

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN DEL CALLAO, 2023

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciado en Administración

Autores:

Jair Alexis Ugalde Tello

Greisy Katywska Carranza Gómez

Asesor:

Mg. Lic. Guillermo Juniors Morales Benavides

<https://orcid.org/0000-0003-3969-4882>

Lima - Perú

2025

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	LUIS EDGAR TARMEÑO BERNUY
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	LUPE YOVANI GALLARDO PASTOR
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	GUILLERMO JUNIORS MORALES BENAVIDES
	Nombre y Apellidos


Informe de similitud

Jair Alexis Ugalde Tello_ Greisy Katywska Carranz...

CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN DEL CALLAO, 2023

 Quick Submit

 Quick Submit

 Asesores

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3221241495

Fecha de entrega

18 abr 2025, 6:15 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

18 abr 2025, 6:22 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

TESIS_JAIR_UGALDE_GREISY_CARRANZA.docx

Tamaño de archivo

1.9 MB

105 Páginas

18.787 Palabras

105.034 Caracteres



Página 1 of 110 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::1:3221241495



Página 2 of 110 - Integrity Overview

Identificador de la entrega trn:oid::1:3221241495

19% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Dedicatoria

Queremos expresar nuestra gratitud y reconocimiento a nuestras familias y a Dios por su apoyo incondicional a lo largo de nuestra educación. También queremos expresar nuestro agradecimiento a todas las personas que nos han brindado orientación y aliento para perseguir nuestros sueños, instándonos a no abandonar en medio del camino. Este proyecto está dedicado de manera especial a todos aquellos que nos han apoyado en nuestro camino.

Agradecimiento

Deseamos expresar nuestra profunda gratitud a Dios por permitirnos alcanzar todas las metas que nos hemos propuesto, especialmente durante esta etapa crucial de nuestra formación profesional. Asimismo, queremos agradecer de manera especial a nuestros padres, quienes nos han brindado un apoyo constante, consejos valiosos y una paciencia infinita en nuestro día a día. También queremos reconocer a nuestros hermanos, cuya presencia ha sido una fuente de fortaleza en momentos de cansancio o dificultad. Además, nos gustaría extender nuestro agradecimiento a todas las personas que nos rodean y que han brindado su apoyo de diversas formas a lo largo de nuestro trayecto. Su apoyo incondicional y aliento han sido fundamentales para nuestro crecimiento y desarrollo. Estamos sinceramente agradecidos por su presencia y contribuciones en nuestro camino.

Tabla de contenidos

Índice de tablas.....	7
Índice de figuras.....	8
Resumen.....	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática.....	10
1.2. Formulación del problema.....	28
1.3. Objetivos.....	29
1.4. Hipótesis.....	29
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	31
CAPÍTULO III: RESULTADOS.....	39
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	84
REFERENCIAS.....	92
ANEXOS.....	98

Índice de tablas

Tabla 1 Alfa de cronbach.....	36
Tabla 2 Distribución de encuestados según pregunta 1.....	39
Tabla 3 Distribución de encuestados según pregunta 2.....	40
Tabla 4 Distribución de encuestados según pregunta 3.....	42
Tabla 5 Distribución de encuestados según pregunta 4.....	43
Tabla 6 Distribución de encuestados según pregunta 5.....	45
Tabla 7 Distribución de encuestados según pregunta 6.....	46
Tabla 8 Distribución de encuestados según pregunta 7.....	48
Tabla 9 Distribución de encuestados según pregunta 8.....	49
Tabla 10 Distribución de encuestados según pregunta 9.....	51
Tabla 11 Distribución de encuestados según pregunta 10.....	52
Tabla 12 Distribución de encuestados según pregunta 11.....	54
Tabla 13 Distribución de encuestados según pregunta 12.....	55
Tabla 14 Distribución de encuestados según pregunta 13.....	57
Tabla 15 Distribución de encuestados según pregunta 14.....	58
Tabla 16 Distribución de encuestados según pregunta 15.....	60
Tabla 17 Distribución de encuestados según pregunta 16.....	61
Tabla 18 Distribución de encuestados según pregunta 17.....	63
Tabla 19 Distribución de encuestados según pregunta 18.....	64
Tabla 20 Distribución de encuestados según pregunta 19.....	66
Tabla 21 Distribución de encuestados según pregunta 20.....	67
Tabla 22 Distribución de encuestados según pregunta 21.....	69
Tabla 23 Distribución de encuestados según pregunta 22.....	70
Tabla 24 Distribución de encuestados según pregunta 23.....	72
Tabla 25 Distribución de encuestados según pregunta 24.....	73
Tabla 26 Distribución de encuestados según pregunta 25.....	75
Tabla 27 Distribución de encuestados según pregunta 26.....	76
Tabla 28 Distribución de encuestados según pregunta 27.....	78
Tabla 29 Pruebas de chi-cuadrado de hipótesis general.....	79
Tabla 30 Pruebas de chi-cuadrado de hipótesis específica 1.....	80
Tabla 31 Pruebas de chi-cuadrado de hipótesis específica 2.....	81
Tabla 32 Pruebas de chi-cuadrado de hipótesis específica 3.....	82
Tabla 33 Pruebas de chi-cuadrado de hipótesis específica 4.....	83
Tabla 34 Matriz de operacionalización de la variable clima laboral.....	98
Tabla 35 Matriz de operacionalización de la variable motivación laboral.....	99
Tabla 36 Matriz de consistencia de las variables.....	100

Índice de figuras

Figura 1 Distribución de encuestados según pregunta 1	39
Figura 2 Distribución de encuestados según pregunta 2	41
Figura 3 Distribución de encuestados según pregunta 3	42
Figura 4 Distribución de encuestados según pregunta 4	44
Figura 5 Distribución de encuestados según pregunta 5	45
Figura 6 Distribución de encuestados según pregunta 6	47
Figura 7 Distribución de encuestados según pregunta 7	48
Figura 8 Distribución de encuestados según pregunta 8	50
Figura 9 Distribución de encuestados según pregunta 9	51
Figura 10 Distribución de encuestados según pregunta 10	53
Figura 11 Distribución de encuestados según pregunta 11	54
Figura 12 Distribución de encuestados según pregunta 12	56
Figura 13 Distribución de encuestados según pregunta 13	57
Figura 14 Distribución de encuestados según pregunta 14	59
Figura 15 Distribución de encuestados según pregunta 15	60
Figura 16 Distribución de encuestados según pregunta 16	62
Figura 17 Distribución de encuestados según pregunta 17	63
Figura 18 Distribución de encuestados según pregunta 18	65
Figura 19 Distribución de encuestados según pregunta 19	66
Figura 20 Distribución de encuestados según pregunta 20	68
Figura 21 Distribución de encuestados según pregunta 21	69
Figura 22 Distribución de encuestados según pregunta 22	71
Figura 23 Distribución de encuestados según pregunta 23	72
Figura 24 Distribución de encuestados según pregunta 24	74
Figura 25 Distribución de encuestados según pregunta 25	75
Figura 26 Distribución de encuestados según pregunta 26	77
Figura 27 Distribución de encuestados según pregunta 27	78

Resumen

La presente tesis tiene como objetivo investigar la relación entre el clima laboral y la motivación de los empleados de una municipalidad de la Región del Callao en 2023. Se utilizó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y correlacional de corte transversal. Para la recolección de datos se aplicó una encuesta basada en un cuestionario estructurado según variables, dimensiones e indicadores definidos en la matriz de operacionalización. La población estuvo conformada por 318 trabajadores, de los cuales se seleccionó una muestra de 100 mediante muestreo no probabilístico intencional. Los datos fueron recodificados con una escala de Likert, asignando puntajes a cada respuesta. La confiabilidad del instrumento fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.969, lo que indica una alta fiabilidad. El análisis descriptivo se presentó a través de tablas y gráficos que detallan los resultados por pregunta. En el análisis inferencial se aplicó la prueba Chi-cuadrado de Pearson para determinar la existencia de una relación significativa entre el clima laboral y la motivación. Los resultados obtenidos permiten concluir que el clima laboral influye de manera directa en la motivación de los empleados dentro del contexto institucional estudiado.

Palabras Claves:

Clima Laboral, Motivación Laboral, Municipalidad.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel global, existe una preocupación creciente por el clima laboral y la motivación de los trabajadores. Algunos de los problemas comunes que se han identificado incluyen la falta de comunicación efectiva, cuando hay una comunicación deficiente entre los líderes y los empleados, se genera incertidumbre y falta de claridad en cuanto a las expectativas y metas laborales. Asimismo, otro problema que se identifica es la falta de reconocimiento y recompensa, si los empleados no sienten que su trabajo es valorado y no reciben reconocimiento adecuado por sus logros, es probable que su motivación disminuya. Por otro lado, se visualiza como problema el ambiente de trabajo tóxico, un ambiente laboral negativo, caracterizado por el acoso, la discriminación o la falta de respeto, tiene un impacto directo en la motivación de los trabajadores. También, la sobrecarga de trabajo y falta de equilibrio laboral-personal, cuando los empleados se ven abrumados por una carga excesiva de trabajo y no se les permite tener un equilibrio entre su vida laboral y personal, su motivación se ve afectada negativamente. Por último, la falta de oportunidades de desarrollo profesional, si los empleados no tienen acceso a oportunidades de crecimiento y desarrollo en su puesto de trabajo, es probable que su motivación se vea afectada.

En el contexto de una municipalidad, estos problemas pueden ser especialmente relevantes debido a la naturaleza del trabajo gubernamental y la complejidad de la gestión pública. Es importante que las autoridades municipales reconozcan la importancia del clima laboral y tomen medidas proactivas para abordar los problemas identificados. Esto puede incluir la implementación de programas de comunicación interna efectiva, la

promoción de una cultura de reconocimiento y recompensa, la capacitación en liderazgo y gestión de equipos, la prevención del acoso y la discriminación, y la promoción del equilibrio laboral-personal. En México, el clima laboral en las entidades públicas ha sido objeto de controversia y problemáticas desde hace muchos años. Por lo tanto, es crucial que las autoridades demuestren interés en mejorar este aspecto, ya que se considera fundamental para comprometer a los colaboradores y brindar el servicio esperado por la población (Cernas-Ortiz, et al., 2018). De manera similar, en Cuba se enfrenta la misma problemática en las entidades públicas, donde la falta de incentivos para motivar al personal ha provocado una pérdida de compromiso con la institución, generando conflictos entre los colaboradores (Baez-Santana, et al., 2019). En Brasil, es importante conocer el clima que prevalece en cada organización, ya que el clima se refiere al conjunto de características de una empresa y su entorno, lo cual influye directamente en el comportamiento de los trabajadores a nivel personal, ya que la autopercepción dependerá de cada individuo (Dias, 2022).

A nivel nacional, al igual que en otros países, es posible que se presenten desafíos relacionados con el clima laboral y la motivación en las municipalidades como los mencionados con anterioridad. Es relevante tener en cuenta que la problemática específica en una municipalidad en Perú puede variar dependiendo de factores como la estructura organizativa, el liderazgo, las políticas laborales y las dinámicas internas. Al respecto Cerrón y Trujillo (2019), mencionan que, en el contexto social, político y económico, los gobiernos locales desempeñan un papel importante en el desarrollo de sus comunidades. Es fundamental que impulsen cambios desde el interior de las mismas, teniendo en cuenta en primer lugar sus fortalezas internas, para luego promover políticas de cambio que beneficien a los ciudadanos. Por lo tanto, el factor humano, es decir, el personal

administrativo en todos los niveles jerárquicos debe estar motivado para llevar a cabo sus tareas diarias. Sin esta motivación, no se puede lograr una atmósfera de trabajo armoniosa entre ellos.

De acuerdo con Montejo (2021), la desmotivación de los equipos de trabajo es el principal problema que enfrentan las instituciones públicas. Esto se debe a la falta de incentivos, bajos salarios y la exclusión de los trabajadores de las planillas y los seguros sociales. Estos factores han tenido un impacto negativo en el desarrollo de las organizaciones. (Chavez, 2021). Un estudio reveló que el 86% de los trabajadores estarían dispuestos a abandonar sus actividades laborales debido a un mal clima organizacional Cieza et al. (2021). Además, el 81% de las personas encuestadas considera que el ambiente organizacional es fundamental para el desarrollo de sus tareas laborales, mientras que el 19% opina que no influye en su desempeño (Quevedo, 2022). Estos hallazgos indican que un ambiente adecuado de trabajo favorece la productividad y el rendimiento de los empleados en la empresa en la que se desempeñan.

A nivel local, en la municipalidad de la región del Callao, ubicada en Perú, se ha identificado como problema la existencia de un clima laboral inadecuado, lo cual se refleja en la falta de compromiso de los empleados, afectando su motivación, cumplimiento y desempeño en sus funciones, y generando conflictos entre colegas de trabajo. Esto se debe a que los trabajadores no tienen claras las responsabilidades de sus puestos, lo que resulta en ineficiencia. Además, la municipalidad no ha establecido de manera clara los objetivos de su gestión, lo que provoca falta de comunicación y malentendidos, llevando a la desvinculación. Asimismo, no hay un líder que motive a los trabajadores, establezca metas y fomente la unión del equipo para alcanzar los resultados deseados. Para mejorar la

situación, la municipalidad debe crear un clima laboral adecuado que satisfaga a sus colaboradores, lo que a su vez promoverá una mayor productividad. Es importante destacar que un clima laboral positivo contribuirá a mejorar la eficiencia e infundir comportamientos positivos en los empleados.

Antecedentes nacionales

Henostroza (2022), en su investigación titulada Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de la Región Ancash tuvo como objetivo establecer y examinar la correlación existente entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los empleados que trabajan en una municipalidad distrital ubicada en la región Ancash. En cuanto a la metodología utilizada, se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y de corte transversal correlacional. La población consistió en 40 trabajadores, que también constituyeron la muestra del estudio. Los datos se consiguieron mediante la aplicación de dos cuestionarios que evaluaban el clima organizacional y el desempeño laboral, respectivamente. Estos cuestionarios demostraron contar con validez y confiabilidad. Uno de los hallazgos más relevantes fue que el 45.0% de los trabajadores consideraron que el nivel de clima organizacional era medio, mientras que el 40.0% lo percibió como alto, y solo el 15.0% lo calificó como bajo. En conclusión, se determinó que existe una asociación directa, moderada y significativa entre las variables, esto se evidencia en un coeficiente de correlación (r) de 0.482 y un valor de p de 0.002.

Saavedra y Sanchez (2022), en su estudio titulado Clima organizacional y calidad de servicio en la Municipalidad Distrital de Masisea, Ucayali buscó establecer la relación del clima organizacional y calidad de Servicio en la Municipalidad Distrital de Masisea,

Ucayali. La investigación realizada se clasifica como aplicada, de nivel descriptivo y con un diseño no experimental transversal correlacional. La población objetivo para examinar el clima organizacional era de 180 trabajadores, de los cuales se seleccionó una muestra de 72. Por otro lado, la población para evaluar la calidad de servicio estuvo compuesta por 200 usuarios, de los cuales se obtuvo una muestra de 75. Los datos se recolectaron mediante la técnica de encuesta. Los resultados obtenidos se analizaron utilizando el coeficiente estadístico paramétrico de Pearson. Se llegó a la conclusión de que existe una relación negativa débil y no significativa entre las variables. En conclusión, se determina que la administración de la municipalidad en términos de estructura, autonomía, relaciones interpersonales y recompensas no es adecuada para establecer una buena relación con la calidad de servicio. Estos hallazgos sugieren que es necesario implementar mejoras en la gestión de la municipalidad para promover un mayor nivel de calidad en el servicio ofrecido.

Pérez (2022), en la investigación titulada La motivación laboral y gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín tuvo como objetivo analizar y establecer la relación entre la motivación laboral y la gestión administrativa en una municipalidad provincial ubicada en la región Junín. Se busca investigar cómo la motivación laboral influye en la eficacia de la gestión administrativa en dicho contexto organizacional. La investigación llevada a cabo fue de tipo básica, a nivel correlativo y con un diseño no experimental. Se utilizó el método hipotético deductivo y se seleccionó una muestra censal de 62 colaboradores. Para medir la variable de motivación laboral se aplicó una encuesta compuesta por 20 ítems. Se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach para analizar la confiabilidad de la encuesta, obteniendo un valor de 0.68, lo cual indica que es altamente confiable. Por otro lado, la variable de gestión administrativa se midió

mediante una encuesta compuesta por 31 ítems elaborados El coeficiente Alpha de Cronbach utilizado para analizar la confiabilidad arrojó un valor de 0.66, lo cual indica que el instrumento es muy confiable. Se llegó a la conclusión de que existe una relación significativa entre la motivación laboral y la gestión administrativa. Esto se determinó mediante el coeficiente Rho de Spearman, el cual obtuvo un valor de 0.646**. Se concluye que a medida que la motivación laboral de los trabajadores administrativos mejora, también aumenta el nivel de logro en la gestión.

Bedriñana (2022), en el estudio titulado Motivación laboral y su relación con el desempeño del personal en la Municipalidad Provincial de La Mar, Ayacucho tuvo como objetivo principal examinar la relación existente entre la motivación laboral y el desempeño del personal en la municipalidad provincial de La Mar, ubicada en Ayacucho durante el año 2021. Se busca investigar cómo la motivación laboral impacta en el rendimiento y la productividad de los empleados en dicha entidad, con el objetivo de proporcionar información relevante para mejorar las prácticas de gestión del talento y promover un ambiente laboral favorable en la organización. La investigación se llevó a cabo utilizando un diseño básico y un enfoque cuantitativo. Fue de tipo descriptivo-correlacional y se empleó un diseño no experimental y transversal. La población objetivo consistió en 67 colaboradores. La técnica utilizada para recolectar los datos fue la encuesta, la cual se implementó mediante un cuestionario. El análisis de los resultados se realizó utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, obteniendo un valor de $\rho = 0.811^{**}$. Los resultados revelaron una correlación fuerte y significativa entre las variables mencionadas. Estos hallazgos indican que a medida que aumenta la motivación laboral, también se observa un mejor desempeño por parte del personal. Esto resalta la importancia de fomentar la motivación laboral como una estrategia para mejorar el rendimiento y los

resultados en la organización.

Antecedentes internacionales

Arias (2022), en su investigación titulada Clima laboral de los trabajadores del área administrativa de Corporación Superior Regional Quito cuyo objetivo es evaluar y determinar el clima laboral de los trabajadores de la Corporación Superior, ubicada en la región de Quito. Se busca analizar las percepciones y opiniones de los empleados con respecto al ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo y otros aspectos relevantes que conforman el clima laboral en la organización. El objetivo es obtener una comprensión detallada del clima laboral actual en dicha área, con el fin de identificar áreas de mejora e implementar estrategias que promuevan un ambiente de trabajo positivo y favorable para el desarrollo y bienestar de los colaboradores. El estudio se realizó con la participación de cincuenta y cuatro colaboradores y se utilizó un cuestionario, este cuestionario permitió evaluar el estado de cada eje, dimensión y el clima laboral en general. Se utilizó un enfoque cuantitativo no experimental y los resultados mostraron un estado normal del clima laboral en el área administrativa. Esto significa que la organización presenta niveles adecuados para el desarrollo personal y empresarial. Es importante destacar que el mejoramiento de los niveles de los ejes y dimensiones estudiados permitirá fortalecer aún más la organización en todos los aspectos de su gestión. En conclusión, el clima laboral en el área administrativa es considerado normal y propicio para el desarrollo de las actividades de los colaboradores.

Herrera (2019), en su investigación titulada Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento

Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la ciudad de Quito tuvo como objetivo analizar y determinar los elementos que forman parte del ambiente de trabajo y que tienen un impacto significativo en el rendimiento de los empleados que laboran en la organización. El presente trabajo de investigación utiliza un enfoque cuantitativo y se centra en la correlación entre variables de estudio. La muestra consistió en 30 servidores públicos de la organización, a quienes se les aplicó una encuesta estructurada basada en el modelo Hay McBer de clima laboral. Esta encuesta permitió evaluar tanto el clima actual como el clima ideal, y se enfocó en aspectos considerados críticos o con cierto grado de riesgo según la escala de medición propuesta. Los resultados revelaron una correlación baja entre las variables de estudio, lo que indica que el clima laboral en la organización no influye significativamente en el desempeño de los colaboradores. Sin embargo, se identificaron áreas de preocupación, como la flexibilidad y las recompensas, así como los dominios relacionados con la minimización de la burocracia y el desempeño, que presentaron un nivel de riesgo crítico. En base a estos hallazgos, se proponen planes de acción para intervenir en dichas áreas de riesgo y mejorar el clima laboral. Según la teoría de Likert, se puede caracterizar el clima laboral como autoritario paternalista.

Macías y Vanga (2021), en su investigación titulada Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional tuvo como objetivo determinar el diagnóstico situacional basado en los docentes de la carrera de Ingeniería Civil de la Universidad Técnica de Manabí. La investigación se llevó a cabo mediante un enfoque cuantitativo y utilizando un muestreo censal, donde se aplicó un cuestionario como instrumento de recopilación de datos. Los resultados obtenidos fueron analizados utilizando la técnica de semaforización y se identificaron dos dimensiones principales: el

clima organizacional, que abarca los factores externos al individuo, y la motivación laboral, que se relaciona con aspectos internos. Los hallazgos revelaron la existencia de deficiencias en el clima organizacional, pero no se encontró una influencia significativa de estas deficiencias en la motivación de los trabajadores. En consecuencia, se concluye que los diagnósticos realizados en las organizaciones deben servir como base para la elaboración de planes de mejora, centrándose en los aspectos desfavorables identificados. Se sugiere implementar estos planes de manera inmediata, considerando acciones a corto, mediano y largo plazo según los resultados obtenidos. Además, se recomienda mantener y fortalecer incluso aquellos aspectos que se encuentren en un estado óptimo.

Marco teórico

Clima laboral

Ramos (2019) define el clima laboral como un conjunto de valores estadísticos que contribuyen al buen funcionamiento de una organización. Destaca la importancia de una interacción interna positiva, así como de fomentar una conducta adecuada por parte de los colaboradores, proporcionándoles un ambiente favorable y todo lo que se necesita para un rendimiento óptimo.

Por otro lado, Barrios et al. (2020), menciona que el clima organizacional se basa principalmente en el rendimiento y la percepción de los que dirigen la organización. Por otro lado, se destaca la influencia moderada de la participación de la familia y se menciona que el clima y sus dimensiones también influyen en las instituciones educativas.

En concordancia, Díaz (2018) señala que el clima organizacional se caracteriza por el ambiente que los colaboradores perciben en la organización, lo cual tiene un

impacto directo en su comportamiento. Para que los empleados puedan desempeñarse de manera efectiva, es fundamental que cuenten con las condiciones adecuadas para lograr sus objetivos y alcanzar un rendimiento óptimo. Esto implica brindarles un entorno de trabajo favorable, recursos y herramientas necesarios, apoyo y reconocimiento por su labor. Cuando los trabajadores tienen las condiciones adecuadas, se sienten motivados y tienen mayores posibilidades de alcanzar el éxito en sus tareas y contribuir al logro de los objetivos de la organización. Por lo tanto, es importante que los empleadores se aseguren de proporcionar un ambiente propicio para el desarrollo y el rendimiento de sus empleados.

En resumen, estas perspectivas coinciden en que el clima laboral se refiere al ambiente en el que se desarrolla el trabajo y tiene un impacto en el comportamiento y rendimiento de los colaboradores. Es importante promover una interacción positiva, proporcionar condiciones favorables y tener en cuenta la percepción de los trabajadores para favorecer un clima laboral óptimo.

Características del clima laboral

Castillo (2006) plantea que las características del entorno laboral, tanto internas como externas, juegan un papel fundamental en el comportamiento laboral de los colaboradores. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los empleados y tienen influencia en su forma de actuar y responder en el trabajo.

El clima laboral, entendido como las percepciones y respuestas de los trabajadores ante su entorno laboral, está determinado por una amplia variedad de factores. Algunos de estos factores son internos a la organización, como el liderazgo ejercido por los

directivos, las prácticas de dirección implementadas y la estructura formal de la organización. Estos aspectos internos influyen en la forma en que se desarrolla el trabajo y en cómo los empleados se sienten en relación a su entorno laboral.

Por otro lado, existen factores externos que también impactan en el clima laboral, como las condiciones del mercado laboral, la competencia en la industria y los cambios económicos y sociales. Estos factores externos pueden influir en el comportamiento laboral de los colaboradores y en cómo perciben y responden a su entorno de trabajo. Es importante destacar que el comportamiento laboral también puede generar características del entorno laboral. Las acciones y conductas de los empleados, como la forma en que se relacionan entre sí, la calidad de su trabajo y su compromiso con la organización, también contribuyen a la configuración del clima laboral.

En resumen, según la perspectiva de Castillo (2006), las características del entorno laboral, tanto internas como externas, tienen una influencia significativa en el comportamiento laboral de los colaboradores. Estas características abarcan desde el liderazgo y las prácticas de dirección hasta los aspectos estructurales de la organización, y también se ven afectadas por las acciones y conductas de los empleados. Comprender y gestionar adecuadamente estos factores es fundamental para promover un clima laboral positivo y propicio para el bienestar y el desempeño de los trabajadores.

Factores del clima laboral

De acuerdo con la investigación realizada por Palma (2004), se identifican cinco factores determinantes en el clima laboral basados en un análisis utilizando la "Escala Clima Laboral CL-SPC". Estos factores son:

Autorrealización

Se define la autorrealización como la necesidad de desarrollar las capacidades que permitan a una persona convertirse en lo que realmente desea en su vida. En este sentido, la apreciación del colaborador sobre las oportunidades que el entorno laboral ofrece para su desarrollo personal y profesional, en relación a las tareas y con una perspectiva de futuro, es un factor relevante en el clima laboral. La necesidad de autorrealización implica alcanzar el potencial máximo y convertirse en lo que se es capaz de ser.

Involucramiento Laboral

Es como se identifica el colaborador con los valores de cada organización organizacionales y su compromiso con esta, estos son elementos clave para cumplir los objetivos de la organización y contribuir al logro de las metas establecidas. Esto, a su vez, se traduce en un desempeño laboral adecuado y en la capacidad de brindar un mejor servicio. De acuerdo con Frías (2001), el nivel de compromiso laboral de un colaborador se refleja en su conocimiento y adhesión personal a la misión y los objetivos de la empresa. Además, demuestra su compromiso con su equipo de trabajo, su profesión y la misión de la empresa en general, todo ello con el fin de lograr resultados óptimos en su trabajo dentro de la empresa.

Supervisión

En esta dimensión, los empleados evalúan la utilidad y el valor de sus superiores en términos de supervisión y orientación en sus tareas laborales diarias. La relación con los supervisores se percibe como un apoyo y guía para mejorar la producción y la calidad del servicio. Es interesante destacar que la presencia de una supervisión adecuada genera

ciertos niveles de tensión que, paradójicamente, contribuyen a mejorar el desempeño laboral de los empleados. Esta tensión puede motivar a los empleados a esforzarse más y a mantener altos estándares de rendimiento. Una supervisión adecuada y efectiva desempeña un papel crucial en el entorno laboral al influir en el desempeño, la satisfacción y la motivación de los empleados. Una supervisión que combine apoyo, orientación y comunicación efectiva puede generar un impacto positivo en el bienestar y el rendimiento de los colaboradores, promoviendo un ambiente laboral saludable y productivo.

Comunicación

Se refiere a la percepción que los colaboradores tienen acerca de la fluidez, rapidez, claridad, coherencia y precisión de la información relevante y pertinente sobre el funcionamiento interno de la organización. Esta percepción influye en la calidad de las relaciones con los demás. Según Cuadrado (2007), la productividad de la organización se desarrolla de manera efectiva gracias a la comunicación entre los colaboradores. Sin embargo, la falta de comunicación efectiva entre distintos niveles jerárquicos resulta en un rendimiento deficiente, dado que hay poca interacción entre colaboradores de diferentes áreas o jefes de sección, lo que dificulta el flujo adecuado de información y la coordinación eficiente de tareas y decisiones.

Condiciones Laborales

En esta dimensión, se evalúa si la organización proporciona los recursos materiales, económicos y psicosociales para llevar a cabo las labores asignadas, de manera que se facilite un desempeño óptimo en el trabajo. Cuando se mencionan las condiciones laborales, no solo se hace alusión al salario, sino también a todos los elementos necesarios

para llevar a cabo un trabajo satisfactorio. Es responsabilidad de la organización proveer estos recursos y condiciones que permitan a los empleados desempeñarse de manera óptima. Estos elementos favorecen la productividad y su mejora en general.

Motivación laboral

Robbins y Decenzo (2017) explican que la motivación laboral se refiere al deseo de un individuo de hacer algo, impulsado por la necesidad de satisfacer una necesidad. Hasanah y Supardi (2020), al igual que otros expertos en el tema, destacan que la motivación en el ámbito laboral busca determinar si se promueve un buen clima laboral y si el salario contribuye a la satisfacción de los trabajadores.

Diversos estudios respaldan la importancia de la motivación laboral en el ámbito organizacional. Bazyl et al. (2020) enfatizan que la motivación laboral desempeña un papel esencial en la transformación educativa y el desarrollo profesional. Esto indica que cuando los empleados están motivados en su trabajo, tienen más probabilidades de buscar oportunidades de crecimiento y aprendizaje, lo que contribuye a su desarrollo y al progreso de la organización en general.

Por su parte, Setiawan et al. (2020) resaltan que las empresas deben fomentar la motivación laboral de sus empleados, ya que fortalecer este aspecto del trabajo puede tener un impacto positivo en el comportamiento laboral innovador y en la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento de los empleados. Esto implica que una motivación laboral sólida puede impulsar la creatividad, la proactividad y la búsqueda de soluciones novedosas por parte de los trabajadores, lo cual es fundamental para la adaptación y el éxito de las organizaciones en entornos cambiantes.

Además, Merida et al. (2020) señalan que la motivación laboral juega un papel similar a otros factores relacionados con el apoyo social organizacional. Esto implica que cuando los empleados se sienten motivados en su trabajo, también experimentan un mayor sentido de pertenencia, satisfacción y compromiso hacia la organización, lo que a su vez fortalece el apoyo social y la colaboración entre los miembros del equipo.

En resumen, estos estudios destacan la importancia de la motivación laboral para el bienestar y el desempeño de los empleados, así como para el éxito de las organizaciones. Fortalecer la motivación laboral no solo impulsa el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, sino que también promueve la innovación, el compromiso y el trabajo en equipo dentro de la organización. Por lo tanto, es fundamental que las empresas implementen estrategias y prácticas que fomenten una cultura motivadora y propicien un ambiente laboral que satisfaga las necesidades y expectativas de sus empleados.

Factores que aumentan la motivación laboral

Peña (2015) identifica cuatro factores externos que influyen en la motivación y son:

- Factores individuales, como la personalidad.
- Ciclo vital, que incluye etapas como la dependencia familiar, el inicio de un proyecto de vida, el crecimiento, la consolidación, la madurez y el retiro.
- Circunstancias individuales relacionadas con la situación y contexto de cada persona.
- Entorno social y cultural en el que se desenvuelve el individuo.

Estos factores internos tienen un efecto relevante en la motivación de los colaboradores dentro de la organización.

Teoría de motivación e higiene

La teoría de los dos factores de Herzberg, se centra en la motivación laboral de los empleados. Según esta teoría, desarrollada en 1959, los colaboradores son influenciadas por dos factores:

Factores higiénicos o extrínsecos

Los factores higiénicos comprenden las condiciones externas del entorno laboral que influyen en la insatisfacción de los trabajadores. Estos factores engloban aspectos como el salario, los beneficios sociales, el liderazgo y la supervisión, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas de la empresa y el clima laboral, entre otros. Estos elementos son responsabilidad de la empresa y están más allá del control individual de los empleados.

Por otro lado, los factores motivacionales están relacionados con la satisfacción en el trabajo y se centran en las características intrínsecas de la tarea. Estos incluyen aspectos como el logro personal, el reconocimiento, el crecimiento profesional y las responsabilidades asignadas. Según la teoría de Herzberg, se prestaba más atención a los factores higiénicos en el pasado, utilizando incentivos externos como aumentos salariales y políticas de la empresa para motivar a los empleados. Sin embargo, las investigaciones de Herzberg indican que los factores higiénicos solo evitan la insatisfacción, sin generar una satisfacción sostenida a largo plazo.

Es importante destacar que cuando los factores higiénicos son deficientes, pueden causar insatisfacción en los colaboradores. Por lo tanto, para promover la satisfacción y motivación en el trabajo, es necesario considerar tanto los factores higiénicos como los

motivacionales, brindando condiciones favorables en el entorno laboral y ofreciendo oportunidades de crecimiento y reconocimiento personal.

Factores intrínsecos o motivacionales

Los elementos que contribuyen a la satisfacción laboral están estrechamente relacionados con los roles y tareas desempeñadas en el entorno de trabajo. Estos elementos abarcan aspectos como el crecimiento personal, el desarrollo profesional, la autorrealización y la responsabilidad en los puestos y actividades laborales. El autor también los describe como factores de satisfacción profesional. Se destaca que la actitud desempeña un papel importante en el éxito o fracaso en el ámbito laboral. Si un empleado se siente satisfecho con su trabajo, su posición, el ambiente social, las recompensas materiales y su progreso profesional y personal, estará motivado y evitará la insatisfacción asociada con los factores de higiene.

Además de los factores mencionados anteriormente, es importante destacar que la satisfacción laboral también está influenciada por otros aspectos, como el reconocimiento y la valoración por parte de los superiores y compañeros de trabajo, la oportunidad de crecimiento y desarrollo dentro de la organización, la autonomía y la participación en la toma de decisiones, así como la conciliación entre la vida laboral y personal. Cuando los empleados experimentan satisfacción en el trabajo, se genera un efecto positivo en su motivación, compromiso y productividad. Por otro lado, la insatisfacción laboral puede conducir a la desmotivación, el desinterés y la disminución del rendimiento. Es por eso que las organizaciones deben prestar atención a estos factores y crear un entorno favorable que promueva la satisfacción y el bienestar de sus empleados.

La satisfacción laboral no solo beneficia a los empleados, sino también a la organización en su conjunto. Los trabajadores satisfechos tienden a mostrar un mayor compromiso con la empresa, una mayor retención de talento, una mejor calidad del trabajo y una mayor predisposición a colaborar y contribuir al éxito organizacional. En resumen, la satisfacción laboral es un aspecto crucial en la vida de los empleados y tiene un impacto significativo en su rendimiento y bienestar. Los factores relacionados con la satisfacción en el trabajo, como el crecimiento personal, el reconocimiento, la autonomía y la conciliación entre la vida laboral y personal deben ser considerados por las organizaciones para crear un entorno laboral positivo y propiciar el éxito de sus empleados.

Justificación

Justificación teórica

Desde un enfoque teórico, se mencionan los estudios que se realizarán sobre el objeto de investigación, en este caso, el clima y la motivación laboral. Al analizar la influencia del clima laboral en la motivación de los colaboradores de una organización se ha podido investigar la percepción que los empleados tienen en la municipalidad con respecto al entorno de trabajo, el cual influye en su comportamiento. Es crucial contar con un personal motivado y que trabaje en equipo, ya que estos aspectos son fundamentales para el éxito de las organizaciones.

Justificación practica

Desde un enfoque práctico, se busca promover un ambiente laboral positivo en la municipalidad que por ende mejorará la motivación de los colaboradores, esto quiere decir que se generará beneficios sociales al mejorar el clima laboral de los trabajadores. Esto se

traducirá en un mejor desempeño, facilitará la creación de espacios que fomenten la colaboración y promoverá un ambiente limpio y saludable. Además, será importante identificar y descartar a personas tóxicas que puedan afectar al equipo de trabajo. Estas acciones contribuirán a que los colaboradores puedan trabajar de manera óptima y en un entorno agradable.

1.2. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la autorrealización y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023?

¿Cuál es la relación entre el involucramiento y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023?

¿Cuál es la relación entre la comunicación y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023?

¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023?

1.3.Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre la autorrealización y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023.

Determinar la relación entre el involucramiento y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023.

Determinar la relación entre la comunicación y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023.

Determinar la relación entre las condiciones laborales y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023.

1.4.Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la autorrealización y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023.

Existe relación significativa entre el involucramiento y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023.

Existe relación significativa entre la comunicación y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023.

Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Tipo de investigación

Esta investigación se enmarca en el tipo descriptivo, ya que su principal objetivo es analizar cómo se presentan y afectan entre sí una o más variables dentro de un contexto determinado. Según Valderrama (2013), este tipo de estudio se centra en examinar la manera en que las variables se expresan en un grupo de personas u objetos, mediante la medición y caracterización de sus principales características, con el fin de ofrecer una descripción detallada de los resultados obtenidos. La medición y el análisis descriptivo de los datos permiten comprender cómo se manifiestan las variables en estudio y cuál es su impacto en la situación analizada. Este enfoque posibilita la identificación de patrones y tendencias que pueden ser fundamentales para la toma de decisiones basadas en evidencia. En este caso, la investigación tiene como propósito describir la relación entre el clima laboral y la motivación de los colaboradores, explorando cómo estos factores se perciben dentro del entorno organizacional. Esto permitirá generar información relevante para comprender de manera más profunda el impacto del ambiente laboral en la satisfacción y desempeño de los trabajadores, lo que a su vez podría orientar estrategias de mejora en la gestión del talento humano.

Según el enfoque

La investigación es de enfoque cuantitativo, debido a que este se caracteriza por el uso de métodos y técnicas que permiten la medición numérica y el análisis estadístico de datos. Se busca obtener resultados precisos y generalizables, establecer relaciones causales y realizar comparaciones. Utiliza métodos de investigación rigurosos, como

encuestas, experimentos controlados y análisis estadísticos, para recopilar datos numéricos que puedan ser analizados de manera sistemática. (Hernández et al., 2018).

Según el diseño

El diseño de investigación utilizado es de tipo no experimental transversal correlacional. Según Kerlinger y Lee (2002), este tipo de investigación implica un enfoque empírico y sistemático en el cual el investigador no tiene control directo sobre las variables independientes. Esto se debe a que las manifestaciones de dichas variables ya han ocurrido o son inherentemente no manipulables. En este tipo de investigación, se realizan inferencias sobre las relaciones entre las variables sin intervenir directamente en la variación de las variables independientes y dependientes. Es importante destacar que la razón por la cual la variable independiente no se manipula en la investigación no experimental es debido a su imposibilidad de hacerlo. De acuerdo con Hernández et al. (2014), un estudio transversal se define como un enfoque de investigación que recopila datos en un único momento temporal. En este tipo de estudio, los investigadores analizan una muestra de participantes en un momento específico y recopilan información sobre las variables de interés en ese momento. A diferencia de los estudios longitudinales, que siguen a los participantes a lo largo del tiempo, los estudios transversales se centran en obtener una instantánea de la población en un determinado momento. Este enfoque permite examinar las relaciones entre variables en un punto específico y obtener una visión general de la situación en ese momento. Su objetivo principal es describir las variables y examinar sus efectos en las interrelaciones.

Población y muestra

Población

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el término población se refiere al conjunto completo de todos los casos que cumplen con una serie de especificaciones. Las poblaciones se definen en función de características específicas, como contenido, ubicación y tiempo. En el caso del estudio presente, la población está compuesta por los trabajadores de una municipalidad de la región del Callao, de acuerdo a los datos de Sitramun-Callao, hay un total de 318 trabajadores.

Muestra

La muestra se refiere a un subconjunto de una población o universo completo del cual se recopilan los datos relevantes. Es crucial que la muestra sea representativa de la población en su totalidad, es decir, que refleje adecuadamente las características de la población en general (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

En este estudio se utilizó un enfoque de muestreo no probabilístico intencional. Según Bernal (2016), el muestreo es una técnica utilizada para seleccionar un grupo de elementos que sean representativos de una población específica, logrando obtener inferencias sobre dicha población en el estudio. El muestreo intencional es un método de muestreo no probabilístico en el cual el investigador utiliza su propio juicio para seleccionar a los participantes del estudio. Se confía en que a través de este enfoque se obtenga una muestra representativa basada en el buen juicio del investigador.

Por lo tanto, se elige este tipo de muestra, ya que la cooperación y disposición de los trabajadores para participar en la investigación es un factor importante por lo que se selecciona aquellos que estén dispuestos a colaborar y proporcionar información

relevante. Por otra parte, la ubicación y la accesibilidad de los trabajadores también influyen en la elección de muestra, ya que se selecciona a trabajadores que sean más fáciles de alcanzar. De esta manera, la cantidad de participantes es de 100 trabajadores de una municipalidad de la región del Callao.

Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Técnicas

La técnica de investigación que se utilizó fue la encuesta. Según Hernández et al. (2014), la encuesta se define como una herramienta que involucra un encuentro entre el encuestador y los encuestados. El encuestador puede ser el propio investigador o una persona capacitada para llevar a cabo esta tarea. La encuesta se utiliza para recopilar datos sobre características y aspectos relevantes relacionados con el tema de investigación. Estos datos recopilados a través de la encuesta son de utilidad para el análisis y estudio del tema investigado.

Instrumento

El instrumento de investigación utilizada fue el cuestionario. Bernal (2016) señala que el uso de un modelo se basa en una serie de preguntas relacionadas con una o más variables que pueden ser cuantificables. En el contexto de una encuesta, la herramienta principal para recopilar datos es el cuestionario. Este cuestionario se utiliza de manera estandarizada para recopilar información sobre la muestra seleccionada en la encuesta. Posteriormente, estos datos se analizan utilizando un software estadístico para obtener conclusiones y resultados significativos

Validez del instrumento

Para asegurar la validez de los cuestionarios, se utilizó el método conocido como juicio de expertos, el cual consistió en la participación de expertos con amplio conocimiento en el tema. Su función fue analizar de manera objetiva y precisa las características y elementos de los instrumentos, evaluando aspectos como la idoneidad, pertinencia y claridad de redacción de las preguntas para cada indicador y variable de investigación. Además, se tuvo en cuenta la viabilidad y el potencial de aplicabilidad de las preguntas.

Hernández et al. (2014) destacan que el juicio de expertos es una estrategia utilizada para validar el contenido de la encuesta. En este caso, cada variable fue revisada y confirmada por tres expertos, quienes evaluaron la adecuación, relevancia y claridad de las preguntas, así como la posibilidad y potencial de aplicación de las mismas. Los tres expertos fueron los siguientes:

- Marangon Farro Claudio Martin
- Medina Gamero Aldo Rafael
- Murillo Briceño Ada Melissa

Como se puede observar en anexos, se obtuvo la aprobación para avanzar con la implementación del cuestionario creado con el propósito de recabar información. Es importante destacar que todos los involucrados estuvieron de acuerdo en llevar a cabo la aplicación de la herramienta de investigación.

Confiabilidad del instrumento

En cuanto a la confiabilidad de los instrumentos, Bernal (2016) menciona que se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, una técnica estadística, para determinar la consistencia interna de las variables de la escala. Es importante tener en cuenta que este coeficiente no indica la estabilidad o consistencia de la prueba a lo largo del tiempo, sino que proporciona una estimación de la consistencia interna de las variables en el momento de la evaluación. Se llevó a cabo un análisis de la fiabilidad del instrumento empleado en el estudio y los resultados obtenidos se presentan a continuación:

Tabla 1

Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.969	27

Nota. La tabla 1 muestra el valor del Alfa de Cronbach y el número de elementos del cuestionario.

Por lo tanto, se puede afirmar que el instrumento utilizado para recopilar datos exhibe un alto grado de confiabilidad, reflejado en un valor de 0,969.

Procedimientos y análisis de datos

En el contexto de la investigación, se propone un detallado procedimiento para la obtención de información a través de encuestas a los trabajadores de una municipalidad de la región del Callao, así como para el posterior análisis de esta información. El objetivo principal es obtener datos relevantes y fiables que respalden los objetivos de la investigación. Después, se presenta una breve descripción de cómo se planea llevar a cabo el proceso de recolección de datos:

a. Diseño de la encuesta: En un principio, se realizará un proceso minucioso de planificación de la encuesta, lo que conlleva la definición precisa de los objetivos de la investigación y las variables de interés. Se crearán preguntas pertinentes y organizadas de manera coherente para obtener la información requerida. Además, se pondrá un énfasis especial en redactar las preguntas de forma precisa y comprensible, evitando cualquier tipo de ambigüedad o prejuicio.

b. Selección de la muestra: Una vez que el cuestionario esté listo, se llevará a cabo la selección de una muestra que sea representativa de la población objetivo. Se utilizarán técnicas de muestreo apropiadas para asegurarse de que los encuestados sean una muestra precisa de la población en general. Esto involucraría la aplicación de un muestreo no probabilístico intencional, eligiendo deliberadamente a 100 trabajadores de una municipalidad de la región del Callao.

c. Implementación de la encuesta: La encuesta se llevará a cabo siguiendo la estrategia previamente elegida. Esto comprende la distribución de cuestionarios en papel, la realización de encuestas en línea o incluso entrevistas en persona, dependiendo de la viabilidad y los recursos disponibles. Se establecerá un calendario apropiado y se evaluarán diversas vías de comunicación con el fin de aumentar la participación y obtener un elevado índice de respuestas.

d. Recopilación de datos: Mientras se lleva a cabo la encuesta, se procederá a la obtención de los datos relevantes por parte de los participantes. Se implementarán medidas para garantizar la confidencialidad y el anonimato de las respuestas, lo que promoverá la sinceridad y la participación completa. Además, se realizará un seguimiento

activo para asegurar una tasa de respuesta satisfactoria y se tomarán medidas correctivas si fuera necesario.

e. Análisis de datos: Cuando se haya concluido la recopilación de datos, se procederá a la fase de análisis. Esto quiere decir a la organización y codificación de las respuestas utilizando software como Excel y SPSS. Se emplearán técnicas de análisis descriptivo, como el cálculo de frecuencias, promedios y porcentajes, con el objetivo de resumir y comprender los datos que se obtuvieron. Adicionalmente, se aplicarán métodos estadísticos, tales como pruebas de hipótesis y análisis multivariados, incluyendo pruebas de inferencia estadística como el chi cuadrado y pruebas de normalidad para analizar el tipo de influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores presentes en los datos.

Aspectos Éticos

En el desarrollo de la investigación se seguirán los procedimientos correspondientes, asegurando el cumplimiento de los principios éticos establecidos, tanto al inicio como al finalizar los trámites, de acuerdo con la normativa y regulaciones de la Universidad Privada del Norte. Se garantizará que la información, los registros y los datos utilizados en el estudio sean confiables y verídicos. Para evitar cualquier tipo de error ético, como el plagio, la falsificación de datos o la omisión de citar fuentes bibliográficas, se considera fundamental presentar el proyecto con el debido respaldo en apoyo a la tesis. Por último, los datos recopilados serán utilizados exclusivamente con los propósitos para los cuales se obtuvieron, garantizando así la confidencialidad y la protección de la privacidad de los participantes.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 2

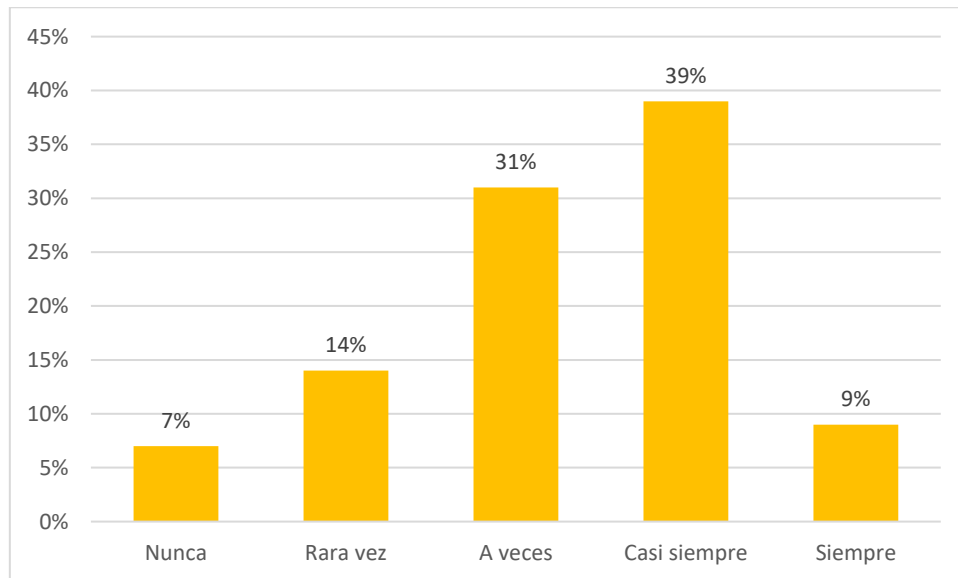
Distribución de encuestados según pregunta 1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	7	7%	7%
Rara vez	14	14%	21%
A veces	31	31%	52%
Casi siempre	39	39%	91%
Siempre	9	9%	100%
Total General	100	100%	

Nota. La tabla 2 resume las respuestas obtenidas de los trabajadores mediante la escala de Likert en el cuestionario. La frecuencia de respuestas se presenta en términos de porcentaje.

Figura 1

Distribución de encuestados según pregunta 1



Nota. La figura 1 refleja la distribución de las respuestas de los participantes en el cuestionario. Cada barra representa el porcentaje de participantes que seleccionaron cada nivel de la escala.

Según los datos presentados en la tabla y figura, se puede observar que, de un total de 100 trabajadores en una municipalidad de la región del Callao, el 39% afirma que con bastante frecuencia se ofrecen oportunidades para avanzar en sus carreras laborales. En contraste, el 31% menciona que en ocasiones se presentan estas oportunidades, mientras que el 14% reporta que raramente se presentan. El 9% de los encuestados indica que estas oportunidades se brindan siempre, y finalmente, el 7% señala que nunca se ofrecen.

Tabla 3

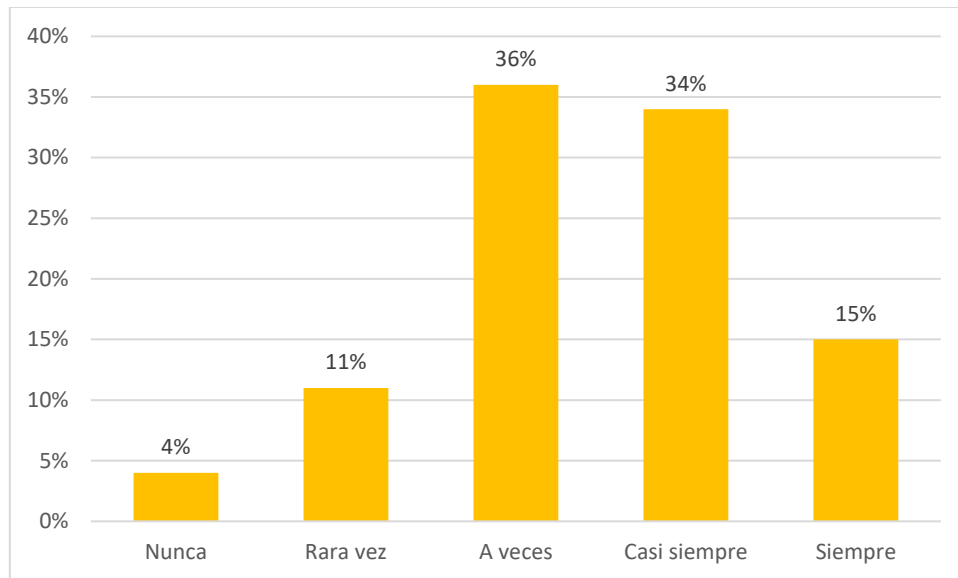
Distribución de encuestados según pregunta 2

		Porcentaje	
	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Nunca	4	4%	4%
Rara vez	11	11%	15%
A veces	36	36%	51%
Casi siempre	34	34%	85%
Siempre	15	15%	100%
Total General	100	100%	

Nota. La tabla 3 resume las respuestas obtenidas de los trabajadores mediante la escala de Likert en el cuestionario. La frecuencia de respuestas se presenta en términos de porcentaje.

Figura 2

Distribución de encuestados según pregunta 2



Nota. La figura 2 refleja la distribución de las respuestas de los participantes en el cuestionario. Cada barra representa el porcentaje de participantes que seleccionaron cada nivel de la escala.

Según la información presentada en la tabla y figura, se puede apreciar que, de un total de 100 trabajadores de una municipalidad en la región del Callao, el 36% menciona que en ocasiones se proporciona apoyo para el desarrollo personal. Por otro lado, el 34% afirma que con bastante frecuencia se brinda esta ayuda, mientras que el 15% indica que siempre está disponible. El 11% señala que raramente se ofrece, y, por último, el 4% indica que nunca se brinda esta ayuda.

Tabla 4

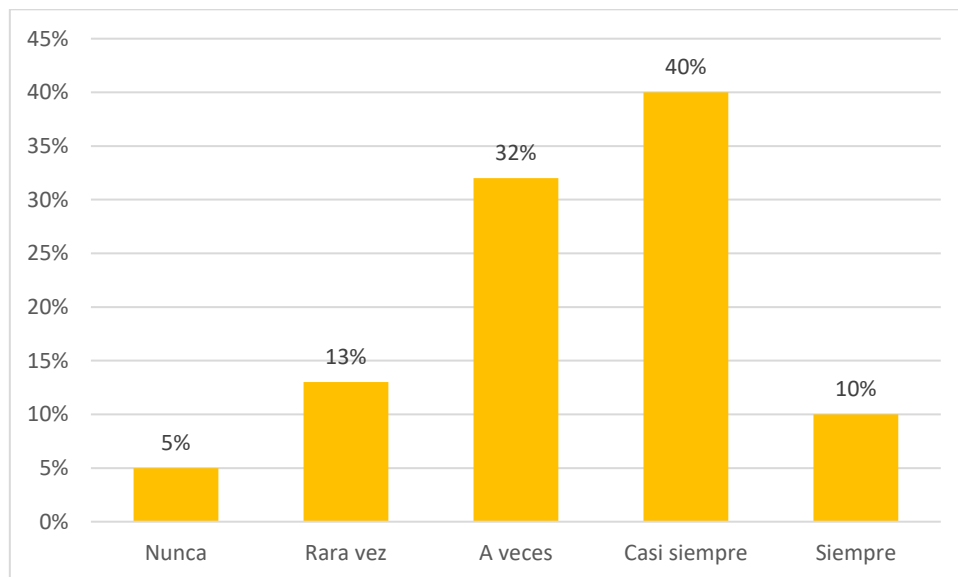
Distribución de encuestados según pregunta 3

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	5	5%	5%
Rara vez	13	13%	18%
A veces	32	32%	50%
Casi siempre	40	40%	90%
Siempre	10	10%	100%
Total General	100	100%	

Nota. La tabla 4 resume las respuestas obtenidas de los trabajadores mediante la escala de Likert en el cuestionario. La frecuencia de respuestas se presenta en términos de porcentaje.

Figura 3

Distribución de encuestados según pregunta 3



Nota. La figura 3 refleja la distribución de las respuestas de los participantes en el cuestionario. Cada barra representa el porcentaje de participantes que seleccionaron cada nivel de la escala.

Según los datos presentados en la tabla y figura, se puede observar que, de un total de 100 trabajadores de una municipalidad en la región del Callao, el 40% señala que en

la mayoría de las ocasiones se ofrece apoyo en el desarrollo profesional. Por otro lado, el 32% menciona que en algunas ocasiones se proporciona, mientras que el 13% indica que raramente se brinda. El 10% afirma que siempre se ofrece esta ayuda, y finalmente, el 5% sostiene que nunca se proporciona.

Tabla 5

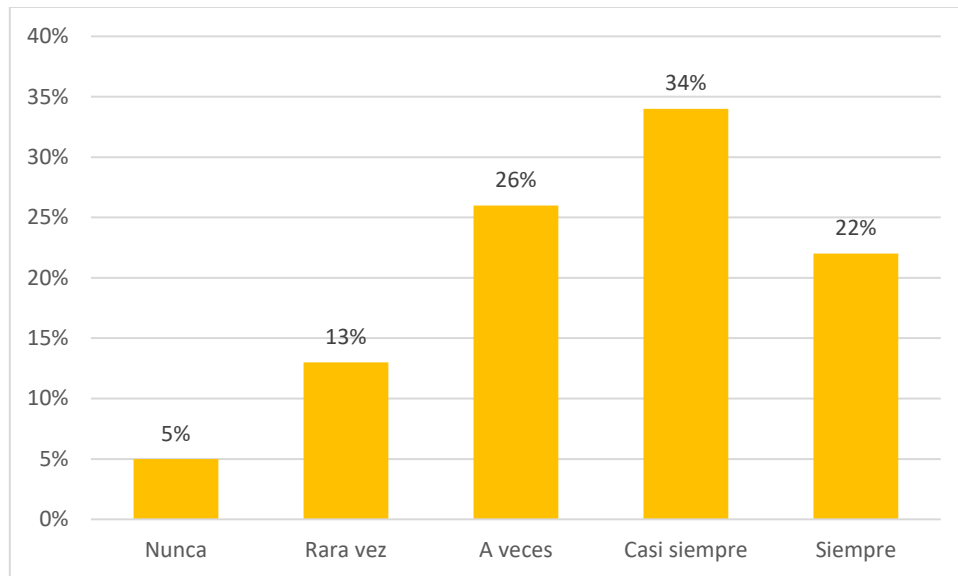
Distribución de encuestados según pregunta 4

	Porcentaje		
	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Nunca	5	5%	5%
Rara vez	13	13%	18%
A veces	26	26%	44%
Casi siempre	34	34%	78%
Siempre	22	22%	100%
Total General	100	100%	

Nota. La tabla 5 resume las respuestas obtenidas de los trabajadores mediante la escala de Likert en el cuestionario. La frecuencia de respuestas se presenta en términos de porcentaje.

Figura 4

Distribución de encuestados según pregunta 4



Nota. La figura 4 refleja la distribución de las respuestas de los participantes en el cuestionario. Cada barra representa el porcentaje de participantes que seleccionaron cada nivel de la escala.

Según los datos presentados en la tabla y figura, se puede apreciar que, de un total de 100 trabajadores de una municipalidad en la región del Callao, el 34% informa que en la mayoría de las ocasiones se siente comprometido con su equipo de trabajo. Por otro lado, el 26% menciona que en algunas ocasiones se siente comprometido, mientras que el 22% afirma que siempre se siente comprometido. El 13% señala que raramente experimenta ese compromiso y finalmente, el 5% sostiene que nunca se experimenta este compromiso.

Tabla 6

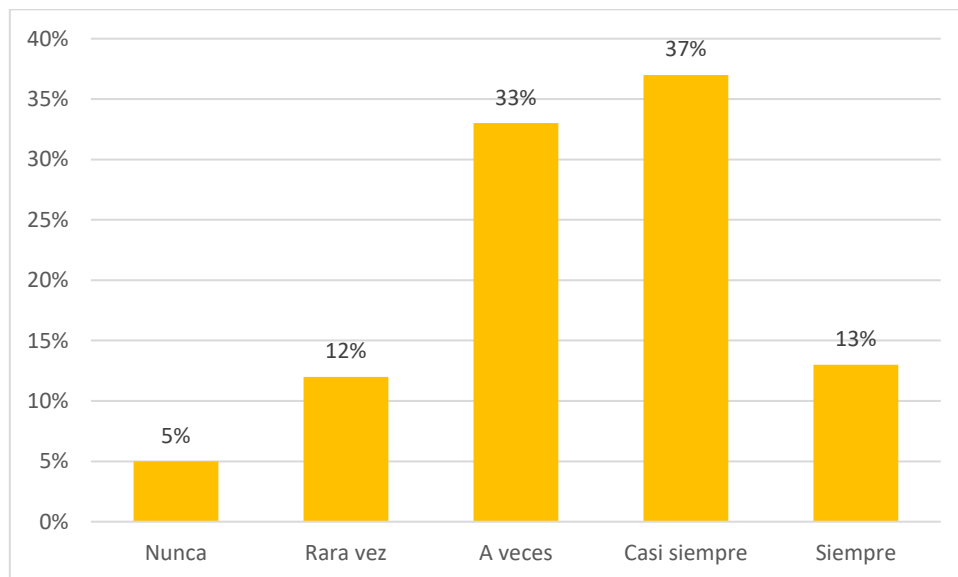
Distribución de encuestados según pregunta 5

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	5	5%	5%
Rara vez	12	12%	17%
A veces	33	33%	50%
Casi siempre	37	37%	87%
Siempre	13	13%	100%
Total General	100	100%	

Nota. La tabla 6 resume las respuestas obtenidas de los trabajadores mediante la escala de Likert en el cuestionario. La frecuencia de respuestas se presenta en términos de porcentaje.

Figura 5

Distribución de encuestados según pregunta 5



Nota. La figura 5 refleja la distribución de las respuestas de los participantes en el cuestionario. Cada barra representa el porcentaje de participantes que seleccionaron cada nivel de la escala.

Según la información proporcionada en la tabla y figura, se puede notar que, de un total de 100 trabajadores de una municipalidad en la región del Callao, el 37%

manifiesta que en la mayoría de las ocasiones se siente identificado con los valores de la organización. Por otro lado, el 33% menciona que en algunas ocasiones se identifica con esos valores, mientras que el 13% afirma que siempre se identifica con los valores. El 12% indica que raramente lo hace y, por último, el 5% sostiene que nunca experimenta esa identificación.

Tabla 7

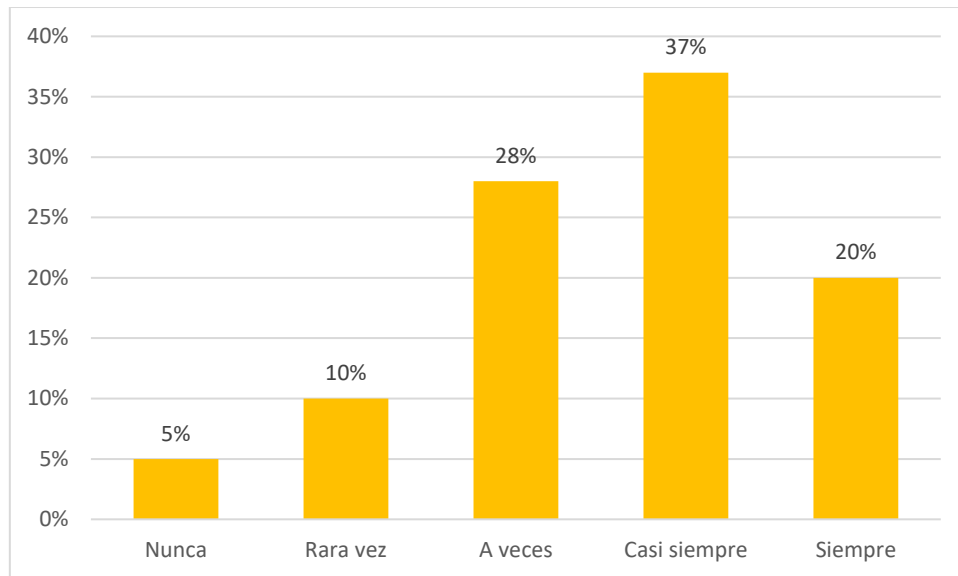
Distribución de encuestados según pregunta 6

		Porcentaje	
	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Nunca	5	5%	5%
Rara vez	10	10%	15%
A veces	28	28%	43%
Casi siempre	37	37%	80%
Siempre	20	20%	100%
Total General	100	100%	

Nota. La tabla 7 resume las respuestas obtenidas de los trabajadores mediante la escala de Likert en el cuestionario. La frecuencia de respuestas se presenta en términos de porcentaje.

Figura 6

Distribución de encuestados según pregunta 6



Nota. La figura 6 refleja la distribución de las respuestas de los participantes en el cuestionario. Cada barra representa el porcentaje de participantes que seleccionaron cada nivel de la escala.

Según los datos presentados en la tabla y figura, se puede observar que, de un total de 100 trabajadores de una municipalidad en la región del Callao, el 37% afirma que en la mayoría de las ocasiones se siente comprometido con los objetivos de la organización. Por otro lado, el 28% menciona que en algunas ocasiones se siente comprometido, mientras que el 20% indica que siempre se siente. El 10% raramente experimenta ese compromiso y finalmente, el 5% señala que nunca se siente comprometido con los objetivos de la organización.

Tabla 8

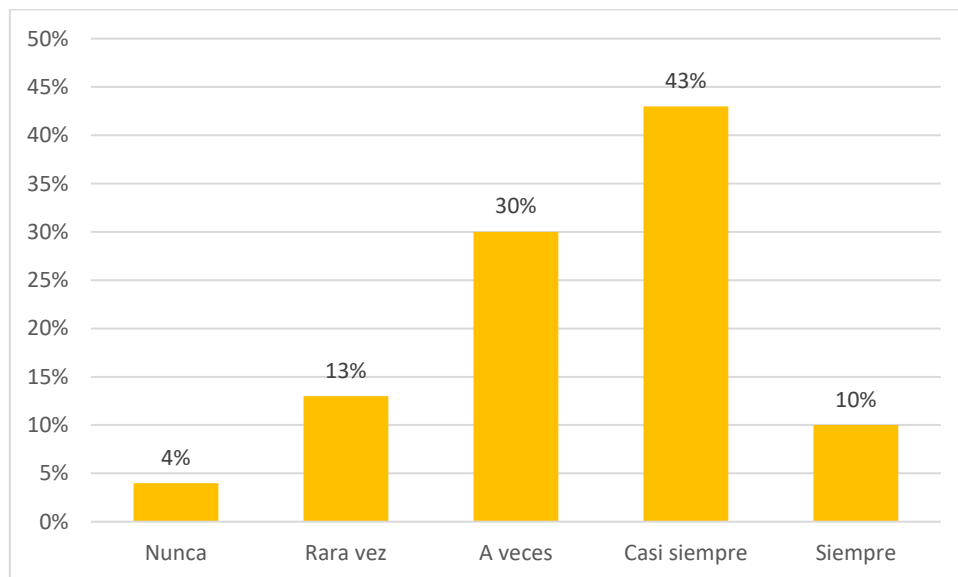
Distribución de encuestados según pregunta 7

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	4	4%	4%
Rara vez	13	13%	17%
A veces	30	30%	47%
Casi siempre	43	43%	90%
Siempre	10	10%	100%
Total General	100	100%	

Nota. La tabla 8 resume las respuestas obtenidas de los trabajadores mediante la escala de Likert en el cuestionario. La frecuencia de respuestas se presenta en términos de porcentaje.

Figura 7

Distribución de encuestados según pregunta 7



Nota. La figura 7 refleja la distribución de las respuestas de los participantes en el cuestionario. Cada barra representa el porcentaje de participantes que seleccionaron cada nivel de la escala.

Según los datos presentados en la tabla y figura, se puede notar que, de un total de 100 trabajadores de una municipalidad en la región del Callao, el 43% informa que en la

mayoría de las ocasiones la comunicación fluye sin problemas. Por otro lado, el 30% menciona que en algunas ocasiones la comunicación fluye sin problemas, mientras que el 13% señala que raramente sucede. El 10% afirma que siempre experimenta una comunicación fluida, y finalmente, el 4% sostiene que nunca experimenta esa fluidez en la comunicación.

Tabla 9

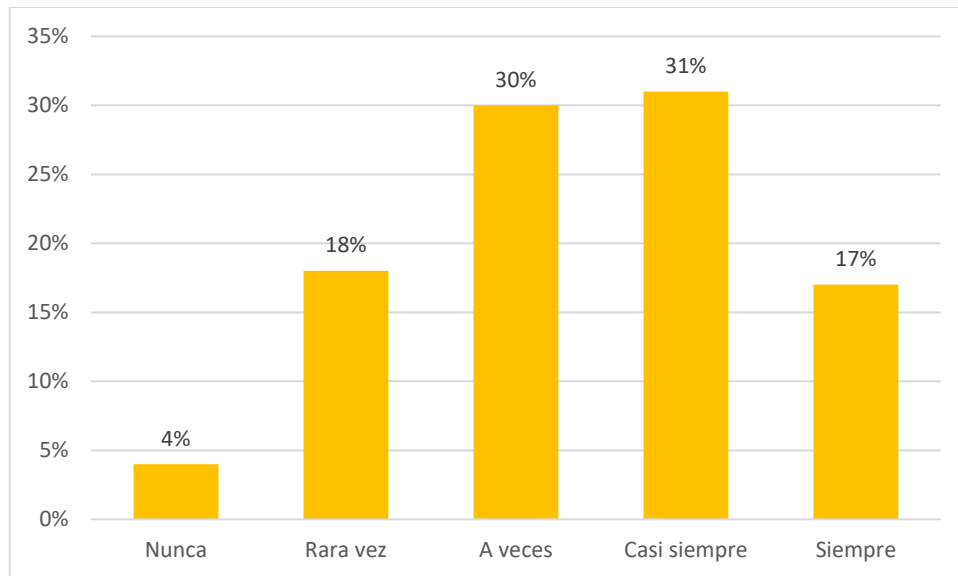
Distribución de encuestados según pregunta 8

	Porcentaje		
	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Nunca	4	4%	4%
Rara vez	18	18%	22%
A veces	30	30%	52%
Casi siempre	31	31%	83%
Siempre	17	17%	100%
Total General	100	100%	

Nota. La tabla 9 resume las respuestas obtenidas de los trabajadores mediante la escala de Likert en el cuestionario. La frecuencia de respuestas se presenta en términos de porcentaje.

Figura 8

Distribución de encuestados según pregunta 8



Nota. La figura 8 refleja la distribución de las respuestas de los participantes en el cuestionario. Cada barra representa el porcentaje de participantes que seleccionaron cada nivel de la escala.

Según los datos presentados en la tabla y figura, se puede apreciar que, de un total de 100 trabajadores de una municipalidad en la región del Callao, el 31% informa que en la mayoría de las ocasiones la comunicación es rápida y eficiente. Por otro lado, el 30% menciona que en algunas ocasiones la comunicación es rápida y eficiente, mientras que el 18% señala que raramente lo experimenta. El 17% afirma que siempre experimenta una comunicación rápida y eficiente, y finalmente, el 4% sostiene que nunca experimenta esta rapidez y eficiencia en la comunicación.

Tabla 10

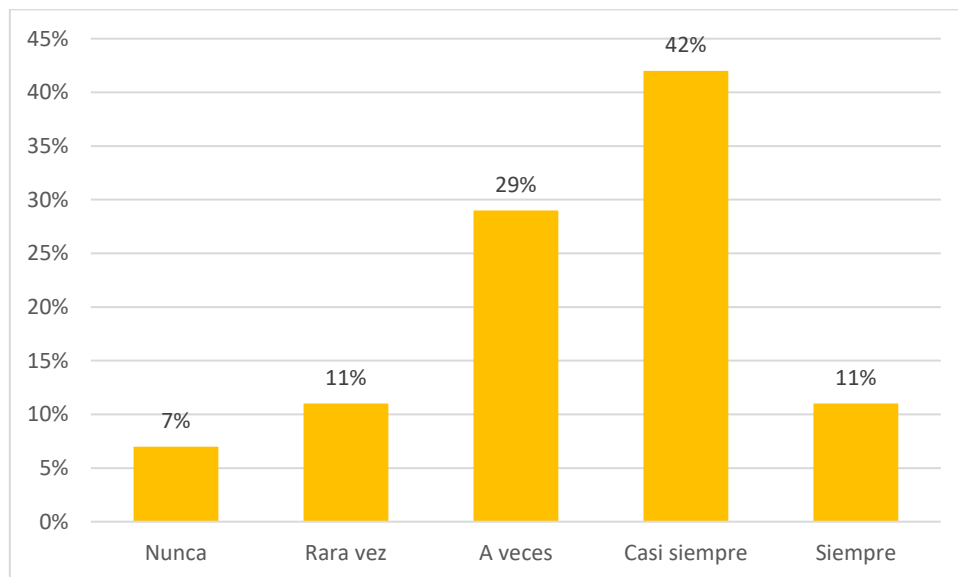
Distribución de encuestados según pregunta 9

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	7	7%	7%
Rara vez	11	11%	18%
A veces	29	29%	47%
Casi siempre	42	42%	89%
Siempre	11	11%	100%
Total General	100	100%	

Nota. La tabla 10 resume las respuestas obtenidas de los trabajadores mediante la escala de Likert en el cuestionario. La frecuencia de respuestas se presenta en términos de porcentaje.

Figura 9

Distribución de encuestados según pregunta 9



Nota. La figura 9 refleja la distribución de las respuestas de los participantes en el cuestionario. Cada barra representa el porcentaje de participantes que seleccionaron cada nivel de la escala.

Según los datos presentados en la tabla y figura, se puede notar que, de un total de 100 trabajadores de una municipalidad en la región del Callao, el 42% afirma que en la

mayoría de las ocasiones la comunicación es clara y comprensible. Por otro lado, el 29% menciona que en algunas ocasiones la comunicación es clara y comprensible, mientras que el 11% señala que raramente lo experimenta. De igual manera, el 11% sostiene que siempre experimenta una comunicación clara y comprensible, y finalmente, el 7% señala que nunca experimenta esta claridad y comprensión en la comunicación.

Tabla 11

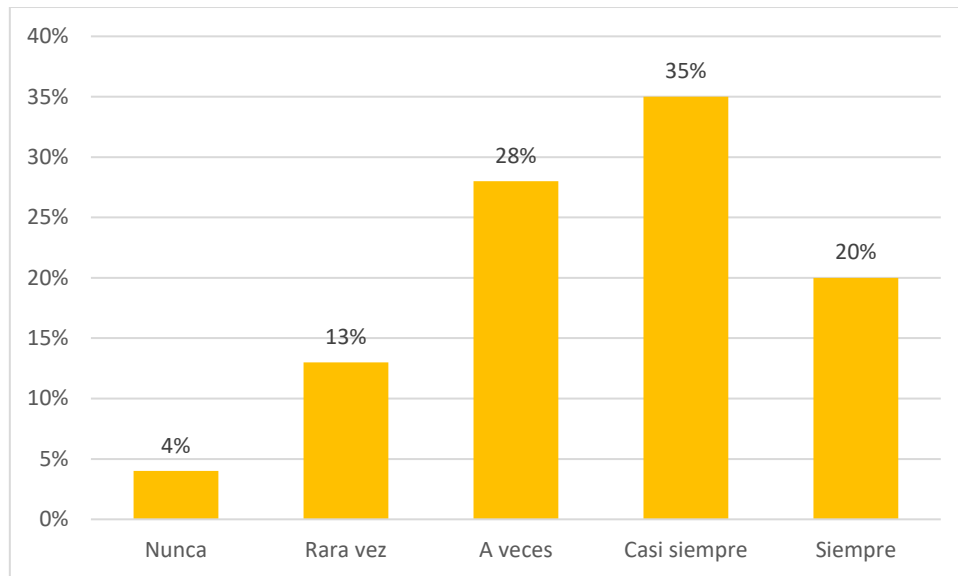
Distribución de encuestados según pregunta 10

		Porcentaje	
	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Nunca	4	4%	4%
Rara vez	13	13%	17%
A veces	28	28%	45%
Casi siempre	35	35%	80%
Siempre	20	20%	100%
Total General	100	100%	

Nota. La tabla 11 resume las respuestas obtenidas de los trabajadores mediante la escala de Likert en el cuestionario. La frecuencia de respuestas se presenta en términos de porcentaje.

Figura 10

Distribución de encuestados según pregunta 10



Nota. La figura 10 refleja la distribución de las respuestas de los participantes en el cuestionario. Cada barra representa el porcentaje de participantes que seleccionaron cada nivel de la escala.

Según los datos presentados en la tabla y la figura, se puede apreciar que, de un total de 100 trabajadores de una municipalidad en la región del Callao, el 35% informa que en la mayoría de las ocasiones la comunicación es coherente y consistente. Por otro lado, el 28% menciona que en algunas ocasiones la comunicación es coherente y consistente, mientras que el 20% señala que siempre lo experimenta. El 13% afirma que raramente experimenta una comunicación coherente y consistente, y finalmente, el 4% sostiene que nunca experimenta esta coherencia y consistencia en la comunicación.

Tabla 12

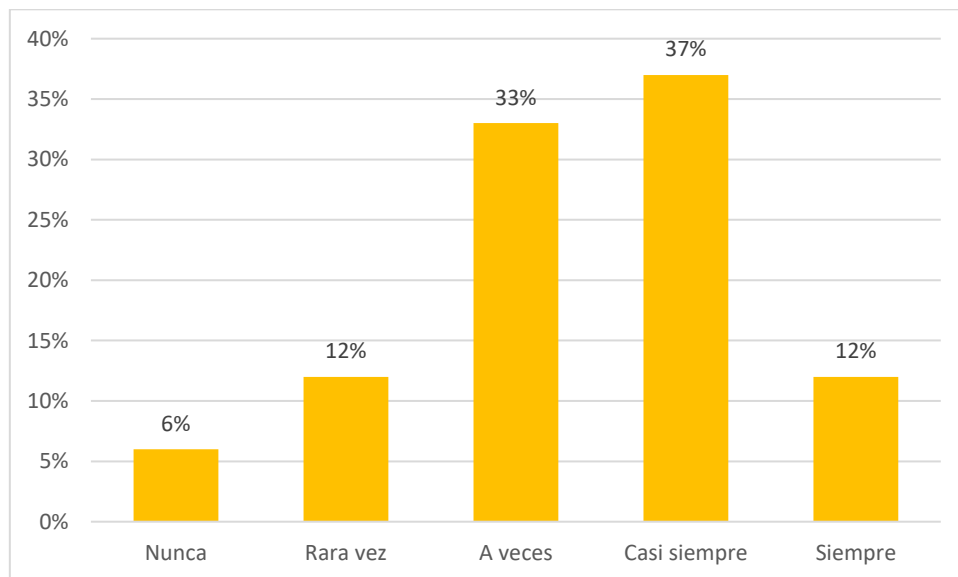
Distribución de encuestados según pregunta 11

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	6	6%	6%
Rara vez	12	12%	18%
A veces	33	33%	51%
Casi siempre	37	37%	88%
Siempre	12	12%	100%
Total General	100	100%	

Nota. La tabla 12 resume las respuestas obtenidas de los trabajadores mediante la escala de Likert en el cuestionario. La frecuencia de respuestas se presenta en términos de porcentaje.

Figura 11

Distribución de encuestados según pregunta 11



Nota. La figura 11 refleja la distribución de las respuestas de los participantes en el cuestionario. Cada barra representa el porcentaje de participantes que seleccionaron cada nivel de la escala.

Según los datos presentados en la tabla y figura, se puede notar que, de un total de 100 trabajadores de una municipalidad en la región del Callao, el 37% afirma que en la

mayoría de las ocasiones la comunicación es precisa y sin errores. Por otro lado, el 33% menciona que en algunas ocasiones la comunicación es precisa y sin errores, mientras que el 12% señala que siempre lo experimenta. De igual manera, el 12% sostiene que raramente experimenta una comunicación precisa y sin errores, y finalmente, el 6% señala que nunca experimenta esta precisión y ausencia de errores en la comunicación.

Tabla 13

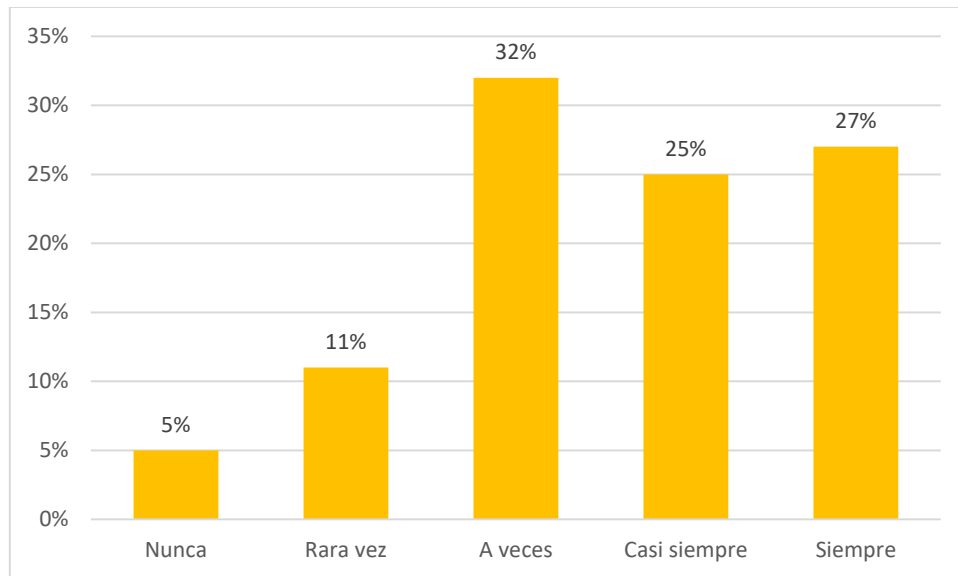
Distribución de encuestados según pregunta 12

		Porcentaje	
	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Nunca	5	5%	5%
Rara vez	11	11%	16%
A veces	32	32%	48%
Casi siempre	25	25%	73%
Siempre	27	27%	100%
Total General	100	100%	

Nota. La tabla 13 resume las respuestas obtenidas de los trabajadores mediante la escala de Likert en el cuestionario. La frecuencia de respuestas se presenta en términos de porcentaje.

Figura 12

Distribución de encuestados según pregunta 12



Nota. La figura 12 refleja la distribución de las respuestas de los participantes en el cuestionario. Cada barra representa el porcentaje de participantes que seleccionaron cada nivel de la escala.

Según los datos presentados en la tabla y figura, se puede observar que, de un total de 100 trabajadores de una municipalidad en la región del Callao, el 32% menciona que en algunas ocasiones tienen acceso suficiente a los recursos materiales. Por otro lado, el 27% afirma que siempre tienen acceso suficiente, mientras que el 25% indica que en la mayoría de las ocasiones lo tienen. El 11% señala que raramente tienen acceso suficiente a los recursos materiales, y finalmente, el 5% sostiene que nunca tienen acceso suficiente.

Tabla 14

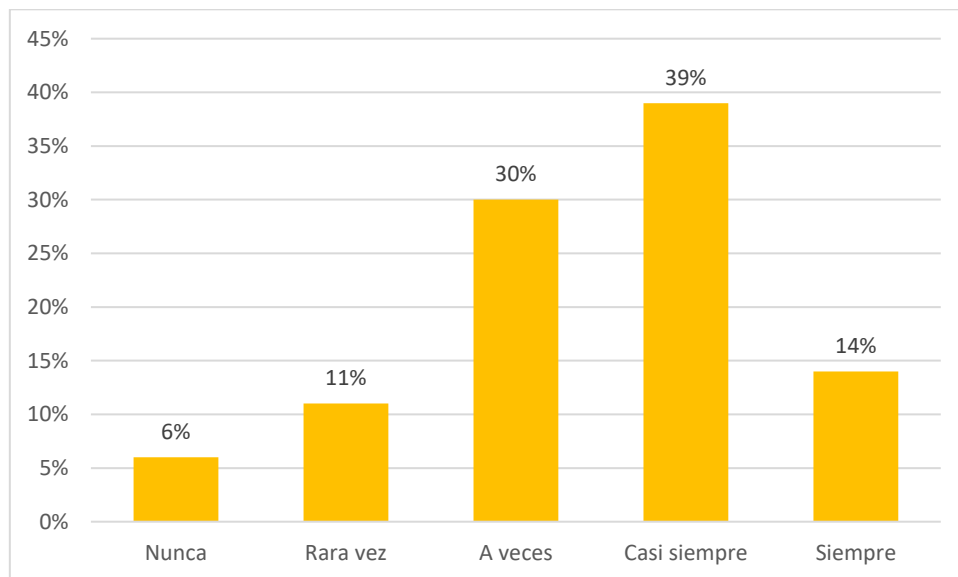
Distribución de encuestados según pregunta 13

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	6	6%	6%
Rara vez	11	11%	17%
A veces	30	30%	47%
Casi siempre	39	39%	86%
Siempre	14	14%	100%
Total General	100	100%	

Nota. La tabla 14 resume las respuestas obtenidas de los trabajadores mediante la escala de Likert en el cuestionario. La frecuencia de respuestas se presenta en términos de porcentaje.

Figura 13

Distribución de encuestados según pregunta 13



Nota. La figura 13 refleja la distribución de las respuestas de los participantes en el cuestionario. Cada barra representa el porcentaje de participantes que seleccionaron cada nivel de la escala.

Según los datos presentados en la tabla y figura, se puede notar que, de un total de 100 trabajadores de una municipalidad en la región del Callao, el 39% afirma que en la

mayoría de las ocasiones cuentan con los recursos económicos necesarios. Por otro lado, el 30% menciona que en algunas ocasiones cuentan con estos recursos, mientras que el 14% sostiene que siempre cuentan con ellos. El 11% señala que raramente cuentan con los recursos económicos necesarios, y finalmente, el 6% indica que nunca cuentan con ellos.

Tabla 15

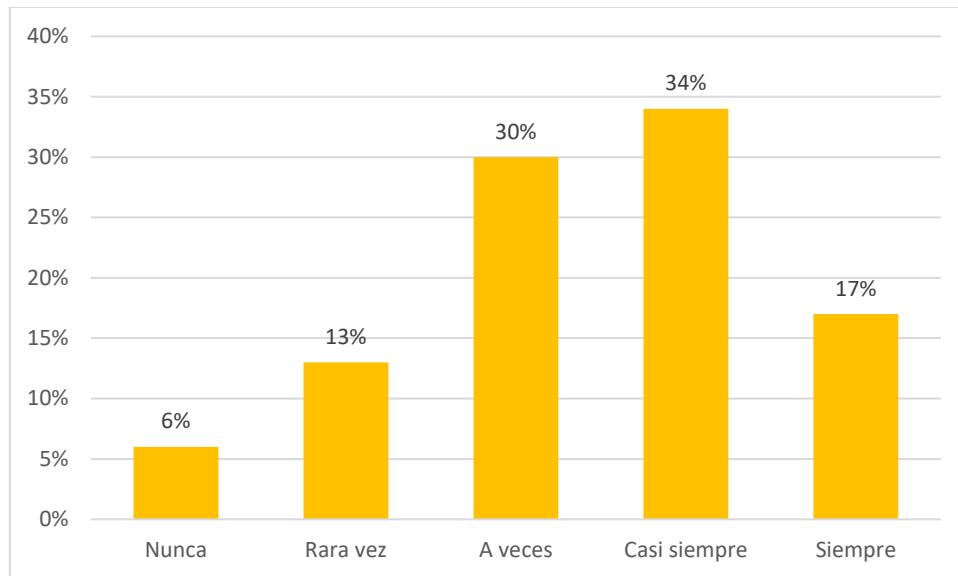
Distribución de encuestados según pregunta 14

	Porcentaje		
	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Nunca	6	6%	6%
Rara vez	13	13%	19%
A veces	30	30%	49%
Casi siempre	34	34%	83%
Siempre	17	17%	100%
Total General	100	100%	

Nota. La tabla 15 resume las respuestas obtenidas de los trabajadores mediante la escala de Likert en el cuestionario. La frecuencia de respuestas se presenta en términos de porcentaje.

Figura 14

Distribución de encuestados según pregunta 14



Nota. La figura 14 refleja la distribución de las respuestas de los participantes en el cuestionario. Cada barra representa el porcentaje de participantes que seleccionaron cada nivel de la escala.

Según los datos presentados en la tabla y figura, se puede observar que, de un total de 100 trabajadores de una municipalidad en la región del Callao, el 34% afirma que en la mayoría de las ocasiones tienen acceso a los recursos psicosociales. Por otro lado, el 30% menciona que en algunas ocasiones tienen acceso a estos recursos, mientras que el 17% sostiene que siempre tienen acceso. El 13% señala que raramente tienen acceso a los recursos psicosociales, y finalmente, el 6% indica que nunca tienen acceso a ellos.

Tabla 16

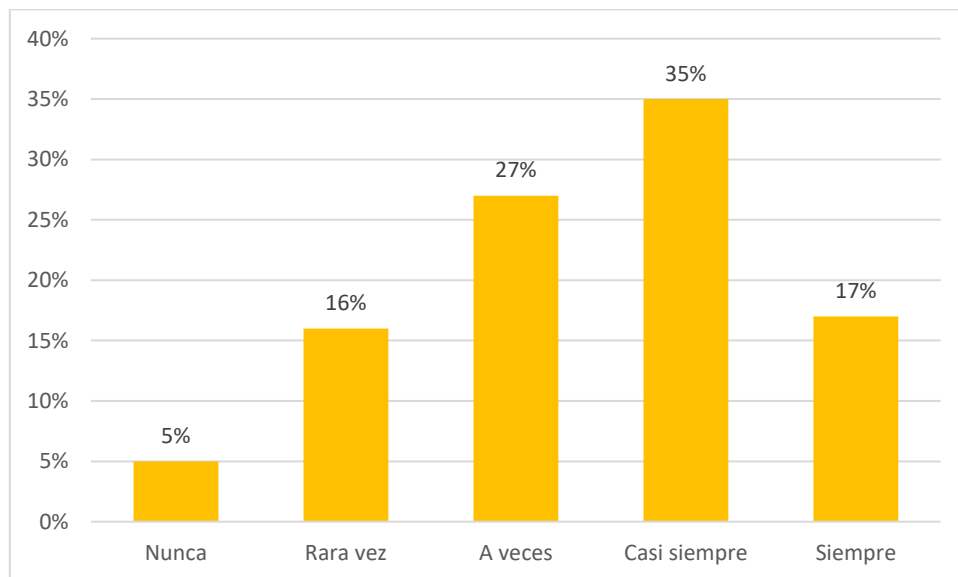
Distribución de encuestados según pregunta 15

		Porcentaje	
	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Nunca	5	5%	5%
Rara vez	16	16%	21%
A veces	27	27%	48%
Casi siempre	35	35%	83%
Siempre	17	17%	100%
Total General	100	100%	

Nota. La tabla 16 resume las respuestas obtenidas de los trabajadores mediante la escala de Likert en el cuestionario. La frecuencia de respuestas se presenta en términos de porcentaje.

Figura 15

Distribución de encuestados según pregunta 15



Nota. La figura 15 refleja la distribución de las respuestas de los participantes en el cuestionario. Cada barra representa el porcentaje de participantes que seleccionaron cada nivel de la escala.

Según los datos presentados en la tabla y figura, se puede notar que, de un total de 100 trabajadores de una municipalidad en la región del Callao, el 35% informa que en la

mayoría de las ocasiones está satisfecho con su salario actual. Por otro lado, el 27% menciona que en algunas ocasiones está satisfecho, mientras que el 17% sostiene que siempre está satisfecho. El 16% señala que raramente está satisfecho con su salario actual, y finalmente, el 5% indica que nunca está satisfecho con su salario.

Tabla 17

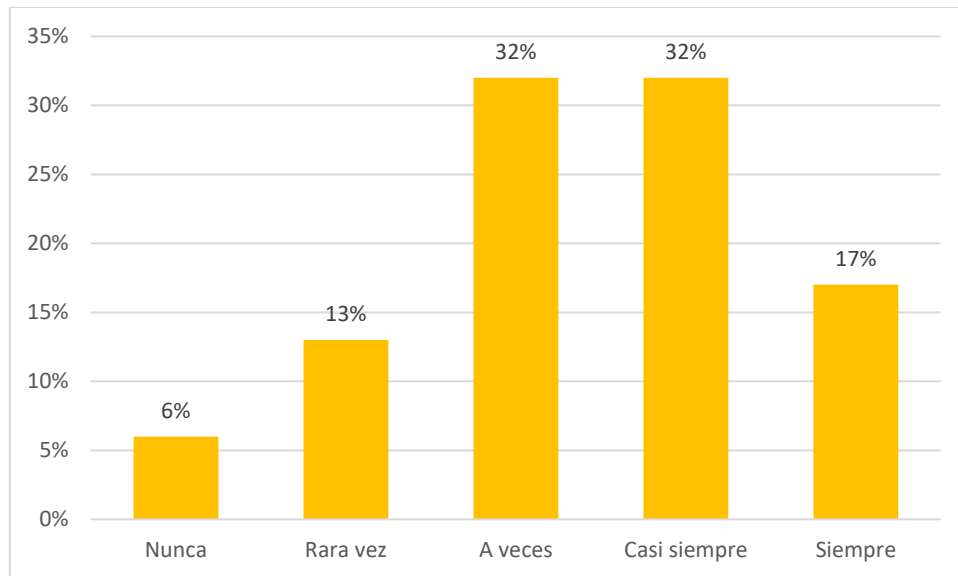
Distribución de encuestados según pregunta 16

	Porcentaje		
	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Nunca	6	6%	6%
Rara vez	13	13%	19%
A veces	32	32%	51%
Casi siempre	32	32%	83%
Siempre	17	17%	100%
Total General	100	100%	

Nota. La tabla 17 resume las respuestas obtenidas de los trabajadores mediante la escala de Likert en el cuestionario. La frecuencia de respuestas se presenta en términos de porcentaje.

Figura 16

Distribución de encuestados según pregunta 16



Nota. La figura 16 refleja la distribución de las respuestas de los participantes en el cuestionario. Cada barra representa el porcentaje de participantes que seleccionaron cada nivel de la escala.

Según los datos presentados en la tabla y figura, se puede apreciar que, de un total de 100 trabajadores de una municipalidad en la región del Callao, el 32% afirma que en la mayoría de las ocasiones valora los beneficios sociales. De igual manera, el 32% menciona que en algunas ocasiones valora estos beneficios, mientras que el 17% sostiene que siempre los valora. El 13% señala que raramente valora los beneficios sociales, y finalmente, el 6% indica que nunca los valora.

Tabla 18

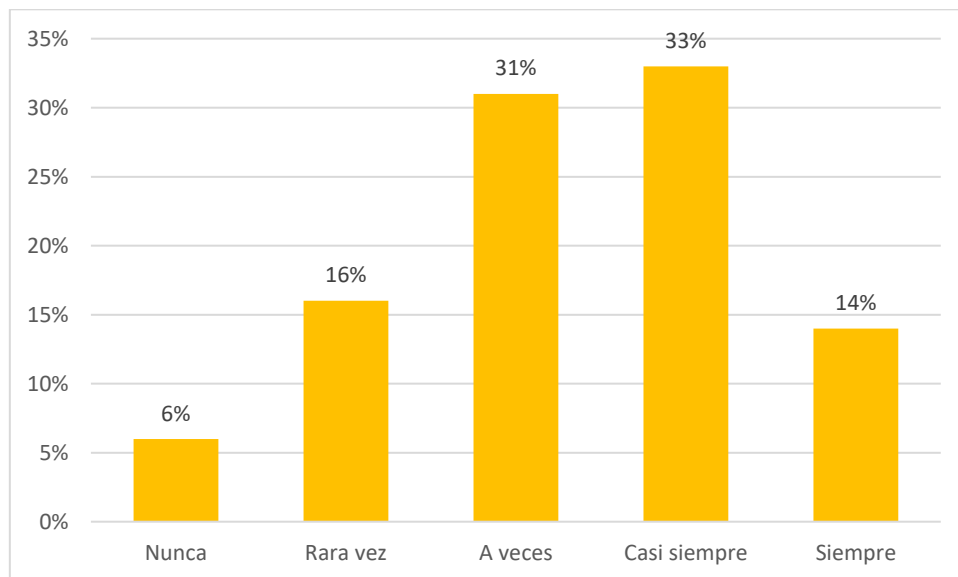
Distribución de encuestados según pregunta 17

	Frecuencia	Porcentaje	
		Porcentaje	Acumulado
Nunca	6	6%	6%
Rara vez	16	16%	22%
A veces	31	31%	53%
Casi siempre	33	33%	86%
Siempre	14	14%	100%
Total General	100	100%	

Nota. La tabla 18 resume las respuestas obtenidas de los trabajadores mediante la escala de Likert en el cuestionario. La frecuencia de respuestas se presenta en términos de porcentaje.

Figura 17

Distribución de encuestados según pregunta 17



Nota. La figura 17 refleja la distribución de las respuestas de los participantes en el cuestionario. Cada barra representa el porcentaje de participantes que seleccionaron cada nivel de la escala.

Según los datos presentados en la tabla y figura, se puede observar que, de un total de 100 trabajadores de una municipalidad en la región del Callao, el 33% afirma que en

la mayoría de las ocasiones siente el liderazgo en la organización establece una visión clara y motivadora para el equipo. Por otro lado, el 31% menciona que en algunas ocasiones siente ese liderazgo, mientras que el 16% señala que raramente lo siente. El 14% sostiene que siempre siente el liderazgo en la organización, y finalmente, el 6% indica que nunca lo siente.

Tabla 19

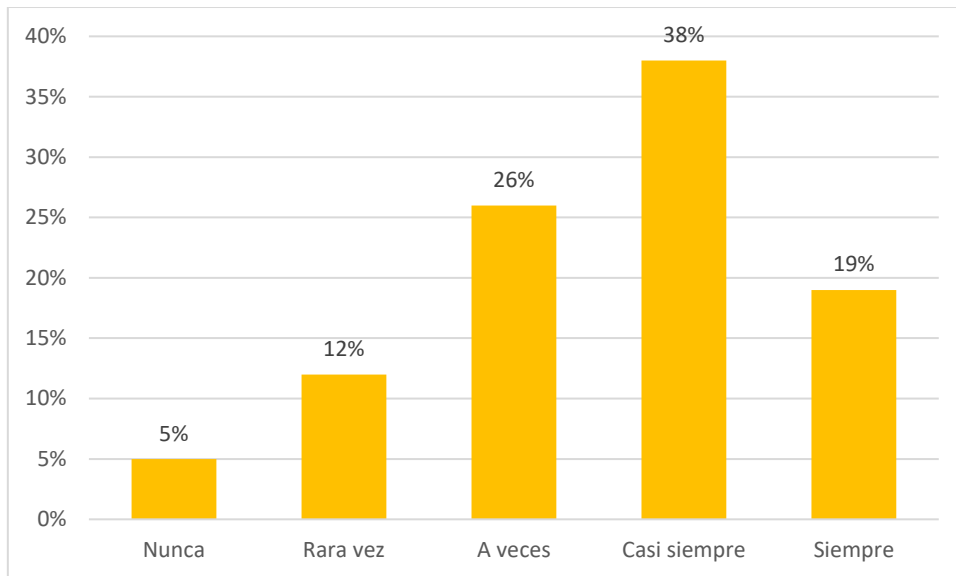
Distribución de encuestados según pregunta 18

		Porcentaje	
	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Nunca	5	5%	5%
Rara vez	12	12%	17%
A veces	26	26%	43%
Casi siempre	38	38%	81%
Siempre	19	19%	100%
Total General	100	100%	

Nota. La tabla 19 resume las respuestas obtenidas de los trabajadores mediante la escala de Likert en el cuestionario. La frecuencia de respuestas se presenta en términos de porcentaje.

Figura 18

Distribución de encuestados según pregunta 18



Nota. La figura 18 refleja la distribución de las respuestas de los participantes en el cuestionario. Cada barra representa el porcentaje de participantes que seleccionaron cada nivel de la escala.

Según los datos presentados en la tabla y figura, se puede notar que, de un total de 100 trabajadores de una municipalidad en la región del Callao, el 38% afirma que en la mayoría de las ocasiones la supervisión es efectiva y apoya su desempeño. Por otro lado, el 26% menciona que en algunas ocasiones la supervisión es efectiva, mientras que el 19% sostiene que siempre es efectiva. El 12% señala que raramente la supervisión es efectiva, y finalmente, el 5% indica que nunca es efectiva.

Tabla 20

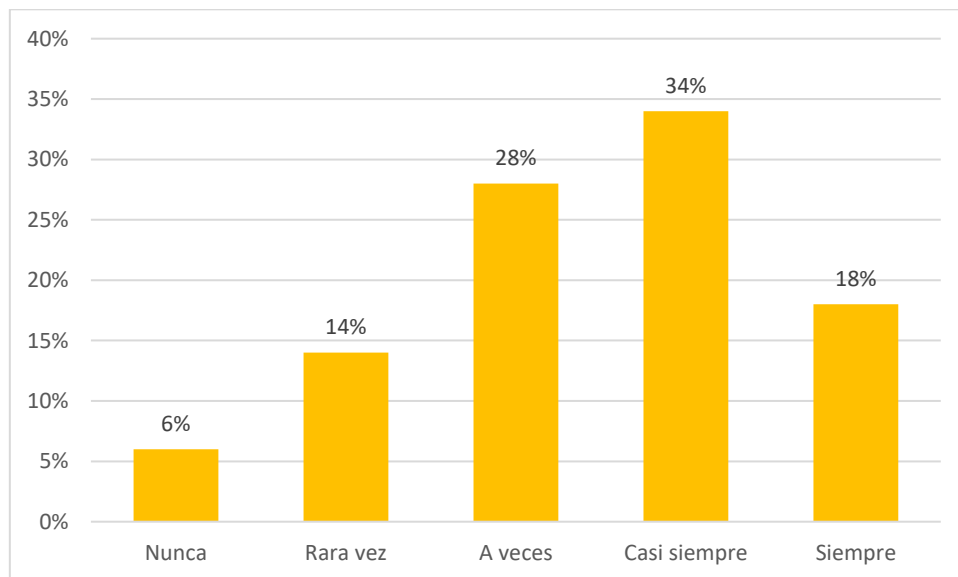
Distribución de encuestados según pregunta 19

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	6	6%	6%
Rara vez	14	14%	20%
A veces	28	28%	48%
Casi siempre	34	34%	82%
Siempre	18	18%	100%
Total General	100	100%	

Nota. La tabla 20 resume las respuestas obtenidas de los trabajadores mediante la escala de Likert en el cuestionario. La frecuencia de respuestas se presenta en términos de porcentaje.

Figura 19

Distribución de encuestados según pregunta 19



Nota. La figura 19 refleja la distribución de las respuestas de los participantes en el cuestionario. Cada barra representa el porcentaje de participantes que seleccionaron cada nivel de la escala.

Según los datos presentados en la tabla y figura, se puede observar que, de un total de 100 trabajadores de una municipalidad en la región del Callao, el 34% afirma que en

la mayoría de las ocasiones está satisfecho con las condiciones físicas. Por otro lado, el 28% menciona que en algunas ocasiones está satisfecho con estas condiciones, mientras que el 18% sostiene que siempre está satisfecho. El 14% señala que raramente está satisfecho con las condiciones físicas, y finalmente, el 6% indica que nunca está satisfecho con ellas.

Tabla 21

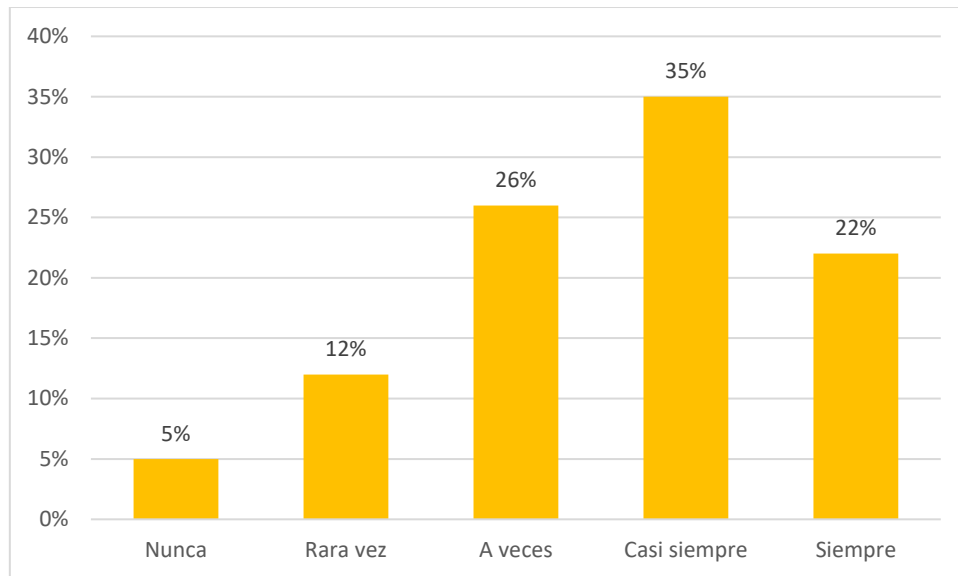
Distribución de encuestados según pregunta 20

		Porcentaje	
	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Nunca	5	5%	5%
Rara vez	12	12%	17%
A veces	26	26%	43%
Casi siempre	35	35%	78%
Siempre	22	22%	100%
Total General	100	100%	

Nota. La tabla 21 resume las respuestas obtenidas de los trabajadores mediante la escala de Likert en el cuestionario. La frecuencia de respuestas se presenta en términos de porcentaje.

Figura 20

Distribución de encuestados según pregunta 20



Nota. La figura 20 refleja la distribución de las respuestas de los participantes en el cuestionario. Cada barra representa el porcentaje de participantes que seleccionaron cada nivel de la escala.

Según los datos presentados en la tabla y figura, se puede notar que, de un total de 100 trabajadores de una municipalidad en la región del Callao, el 35% afirma que en la mayoría de las ocasiones está satisfecho con las condiciones ambientales. Por otro lado, el 26% menciona que en algunas ocasiones está satisfecho con estas condiciones, mientras que el 22% sostiene que siempre está satisfecho. El 12% señala que raramente está satisfecho con las condiciones ambientales, y finalmente, el 5% indica que nunca está satisfecho con ellas.

Tabla 22

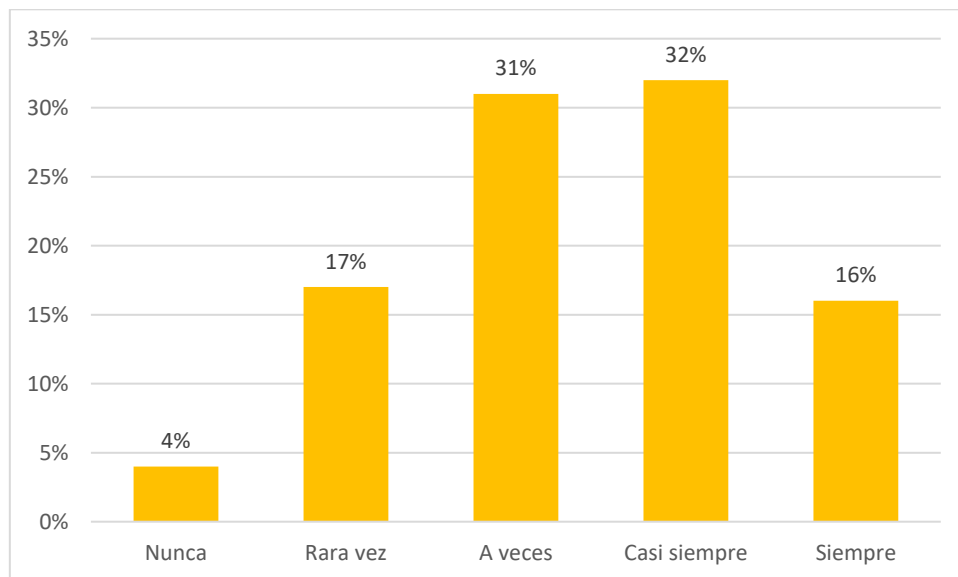
Distribución de encuestados según pregunta 21

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	4	4%	4%
Rara vez	17	17%	21%
A veces	31	31%	52%
Casi siempre	32	32%	84%
Siempre	16	16%	100%
Total General	100	100%	

Nota. La tabla 22 resume las respuestas obtenidas de los trabajadores mediante la escala de Likert en el cuestionario. La frecuencia de respuestas se presenta en términos de porcentaje.

Figura 21

Distribución de encuestados según pregunta 21



Nota. La figura 21 refleja la distribución de las respuestas de los participantes en el cuestionario. Cada barra representa el porcentaje de participantes que seleccionaron cada nivel de la escala.

Según los datos presentados en la tabla y figura, se puede apreciar que, de un total de 100 trabajadores de una municipalidad en la región del Callao, el 32% afirma que en

la mayoría de las ocasiones las políticas de la organización son justas. Por otro lado, el 31% menciona que en algunas ocasiones las consideran justas, mientras que el 17% sostiene que raramente las consideran justas. El 16% señala que siempre las consideran justas, y finalmente, el 4% indica que nunca las consideran justas.

Tabla 23

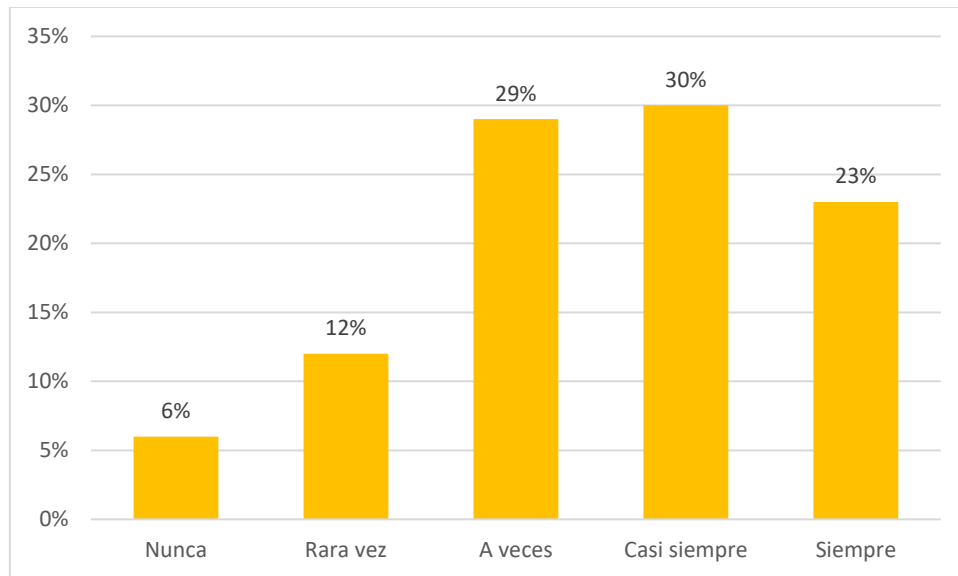
Distribución de encuestados según pregunta 22

	Porcentaje		
	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Nunca	6	6%	6%
Rara vez	12	12%	18%
A veces	29	29%	47%
Casi siempre	30	30%	77%
Siempre	23	23%	100%
Total General	100	100%	

Nota. La tabla 23 resume las respuestas obtenidas de los trabajadores mediante la escala de Likert en el cuestionario. La frecuencia de respuestas se presenta en términos de porcentaje.

Figura 22

Distribución de encuestados según pregunta 22



Nota. La figura 22 refleja la distribución de las respuestas de los participantes en el cuestionario. Cada barra representa el porcentaje de participantes que seleccionaron cada nivel de la escala.

Según los datos presentados en la tabla y figura, se puede observar que, de un total de 100 trabajadores de una municipalidad en la región del Callao, el 30% afirma que en la mayoría de las ocasiones tienen oportunidad de crecimiento personal. Por otro lado, el 29% menciona que en algunas ocasiones tienen esta oportunidad, mientras que el 23% sostiene que siempre la tienen. El 12% señala que raramente tienen oportunidad de crecimiento, y finalmente, el 6% indica que nunca tienen esa oportunidad.

Tabla 24

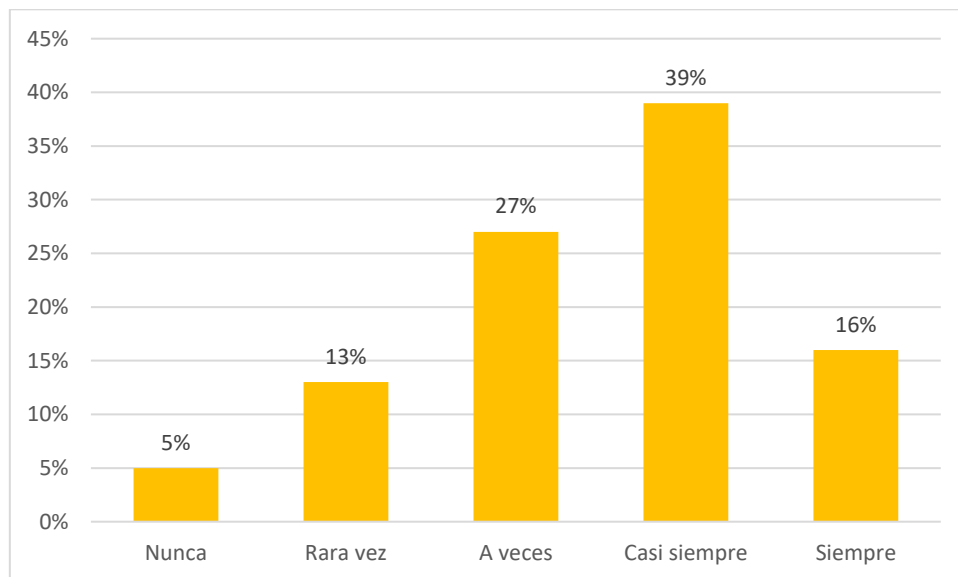
Distribución de encuestados según pregunta 23

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	5	5%	5%
Rara vez	13	13%	18%
A veces	27	27%	45%
Casi siempre	39	39%	84%
Siempre	16	16%	100%
Total General	100	100%	

Nota. La tabla 24 resume las respuestas obtenidas de los trabajadores mediante la escala de Likert en el cuestionario. La frecuencia de respuestas se presenta en términos de porcentaje.

Figura 23

Distribución de encuestados según pregunta 23



Nota. La figura 23 refleja la distribución de las respuestas de los participantes en el cuestionario. Cada barra representa el porcentaje de participantes que seleccionaron cada nivel de la escala.

Según los datos presentados en la tabla y figura, se puede notar que, de un total de 100 trabajadores de una municipalidad en la región del Callao, el 39% afirma que en la

mayoría de las ocasiones tienen oportunidad de desarrollarse profesionalmente. Por otro lado, el 27% menciona que en algunas ocasiones tienen esta oportunidad, mientras que el 16% sostiene que siempre la tienen. El 13% señala que raramente tienen oportunidad de desarrollo profesional, y finalmente, el 5% indica que nunca tienen esa oportunidad.

Tabla 25

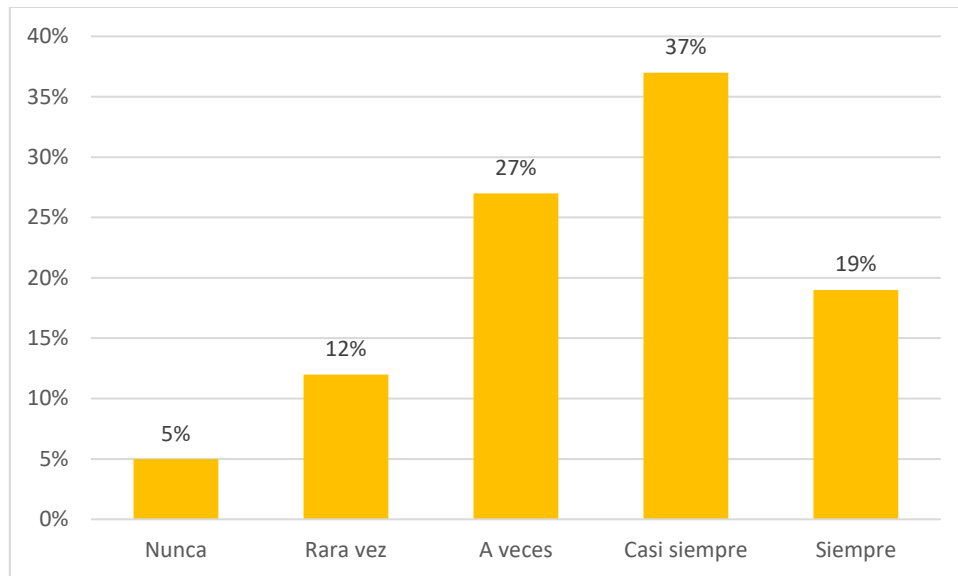
Distribución de encuestados según pregunta 24

	Porcentaje		
	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Nunca	5	5%	5%
Rara vez	12	12%	17%
A veces	27	27%	44%
Casi siempre	37	37%	81%
Siempre	19	19%	100%
Total General	100	100%	

Nota. La tabla 25 resume las respuestas obtenidas de los trabajadores mediante la escala de Likert en el cuestionario. La frecuencia de respuestas se presenta en términos de porcentaje.

Figura 24

Distribución de encuestados según pregunta 24



Nota. La figura 24 refleja la distribución de las respuestas de los participantes en el cuestionario. Cada barra representa el porcentaje de participantes que seleccionaron cada nivel de la escala.

Según los datos presentados en la tabla y figura, se puede apreciar que, de un total de 100 trabajadores de una municipalidad en la región del Callao, el 37% afirma que en la mayoría de las ocasiones tienen oportunidad de alcanzar la autorrealización. Por otro lado, el 27% menciona que en algunas ocasiones tienen esta oportunidad, mientras que el 19% sostiene que siempre la tienen. El 12% señala que raramente tienen oportunidad de alcanzar la autorrealización, y finalmente, el 5% indica que nunca tienen esa oportunidad.

Tabla 26

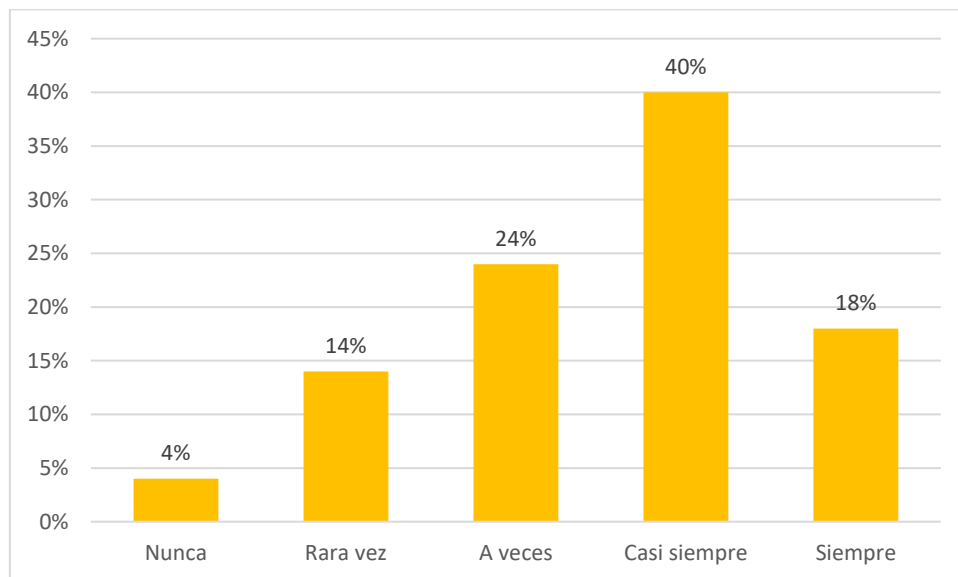
Distribución de encuestados según pregunta 25

		Porcentaje	
	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Nunca	4	4%	4%
Rara vez	14	14%	18%
A veces	24	24%	42%
Casi siempre	40	40%	82%
Siempre	18	18%	100%
Total General	100	100%	

Nota. La tabla 26 resume las respuestas obtenidas de los trabajadores mediante la escala de Likert en el cuestionario. La frecuencia de respuestas se presenta en términos de porcentaje.

Figura 25

Distribución de encuestados según pregunta 25



Nota. La figura 25 refleja la distribución de las respuestas de los participantes en el cuestionario. Cada barra representa el porcentaje de participantes que seleccionaron cada nivel de la escala.

Según los datos presentados en la tabla y figura, se puede notar que, de un total de 100 trabajadores de una municipalidad en la región del Callao, el 40% afirma que en la

mayoría de las ocasiones siente que tiene suficientes responsabilidades. Por otro lado, el 24% menciona que en algunas ocasiones siente esto, mientras que el 18% sostiene que siempre siente que tiene suficientes responsabilidades. El 14% señala que raramente siente que tiene suficientes responsabilidades, y finalmente, el 4% indica que nunca siente que tiene suficientes responsabilidades.

Tabla 27

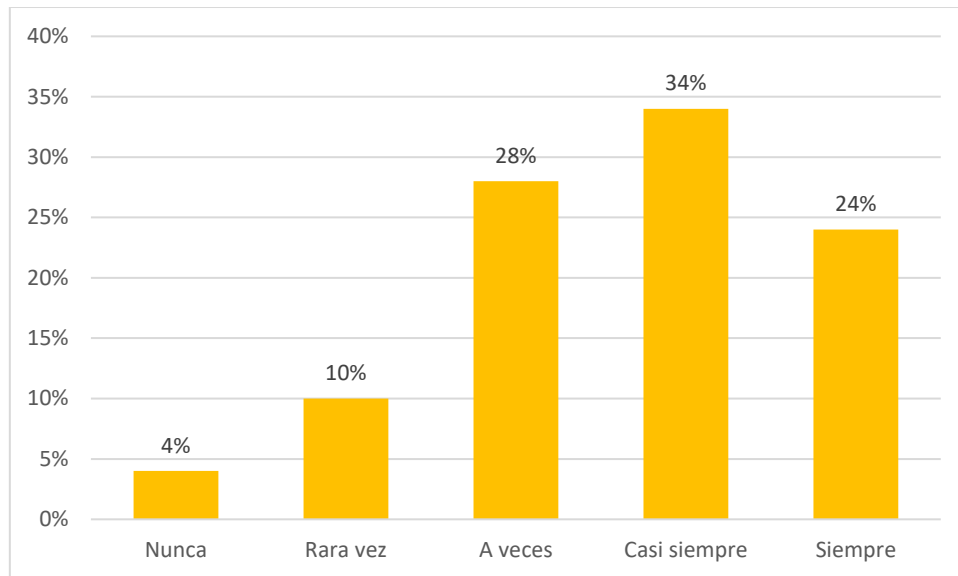
Distribución de encuestados según pregunta 26

		Porcentaje	
	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Nunca	4	4%	4%
Rara vez	10	10%	14%
A veces	28	28%	42%
Casi siempre	34	34%	76%
Siempre	24	24%	100%
Total General	100	100%	

Nota. La tabla 27 resume las respuestas obtenidas de los trabajadores mediante la escala de Likert en el cuestionario. La frecuencia de respuestas se presenta en términos de porcentaje.

Figura 26

Distribución de encuestados según pregunta 26



Nota. La figura 26 refleja la distribución de las respuestas de los participantes en el cuestionario. Cada barra representa el porcentaje de participantes que seleccionaron cada nivel de la escala.

Según los datos presentados en la tabla y figura, se puede observar que, de un total de 100 trabajadores de una municipalidad en la región del Callao, el 34% afirma que en la mayoría de las ocasiones siente que tiene autonomía en la realización de sus actividades laborales. Por otro lado, el 28% menciona que en algunas ocasiones siente esta autonomía, mientras que el 24% sostiene que siempre la siente. El 10% señala que raramente siente que tiene autonomía, y finalmente, el 4% indica que nunca siente esta autonomía.

Tabla 28

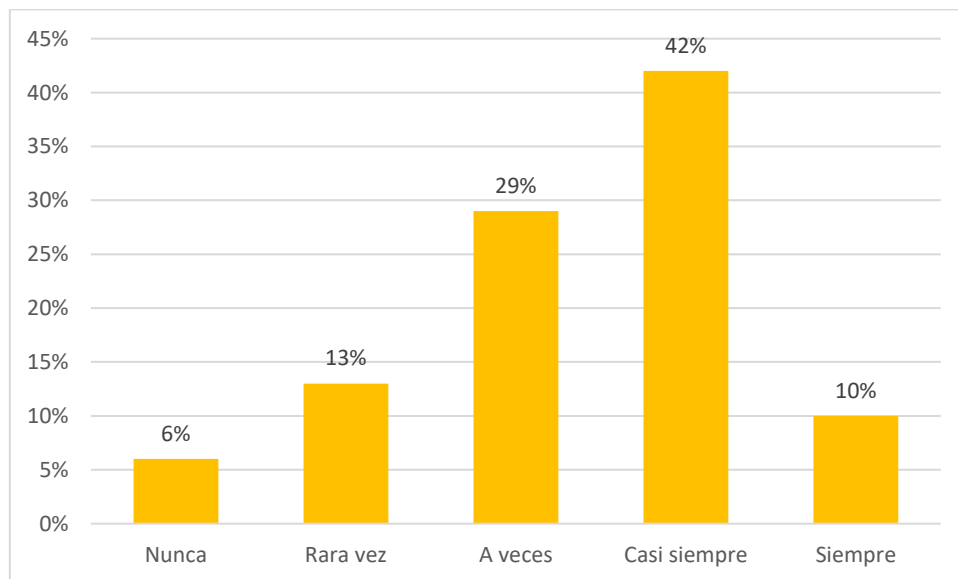
Distribución de encuestados según pregunta 27

		Porcentaje	
	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Nunca	6	6%	6%
Rara vez	13	13%	19%
A veces	29	29%	48%
Casi siempre	42	42%	90%
Siempre	10	10%	100%
Total General	100	100%	

Nota. La tabla 28 resume las respuestas obtenidas de los trabajadores mediante la escala de Likert en el cuestionario. La frecuencia de respuestas se presenta en términos de porcentaje.

Figura 27

Distribución de encuestados según pregunta 27



Nota. La figura 27 refleja la distribución de las respuestas de los participantes en el cuestionario. Cada barra representa el porcentaje de participantes que seleccionaron cada nivel de la escala.

Según los datos presentados en la tabla y figura, se puede notar que, de un total de 100 trabajadores de una municipalidad en la región del Callao, el 42% afirma que en la

mayoría de las ocasiones siente que su trabajo es reconocido. Por otro lado, el 29% menciona que en algunas ocasiones siente este reconocimiento, mientras que el 13% sostiene que raramente siente que su trabajo es reconocido. El 10% señala que siempre siente que su trabajo es reconocido, y finalmente, el 6% indica que nunca siente este reconocimiento.

Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023.

H0: No existe relación significativa entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023.

Tabla 29

Pruebas de chi-cuadrado de hipótesis general

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	186.312 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	119.844	16	<.001
Asociación lineal por lineal	71.936	1	<.001
N de casos válidos	100		

Nota. a. 21 casillas (84.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.

De acuerdo con la tabla 29, el valor sig. (valor crítico observado) $0.001 < 0.005$ por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir

existe relación significativa entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023.

Prueba de hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre la autorrealización y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023.

H0: No existe relación significativa entre la autorrealización y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023.

Tabla 30

Pruebas de chi-cuadrado de hipótesis específica 1

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	245.194a	16	<.001
Razón de verosimilitud	130.068	16	<.001
Asociación lineal por lineal	72.763	1	<.001
N de casos válidos	100		

Nota. a. 20 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.

De acuerdo con la tabla 30, el valor sig. (valor crítico observado) $0.001 < 0.005$ por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir existe relación significativa entre la autorrealización y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023.

Prueba de hipótesis específica 2

H1: Existe relación significativa entre el involucramiento y la motivación de los

trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023.

H0: No existe relación significativa entre el involucramiento y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023.

Tabla 31

Pruebas de chi-cuadrado de hipótesis específica 2

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	112.283a	16	<.001
Razón de verosimilitud	86.957	16	<.001
Asociación lineal por lineal	50.344	1	<.001
N de casos válidos	100		

Nota. a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .06.

De acuerdo con la tabla 31, el valor sig. (valor crítico observado) $0.001 < 0.005$ por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir existe relación significativa entre el involucramiento y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023.

Prueba de hipótesis específica 3

H1: Existe relación significativa entre la comunicación y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023.

H0: No existe relación significativa entre la comunicación y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023.

Tabla 32

Pruebas de chi-cuadrado de hipótesis específica 3

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	310.773 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	171.110	16	<.001
Asociación lineal por lineal	85.135	1	<.001
N de casos válidos	100		

Nota. a. 20 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.

De acuerdo con la tabla 31, el valor sig. (valor crítico observado) $0.001 < 0.005$ por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir existe relación significativa entre la comunicación y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023.

Prueba de hipótesis específica 4

H1: Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023.

H0: No existe relación significativa entre las condiciones laborales y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023.

Tabla 33

Pruebas de chi-cuadrado de hipótesis específica 4

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	115.654 ^a	16	<.001
Razón de verosimilitud	94.804	16	<.001
Asociación lineal por lineal	60.298	1	<.001
N de casos válidos	100		

Nota. a. 19 casillas (76.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .09.

De acuerdo con la tabla 31, el valor sig. (valor crítico observado) $0.001 < 0.005$ por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir existe relación significativa entre las condiciones laborales y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

Del estudio realizado una Municipalidad de la Región del Callao: Clima laboral y la motivación de los trabajadores en Municipalidad de la Región del Callao, 2023, se obtuvieron los siguientes hallazgos que servirán como puntos de discusión.

Se afirma la hipótesis general, existe relación significativa entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023. Este hallazgo se alinea con los resultados obtenidos por Arias (2022) en su investigación sobre el clima laboral en la Corporación Superior Regional en Quito. En su estudio, Arias evaluó y determinó el clima laboral de los trabajadores en el área administrativa de la organización, destacando la importancia de crear un ambiente de trabajo positivo y favorable para el bienestar de los colaboradores. Los resultados de su investigación revelaron que el clima laboral en esa área se consideró normal y propicio para el desarrollo personal y empresarial. Estos hallazgos respaldan la noción de que un clima laboral adecuado puede tener un impacto positivo en la motivación de los empleados. En este estudio, se respalda la hipótesis general al verificar los resultados de la prueba utilizada, ya que el valor de significancia (valor crítico observado) es de 0.001, que es menor que 0.005.

Asimismo, se confirma que existe relación significativa entre la autorrealización y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023. Este hallazgo guarda similitud con los resultados obtenidos por Henostroza (2022) en su estudio sobre el clima organizacional y el desempeño laboral en una municipalidad distrital de la Región Ancash. En su investigación, Henostroza examinó la correlación

entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los empleados en la municipalidad. Sus hallazgos destacaron una asociación directa, moderada y significativa entre ambas variables. En este estudio, se respalda la hipótesis específica 1 al verificar los resultados de la prueba utilizada, ya que el valor de significancia (valor crítico observado) es de 0.001, que es menor que 0.005.

De igual manera, se confirma que existe relación significativa entre el involucramiento y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023. Se apoya en investigaciones previas como la de Pérez (2022), quien analizó la relación entre la motivación laboral y la gestión administrativa en una municipalidad provincial en la región de Junín. En su estudio, Pérez encontró una relación significativa entre la motivación laboral de los trabajadores administrativos y el nivel de logro en la gestión. Esto sugiere que el nivel de involucramiento de los empleados en sus tareas diarias y en la gestión administrativa de la entidad influye en su motivación. En este estudio, se respalda la hipótesis específica 2 al verificar los resultados de la prueba utilizada, ya que el valor de significancia (valor crítico observado) es de 0.001, que es menor que 0.005.

También se confirma que, existe relación significativa entre la comunicación y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023. Se encuentra respaldada por investigaciones anteriores, como la realizada por Arias (2022) en su estudio sobre el clima laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Superior Regional en Quito. Arias examinó la percepción de los empleados sobre diferentes aspectos del ambiente de trabajo, incluyendo la comunicación. Sus hallazgos mostraron que un clima laboral favorable, en el cual la comunicación eficaz

entre los colaboradores y con la administración era un componente esencial, contribuía al bienestar y al desarrollo personal y empresarial. En este estudio, se respalda la hipótesis específica 3 al verificar los resultados de la prueba utilizada, ya que el valor de significancia (valor crítico observado) es de 0.001, que es menor que 0.005.

En relación con la última hipótesis, se confirma existe relación significativa entre las condiciones laborales y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023. Es respaldada por el trabajo de Saavedra y Sánchez (2022), en su estudio sobre el clima organizacional y la calidad de servicio en la Municipalidad Distrital de Masisea, Ucayali, los investigadores examinaron cómo el clima organizacional, que incluye factores relacionados con las condiciones laborales, afecta la calidad de servicio proporcionada por la municipalidad. Aunque su investigación no mostró una relación significativa entre estas variables en su contexto particular, destacaron que las condiciones laborales adecuadas son fundamentales para garantizar un entorno de trabajo saludable y una gestión eficiente. Esto respalda la idea de que las condiciones laborales pueden influir en la motivación de los empleados. En este estudio, se respalda la hipótesis específica 4 al verificar los resultados de la prueba utilizada, ya que el valor de significancia (valor crítico observado) es de 0.001, que es menor que 0.005.

En relación con las implicaciones de este estudio, desde una perspectiva práctica, los resultados de esta investigación pueden proporcionar valiosas lecciones a las organizaciones en el ámbito de la gestión pública, específicamente en municipalidades, al revelar la importancia de abordar el clima laboral como un factor clave que incide en la motivación de los empleados. Esto puede servir como un llamado a la acción para que

estas instituciones trabajen en la mejora de las condiciones laborales y promuevan un entorno de trabajo más positivo y estimulante. Desde un punto de vista teórico y metodológico, este estudio puede ser un recurso valioso para futuras investigaciones que busquen explorar problemáticas similares en entornos gubernamentales o municipales. Puede servir como guía para la construcción y adaptación de instrumentos de medición que permitan analizar la relación entre el clima laboral y la motivación de los empleados en organizaciones públicas, contribuyendo así al desarrollo de la literatura en este campo y a la generación de conocimiento en el ámbito de la gestión municipal.

Por último, en cuanto a las limitaciones encontradas en la ejecución de la investigación, la principal limitación se relacionó con la renuencia de algunos empleados de la municipalidad a participar en la encuesta, lo que resultó en una muestra más reducida de lo deseado. Además, es importante destacar que la coyuntura actual, marcada por el estado de emergencia del país sin precedentes, también tuvo un impacto significativo en la recopilación de datos, generando dificultades adicionales. Estos factores contribuyeron a que la muestra se considere menor comparación con la población total de empleados en la municipalidad.

Conclusiones

Después de procesar y analizar la información recopilada de los empleados evaluados, así como de obtener los resultados de la investigación y compararlos con el marco teórico, se deduce que existe relación entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores de una municipalidad de la región del Callao. Esto implica que la calidad del clima laboral en la entidad gubernamental desempeña un papel crucial en el nivel de

motivación de los trabajadores, lo que a su vez puede afectar directamente el rendimiento y la productividad general del equipo.

Como consecuencia del análisis de la información recopilada y de los resultados derivados de esta investigación, al contrastarlos con la teoría, podemos afirmar que existe relación entre la autorrealización y la motivación de los trabajadores de una municipalidad de la región del Callao. Esto señala la importancia de considerar factores relacionados con la autorrealización en la formulación de estrategias para mejorar la motivación laboral en dicho contexto municipal. Además, destaca la necesidad de implementar medidas específicas que fomenten el desarrollo personal y profesional de los empleados, con el objetivo de optimizar el ambiente laboral y, en última instancia, fortalecer el rendimiento y la satisfacción laboral.

A raíz de examinar la información recopilada y los resultados obtenidos en esta investigación, al compararlos con la teoría, se puede concluir que existe relación entre el involucramiento y la motivación de los trabajadores de una Municipalidad de la Región del Callao, indicando así la relevancia clave del compromiso en el impulso de la motivación laboral, surge la necesidad de implementar estrategias específicas que fomenten la participación activa de los empleados. Este hallazgo sugiere la importancia de crear un entorno propicio que incentive la colaboración y el sentido de pertenencia, elementos esenciales para el rendimiento laboral y la satisfacción en el ámbito municipal.

A partir del análisis de la información recolectada y los resultados derivados de la investigación actual, al contrastarlos con la teoría, podemos concluir que existe relación entre la comunicación y la motivación de los empleados de una Municipalidad de la Región del Callao. Esto implica que la calidad y eficacia de la comunicación en la

municipalidad son elementos cruciales para fomentar un ambiente laboral motivador. Además, este hallazgo subraya la importancia de brindar capacitación en habilidades de comunicación para mejorar la cohesión y el desempeño general de los empleados.

A raíz del análisis de la información recolectada y de los resultados obtenidos en esta investigación, al contrastarlos con la teoría, se puede afirmar que existe relación entre las condiciones laborales y la motivación de los empleados de una Municipalidad de la Región del Callao. Esto sugiere que la mejora de las condiciones laborales es una estrategia eficaz para incrementar la motivación y el compromiso de los trabajadores en la municipalidad. Por lo tanto, sería beneficioso considerar medidas que promuevan un entorno de trabajo más favorable que influyen en la satisfacción y el rendimiento laboral. Este enfoque contribuye a fortalecer la productividad y la calidad del ambiente laboral en la mencionada institución.

Recomendaciones

Se recomienda realizar estrategias específicas y medibles para mejorar el clima laboral, basadas en las necesidades y percepciones de los empleados, con el objetivo de crear un ambiente más motivador y comprometido en la organización. Se puede explorar medidas concretas, como la promoción de una comunicación abierta y efectiva, la creación de programas de bienestar para los empleados, la identificación y abordaje de posibles fuentes de conflicto, y la revisión de políticas organizacionales que puedan impactar el clima de trabajo. Además, se puede realizar encuestas periódicas de satisfacción laboral para obtener retroalimentación directa de los empleados, lo que facilitaría la identificación continua de áreas de mejora en el clima laboral. Incorporar iniciativas que fortalezcan el sentido de pertenencia, el reconocimiento y el desarrollo

profesional también contribuye significativamente a mejorar la motivación y el compromiso del personal.

De igual manera, se recomienda centrarse en el diseño e implementación de estrategias concretas que promuevan la autorrealización de los empleados, esto puede incluir la creación de programas de desarrollo profesional y capacitación que brinden oportunidades tangibles para el crecimiento individual. Además, se puede proponer la introducción de sistemas de evaluación del desempeño que reconozcan y recompensen los logros personales y profesionales, así como la identificación y asignación de tareas que permitan a los empleados utilizar y desarrollar sus habilidades y talentos específicos. Sería beneficioso también incorporar en estas estrategias elementos que fomenten un ambiente de trabajo que apoye la autorrealización, como la promoción de la autonomía, la creatividad y la innovación. Al hacerlo, se contribuye no solo al desarrollo individual de los empleados, sino también al fortalecimiento del rendimiento general y la satisfacción laboral en la municipalidad.

Por otro parte, se sugiere enfocarse en el diseño e implementación de estrategias concretas que fortalezcan el involucramiento de los empleados, esto puede abarcar iniciativas como la creación de programas de participación y retroalimentación constante, la organización de eventos y actividades que fomenten la colaboración, y la implementación de canales efectivos de comunicación interna que faciliten la expresión de ideas y opiniones por parte de los trabajadores. Además, se puede proponer la creación de equipos de trabajo interdisciplinarios que promuevan la colaboración y el intercambio de conocimientos, así como la implementación de sistemas de reconocimiento que valoren y premien el compromiso y la participación activa de los empleados.

Así mismo, se recomienda centrarse en la mejora y fortalecimiento de las prácticas de comunicación efectivas, ya que esto contribuirá a crear un ambiente laboral más motivador y eficiente. Se puede lograr mediante la implementación de estrategias específicas que promuevan la transparencia, la claridad y la apertura en la interacción entre los miembros del equipo. Se sugiere introducir programas de capacitación en habilidades de comunicación para los empleados, con el objetivo de mejorar la eficacia de la comunicación interna. Estos programas pueden abordar aspectos como la escucha activa, la retroalimentación constructiva y el manejo efectivo de la información. Además, se puede sugerir crear canales de comunicación que faciliten el intercambio de ideas y opiniones, fomentando así un ambiente donde la comunicación sea fluida y bidireccional.

Por último, se recomienda centrarse en la implementación de medidas específicas destinadas a mejorar las condiciones laborales, contribuyendo así a incrementar la motivación y el compromiso de los trabajadores en la municipalidad. Se sugiere considerar estrategias que aborden aspectos como la ergonomía, la carga laboral y otros factores que impactan la satisfacción y el rendimiento de los empleados. Sería beneficioso introducir evaluaciones periódicas de las condiciones laborales, permitiendo así identificar áreas de mejora y ajustar políticas organizacionales en consecuencia. Además, se puede proponer la creación de programas de bienestar para los empleados, que incluyan iniciativas como flexibilidad horaria, espacios de descanso adecuados y servicios de apoyo psicológico.

REFERENCIAS

- Arias, E. (2022). *Clima laboral de los trabajadores del área administrativa de Corporación Superior Regional Quito* [Tesis de licenciatura de administración, Universidad Central del Ecuador, Quito]. Repositorio digital.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/26442/1/FCP-CPI-ARIAS%20ERIKA.pdf>
- Avecillas, M. (2022). *Diagnóstico del clima organizacional y propuesta de un plan de acción para el GAD Municipal del Cantón Gualaceo* [Tesis de licenciatura de administración, Universidad del Azuay, Cuenca]. Repositorio digital.
<https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/12300/1/17827.pdf>
- Baez-Santana, R., Zayas-Aguero, P., Velázquez-Zaldívar, R. y Lao-León, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14-23.
https://www.researchgate.net/publication/333016848_Conceptual_model_of_organizational_commitment_in_Cuban_enterprises
- Barrios, Y. (2020). *Clima organizacional de los procesos de participación comunitaria de una institución educativa. Caso estudio, Instituto Educativa Santa Rosa de Lima*. Colombia. <https://www.redalyc.org/journal/279/27964922010/>
- Bazyl, L., Radkevych, O., Radkevych, V. y Radkevych, V. (2020). Interdisciplinary approach to the economic-legal socialization of specialists in modern labor market. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(6), 208-218.
- Bedriñana, D. (2022). *Motivación laboral y su relación con el desempeño del personal en la Municipalidad Provincial de La Mar, Ayacucho - 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima]. Repositorio digital.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86419/Bedri%
blana_CDV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86419/Bedri%c3%blana_CDV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bernal Torres, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Pearson.

Castillo Aponte, J. (2006). *Administración de personal: Un enfoque hacia la calidad*.
Colombia: Ecoe Ediciones

Cernas-Ortiz, D., Mercado-Salgado, P. y Davis, M. (2018). Perspectiva futura de
tiempo, satisfacción laboral y compromiso organizacional: el efecto mediador de
la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad. *Journal of Work and Organizational
Psychology*, 34(1), 1-9. doi:<https://doi.org/10.5093/jwop2018a1>

Cerron, N, Trujillo, H (2019). *El clima laboral y su relación con la motivación de los
trabajadores en la municipalidad distrital de Pillco Marca, 2019* [Tesis de
licenciatura de administración, Universidad Nacional Hermilio Valdizán,
Húanuco]. Repositorio digital.

<https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5024>

Chavez, L. (2021). *Diagnóstico del clima organizacional del personal de la
Municipalidad de Jayanca, 2019*. [Tesis de licenciatura de administración de
empresas, Universidad Señor de Sipán, Pimentel]. Repositorio digital.

[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8521/Chevez%20U
riarte%20Liliana%20Consuelo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8521/Chevez%20Uriarte%20Liliana%20Consuelo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cieza, J., Galindo, K. y Neira, O. (2021). *Clima organizacional y el desempeño laboral
en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de
Lurín, Lima 2019*. [Tesis de licenciatura de administración de empresas,
Universidad Peruana de Las Américas, Lima]. Repositorio digital.

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/2072/1%20DE%20T>

- ESIS%20CULMINADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuadrado, C. (2007). *Protocolo y comunicación en la empresa y los negocios*. España: FC Editorial
- Dias, E. (2022). Satisfaction and motivation: A study with servers from the traffic department of Federal District in Brasil. *Revista de Estudios Empresariales*(2), 179-196. doi:<https://doi.org/10.17561/ree.n2.2022.6902>
- Díaz, E. (2018). *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente Institución Educativa Adventista Brasil*. Lima. <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1325>
- Frías, P. (2001). *Desafíos de modernización de las relaciones laborales: Hacia una nueva cultura y concertación empresarial*. Santiago de Chile: Lom Ediciones.
- Hasanah, E. y Supardi, S. (2020). Effect of work environment and salary on private school teachers in Indonesia. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(6), 365-376.
- Henostroza, E. (2022). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de la Región Ancash, 2022*. [Tesis de licenciatura en administración, Universidad César Vallejo, Lima]. Repositorio digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95723/Henostroza_JE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández Sampieri, R, Fernández, C y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (Quinta Edición). México D.F, México: McGraw-Hill.
- Hernandez, R. Fernandez, C. y Baptista, P. (2014). *Fundamentos de metodología de la investigación*. Mexico D.F.: McGraw Hill.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, Las*

rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México: McGraw-Hill.

- Herrera, J (2019). *Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la ciudad de Quito* [Tesis de maestría en Desarrollo del Talento Humano, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito]. Repositorio digital.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7202/1/T3103-MDTH-Herrera-Influencia.pdf>
- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados? *Harvard Business Review*, 46(1), 13-22.
- Kerlinger, F. N. y Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales* (4ª ed.). México: McGraw-Hill
- Macías García, E. K., & Vanga Arvelo, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(94), 548-567.
<https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Mérida-López, S., Sánchez-Gómez, M. y Extremera, N. (2020). Leaving the teaching profession: Examining the role of social support, engagement and emotional intelligence in teachers intentions to quit. *Intervencion Psicosocial*, 29(3), 141-151.
- Montejo, A. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando - 2021.* [Tesis de licenciatura en administración de empresas, Universidad de Huánuco, Huánuco]. Repositorio digital.

<http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/3049/Montejo%20Minchan%2c%20Anais%20Beneranda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC*: Manual. Lima

Peña, H. C., & Villón, S. G. (2017). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. Universidad Estatal Península de Santa Elena, UPSE , Ecuador .

http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/1

Pérez, A. (2022). *La motivación laboral y gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima]. Repositorio digital.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94887/Perez_HA M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94887/Perez_HA_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Quevedo, H. (2021). *Nivel de motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauyucan - 2021*. [Tesis de licenciatura de administración de empresas, Universidad Señor de Sipán, Pimentel]. Repositorio digital.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9251/Quevedo%20Delgado%20Hitler%20Heraldo.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Ramos, L. (2019). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de cobranza coactiva Campo/Sunat*. [Tesis de licenciatura de administración, Universidad Ricardo Palma, Lima]. Repositorio digital.

<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1912>

Robbins, P. y Decenzo, A. (2017). *Administración*. México D.F.: Pearson educación.

Saavedra, K. y Sanchez, A. (2022). *Clima organizacional y calidad de servicio en la*

Municipalidad Distrital de Masisea, Ucayali 2022. [Tesis de licenciatura de administración, Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa]. Repositorio digital. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5833/B10_2022_UNU_ADMINISTRACION_2020_T_KATHERINE_SAAVEDRA_ET_AL_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Setiawan, R., Tirsa, G., Suryani, T. y Eliyana, A. (2020). Boosting innovative work behavior on local branded fashion: The evidence from Indonesia. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(2), 66-74.

Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica.

Lima: San Marcos

ANEXOS

ANEXO N°1. Matriz de Operacionalización de la variable Clima laboral

Tabla 34

Matriz de Operacionalización de la variable Clima laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA
Clima laboral	Díaz (2018), señala que el clima organizacional se caracteriza por el ambiente que los colaboradores perciben en la organización, lo cual tiene un impacto directo en su comportamiento	La variable de estudio se desglosó en cinco dimensiones basadas en la teoría de Palma: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades del entorno laboral • Desarrollo personal • Desarrollo profesional 	1, 2, 3	Cuestionario	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Rara vez (2) Nunca (1)
			Involucramiento	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con el equipo de trabajo • Compromiso con los valores de la organización • Compromiso con los objetivos de la empresa 	4, 5, 6		
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Fluidez • Rapidez • Claridad • Coherencia • Precisión 	7, 8, 9, 10, 11		
			Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Proporción de recursos materiales • Proporción de recursos económicos • Proporción de recursos psicosociales 	12, 13, 14		

Nota. La tabla 34 muestra las dimensiones e indicadores específicos de la variable Clima Laboral que se medirán para cada subdimensión, asegurando una operacionalización clara y específica de cada concepto.

ANEXO N°2. Matriz de Operacionalización de la variable Motivación laboral

Tabla 35

Matriz de Operacionalización de la variable Motivación laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA
Motivación laboral	Robbins y Decenzo (2017) explican que la motivación laboral se refiere al deseo de un individuo de hacer algo, impulsado por la necesidad de satisfacer una necesidad.	La variable de estudio se desglosó dos dimensiones basadas en la teoría de Herzberg: Factores higiénicos o extrínsecos y factores intrínsecos o motivacionales	Factores higiénicos o extrínsecos Factores intrínsecos o motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Salario • Beneficios sociales • Liderazgo • Supervisión • Condiciones físicas • Condiciones ambientales • Políticas • Crecimiento personal • Desarrollo profesional • Autorrealización • Responsabilidad en los puestos • Autonomía en actividades labores • Reconocimiento 	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 22, 23, 24, 25, 26, 27	Cuestionario	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Rara vez (2) Nunca (1)

Nota. La tabla 35 muestra las dimensiones e indicadores específicos de la variable Motivación Laboral que se medirán para cada subdimensión, asegurando una operacionalización clara y específica de cada concepto.

ANEXO N°3. Matriz de Consistencia de las variables

Tabla 36

Matriz de Consistencia de las variables

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES DIMENSIONES	INDICADORES	
¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023?	Determinar la relación entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023.	Existe relación significativa entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023.	Clima Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Oportunidades del entorno laboral Desarrollo personal Desarrollo profesional 	Enfoque de investigación: CUANTITATIVO
PROBLEMA ESPECÍFICO 01	OBJETIVO ESPECÍFICO 01	HIPÓTESIS ESPECÍFICA 01			
¿Cuál es la relación entre la autorrealización y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023?	Determinar la relación entre la autorrealización y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023.	Existe relación significativa entre la autorrealización y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023.		<ul style="list-style-type: none"> Compromiso con el equipo de trabajo Compromiso con los valores de la organización Compromiso con los objetivos de la empresa 	Nivel / Tipo de investigación: DESCRIPTIVO
PROBLEMA ESPECÍFICO 02	OBJETIVO ESPECÍFICO 02	HIPÓTESIS ESPECÍFICA 02			
¿Cuál es la relación entre el involucramiento y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023?	Determinar la relación entre el involucramiento y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023.	Existe relación significativa entre el involucramiento y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023.		<ul style="list-style-type: none"> Fluidez Rapidez Claridad Coherencia Precisión 	Diseño de investigación: NO EXPERIMENTAL TRANSVERSAL-CORRELACIONAL
			Comunicación		Población: Trabajadores de una municipalidad

Clima laboral y la motivación de los trabajadores en una municipalidad de la Región del Callao, 2023

Región del Callao, 2023?	Región del Callao, 2023.	Región del Callao, 2023.				de la región del Callao
PROBLEMA ESPECÍFICO 03	OBJETIVO ESPECÍFICO 03	HIPÓTESIS ESPECÍFICA 03		Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Proporción de recursos materiales • Proporción de recursos económicos • Proporción de recursos psicosociales 	Muestra: 100 trabajadores de una municipalidad de la región del Callao
¿Cuál es la relación entre la comunicación y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023?	Determinar la relación entre la comunicación y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023.	Existe relación significativa entre la comunicación y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023.				
PROBLEMA ESPECÍFICO 04	OBJETIVO ESPECÍFICO 04	HIPÓTESIS ESPECÍFICA 04	Motivación Laboral	Factores higiénicos o extrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> • Salario • Beneficios sociales • Liderazgo • Supervisión • Condiciones físicas • Condiciones ambientales • Políticas • Crecimiento personal • Desarrollo profesional • Autorrealización • Responsabilidad en los puestos • Autonomía en actividades labores • Reconocimiento 	Técnica (s) e instrumento (s) de recolección de Datos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023?	Determinar la relación entre las condiciones laborales y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023.	Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la motivación de los trabajadores en una Municipalidad de la Región del Callao, 2023.		Factores intrínsecos o motivacionales		

Nota. La tabla 36 muestra las variables y los detalles sobre cómo se medirán dentro del estudio. La consistencia en la medición es crucial para obtener resultados válidos y significativos durante el análisis de la investigación.

ANEXO N°5. Validación de expertos

	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE	TALLER DE TESIS 2		
MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación:	CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES EN UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGION DEL CALLAO, 2023			
Línea de investigación:	Desarrollo sostenible y gestión empresarial			
Apellidos y nombres del experto:	Marangon Farro Claudio Martin			
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Motivación y clima laboral			
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los items, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>				
Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
Sugerencias:				
Firma del experto:				
DNI 09486971				

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS


Título de la investigación:	CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES EN UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGION DEL CALLAO, 2023		
Línea de investigación:	Desarrollo sostenible y gestión empresarial		
Apellidos y nombres del experto:	Medina Gamero Aldo		
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Motivación y clima laboral		

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items.	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del experto:



MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN DEL CALLAO, 2023
Línea de investigación:	Desarrollo sostenible y gestión empresarial
Apellidos y nombres del experto:	Muñoz Jorjano Ada, Melissa
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Motivación y clima laboral

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos a la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	/		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	/		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	/		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	/		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	/		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	/		ninguna pregunta con un x y un no
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	/		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	/		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	/		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	/		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	/		

Sugerencias: cambiar la uniformidad de las preguntas, en involucramiento por la misión, visión y valores de la municipalidad (institución)

Firma del experto: