrital Pillco Marca, negativamente.

TABLA Nº 24**Correlaciones**

		Consideración, agradecimiento y apoyo	La persistencia
Rho de Spearman	Consideración, agradecimiento y apoyo	Coeficiente de correlación 1,000 Sig. (bilateral) . N 87	,334** ,002 87
	La persistencia	Coeficiente de correlación ,334** Sig. (bilateral) ,002 N 87	1,000 . 87

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

Conclusión: Se relaciona la consideración, agradecimiento y apoyo a los trabajadores con la persistencia en la Municipalidad Distrital Pillco Marca, positivamente, de manera significativa en el nivel de 0,01. En consecuencia se rechaza la hipótesis nula.

CAPITULO V

5.1 DISCUSION DE RESULTADOS

De los resultados arribados en nuestra investigación, podemos realizar una discusión académica con los autores señalados en los antecedentes de la presente, discusión académica que consiste en una comparación de resultados de nuestra investigación respecto de los citados, Así tenemos a Jaramillo Matías, Janeth Norma (2017) que refiere que el nivel del Clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos se encuentra en un nivel intermedio, comparativamente con nuestro trabajo también se coincide en tanto que el clima laboral en la Municipalidad de Pillco Marca es regular así mismo con respecto a las dimensiones de estructura, responsabilidad, recompensa y conflicto de acuerdo a los resultados del trabajo del autor en referencia se coincide igualmente con nuestro resultados que se encuentran en un nivel de regular. En cuanto al nivel de la motivación laboral de todos los trabajadores encuestados de la Municipalidad de Los Olivos, respecto a los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pillco Marca se coinciden en cuanto se encuentran en un nivel intermedio. Con la investigación de Rodríguez R. (2006), comparativamente con nuestros resultados, se ha encontrado coincidencia ya que el clima organizacional es percibido por sus trabajadores de forma regular o media demostrando que los aspectos para mejorar la estabilidad, satisfacciones seguridad y compatibilidad

entre compañeros forman parte del desarrollo de la masa laboral. Con lo que refiere Barnett (2012). Cuando señala que los factores motivacionales son el reconocimiento y la promoción para lograr el óptimo desempeño del funcionario bancario peruano, y comparando con nuestros resultados, los trabajadores de la Municipalidad Provincia de Pillco Marca, como motivación, buscan el reconocimiento y la promoción, sin embargo esta situación no se da en la mencionada comuna. Con la investigación de Janto (2014) se coincide en tanto que entre el clima laboral y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca existe relación significativa, al igual que el clima organizacional y la motivación laboral trabajadores trabajo del autor en referencia. De la sede central del ministerio. Bonilla (2011), refiere en su trabajo que investigo el "Clima Organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica, 2011". Que Cada organización posee, su propia cultura, tradiciones, normas, lenguaje, estilos de liderazgo, símbolos, que generan climas de trabajos propios de ellas; es por ello que difícilmente las organizaciones reflejaran culturas idénticas, estas últimas son: "Tan particulares como huellas digitales". Las organizaciones tienen su propia identidad. Por lo cual diremos que la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral depende de cada organización, situación muy particular, ya que teóricamente es imposible que cada organización sean idénticas, pero

sin embargo existen coincidencias por ser instituciones con mismos fines sociales.

CONCLUSIONES

1. Se ha identificado que el clima laboral se relaciona con la motivación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. 2019, de manera significativa; como se demuestra en la tabla N° 20.
2. Se ha descrito cómo se relaciona la autonomía individual de los trabajadores con la intensidad del trabajo en la Municipalidad Distrital Pillco Marca, conforme se demuestra en la tabla 21.
3. Se ha descrito cómo es el nivel de relación del grado de estructura que impone el puesto de los trabajadores con la dirección en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, conforme se demuestra en la Tabla 22.
4. Se ha establecido la relación entre el tipo de recompensa laboral de los trabajadores con la persistencia en la Municipalidad Distrital Pillco Marca, conforme se demuestra en la tabla 23.
5. Se ha descrito cómo se relaciona la consideración, agradecimiento y apoyo a los trabajadores con la persistencia en la Municipalidad Distrital Pillco Marca, conforme se demuestra en la tabla 24.

SUGERENCIAS

Es necesario que el clima laboral se mejore para que la motivación de los trabajadores en la municipalidad distrital de Pillco Marca se incremente.

Cómo se relaciona la autonomía individual de los trabajadores con la intensidad del trabajo en la Municipalidad Distrital Pillco Marca, es necesario considerar que los trabajadores también participen en la toma de decisiones del área de trabajo.

Cómo el grado de estructura que impone el puesto de los trabajadores se relaciona con la dirección en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, es pertinente tener en consideración a los trabajadores a fin de establecer políticas de dirección y trabajo interno de la mencionada comuna.

Como se relaciona el tipo de recompensa laboral, la consideración, agradecimiento y apoyo a los trabajadores con la persistencia en la Municipalidad Distrital Pillco Marca, es pertinente que las autoridades de la mencionada institución, desarrollen políticas de recompensa por la identificación y persistencia en el logro de los fines institucionales, en favor de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Barnett R.(2012) Análisis de los factores motivacionales de los funcionarios del sector bancario peruano. Universidad peruana Unión. Lima – Perú

Bonilla W. (2011) Clima Organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica,2011. Tesis de maestría. Universidad nacional del centro del Perú. Junín- Perú

Brito Mirsys León (2009), en Venezuela – Guayana, en la tesis de Grado de Maestría “El clima organizacional y su incidencia en la satisfacción de los Docentes de los Centros de Educación Inicial de la Fundación del Niño Bolívar

Brunet(2011

CAP. Municipalidad Distrital de Pillco Marca. vigente

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. Colombia: Mc Graw Hill.

De la Torre, F. (2000). Relaciones humanas en el ámbito laboral. México: Editorial Trillas.

Fernando J. Romero U. (2009), Universidad Mar de Plata. Argentina en la tesis “Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas

Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos (10ª ed.). Santiago de Chile: McGraw-Hill Interamericana.

Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos (10ª ed.). Santiago de Chile: McGraw-Hill Interamericana

Goncalves, A. (1997). Dimensiones del Clima Organizacional. Bogotá, Colombia: Prentice Hall.

Hellriegel, D. y Slocum, J. (2004). Comportamiento organizacional (10ª ed). México: Thomson Learning Editores.

Hernández, 2005; y Chiang, 2007

<https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-segun-autores>

Janto C.(2014) Clima organizacional y motivación laboral en los trabajadores del ministerio de Agricultura y Riego Lima -2014. PUCP. Lima, Perú

Jaramillo Matías, Janeth Norma (2017)Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos -2016 TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE: MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA AUTOR: ASESOR: Dra. Gliria Méndez Ilizarbe SECCIÓN: Ciencias Administrativas LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Administración del Talento Humano PERÚ – 2017

Kinicki, A. Y Kreitner, R. (2003). Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y prácticas. México: McGraw Hill Interamericana.

Muchinsky, P. (2000). Psicología aplicada al trabajo. Madrid: Thomas Learning Editores/Paraninfo.

Payne Roy L. y Pheysey Diana C. (1971), en Estados Unidos de Norteamérica-Birmingham en la tesis “Relación de la Estructura Organizacional, el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral

Reeve, J. (2003). Motivación y emoción (3ª ed). México: McGraw Hill Interamericana.

REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES (ROF): Municipiipalidad de Pillco Marca

Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional (10ª ed). México: Pearson Educación.

Rodríguez R. (2006), en Trujillo, en su tesis denominada “Influencia de las relaciones Interpersonales de los trabajadores en el clima organizacional de la Caja Trujillo S.A.”, para optar el título de Licenciada en trabajo social

ROF REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES (ROF): Municipiipalidad de Pillco Marca.

Rubén Edel Navarro, Arturo García Santillán. Clima y compromiso organizacional,

ANEXOS



CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES:

SEÑOR TRABAJADOR DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA, ESTAMOS REALIZANDO EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN SOBRE EL “**EL CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA 2019** PARA LO CUAL NECESITAMOS INFORMACION Y LE PEDIMOS GENTILMENTE SU APOYO; A CONTINUACION USTED ENCONTRARÁ VARIAS PREGUNTAS, LAS CUALES DEBE RESPONDERLAS CON TODA VERACIDAD, MARCANDO CON UNA (X) EN LA ALTERNATIVA CORRESPONDIENTE, LE AGRADECEREMOS ANTICIPADAMENTE POR SU GENTIL

Nº	CUESTIONARIO	PESIMO 1	MALO 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1	Nivel de responsabilidad					
2	Nivel de la independencia de los individuos,					
3	Nivel de autonomía de decisión del trabajador.					
4	Nivel de la forma de comunicar a los empleados por parte de sus superiores.					
5	Nivel de cumplimiento de los objetivos					
6	Nivel de aplicación de métodos de trabajo.					
7	Nivel de ingresos monetarios de los trabajadores					
8	Nivel de remuneración que la empresa otorga a sus empleados					
9	Nivel de consideración de los jefes					

10	Nivel de agradecimiento de los jefes					
11	Nivel de apoyo de los jefes					
12	Nivel de esfuerzo del trabajador en el trabajo					
13	Nivel de esfuerzo en la realización de una tarea					
14	Nivel de la orientación del esfuerzo hacia la consecución de una meta específica.					
15	Nivel de elección de las actividades					
16	Nivel de concentración					
17	Nivel de esfuerzo para alcanzar las metas					
18	Nivel de continuidad del esfuerzo a lo largo del tiempo.					
19	Nivel de superación de los obstáculos para el logro de la meta					

¡GRACIAS POR SU COOPERACIÓN!