



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

Influencia del clima organizacional en motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública

Autora

Luz Zenia Janampa Morales

Asesor

M(o). Juan Carlos Broncano Torres



Universidad Nacional
José Faustino Sánchez Carrión

MSc. Juan Carlos Broncano Torres
DNU467

Huacho – Perú
2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Luz Zenia Janampa Morales	43454690	06/04/2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Juan Carlos Broncano Torres	15861538	https://orcid.org/0000-0002-7148-4554
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – POSGRADO-MAESTRÍA:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Alex Fidel Torres Calderon	40182411	https://orcid.org/0000-0003-3077-1159
Juliet Karin Espinoza Pajuelo	15763062	https://orcid.org/0000-0002-3652-8697
Miguel Angel Castañeda Samanamú	15726159	https://orcid.org/0000-0001-9883-5759

LUZ ZENIA JANAMPA MORALES 2026-020090

INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIE...

DGI-POSGRADO 2026
Dirección de Gestión de la Investigación-VRI 2026
DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3504318506

Fecha de entrega

11 mar 2026, 2:28 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

11 mar 2026, 2:31 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

Luz_Zenia_Janampa_Morales.docx

Tamaño del archivo

706.7 KB

67 páginas

13.187 palabras

56.698 caracteres



Página 2 de 72 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3504318506

18% Similitud general

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

Fuentes principales

18% Fuentes de Internet

8% Publicaciones

13% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a mi familia, a mis padres, mi esposo y mis hijos, porque sin la ayuda de ellos no hubiera sido posible.

Luz Zenia Janampa Morales

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios y a mi familia, quienes han sido los principales promotores de mis sueños y aspiraciones. A mis padres, les agradecemos de todo corazón por el apoyo constante y el aliento diario que me han brindado, sin los cuales este logro no habría sido posible.

Luz Zenia Janampa Morales

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitación del estudio	4
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	5
2.1 Antecedentes de la investigación	5
2.1.1 Investigaciones internacionales	5
2.1.2 Investigaciones nacionales	6
2.2 Bases teóricas	8
2.3 Bases filosóficas	12
2.4 Definiciones de términos básicos	13
2.5 Hipótesis de investigación	14
2.5.1 Hipótesis general	14
2.5.2 Hipótesis específicas	14
2.6 Operacionalización de las variables	14
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	16
3.1 Diseño de la investigación	16

3.2 Población y muestra	16
3.2.1 Población	16
3.2.2 Muestra	16
3.3 Técnicas de recolección de datos	18
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	18
3.5 Matriz de consistencia	19
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	20
4.1 Análisis de resultados	20
4.2. Contrastación de hipótesis	29
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	37
5.1. Discusión de resultados	37
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	39
6.1. Conclusiones	39
6.2. Recomendaciones	39
CAPITULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍAS	41
ANEXOS	43
Anexo 1: Matriz de Consistencia	44
Anexo 2: Instrumentos	46
Anexo 3: Confiabilidad de los instrumentos	50
Anexo 4: Base de datos	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Categoría del clima organizacional	20
Tabla 2. Categoría autorrealización	21
Tabla 3. Categoría del involucramiento laboral	22
Tabla 4. Categoría supervisión	23
Tabla 5. Categoría comunicación	24
Tabla 6. Categoría de las condiciones laborales	25
Tabla 7. Categoría de la motivación laboral	26
Tabla 8. Categoría de la motivación extrínseca	27
Tabla 9. Categoría de la motivación intrínseca	28
Tabla 10. Prueba de Normalidad del clima organizacional	29
Tabla 11. Prueba de Normalidad de la motivacional laboral	30
Tabla 12. Correlación entre el clima organizacional (CLO) y la motivación laboral (MOL)	31
Tabla 13. Correlación entre la autorrealización (AUT) y la motivación laboral (MOL)	32
Tabla 14. Correlación entre el involucramiento laboral (INL) y la motivación laboral (MOL)	33
Tabla 15. Correlación entre la supervisión (SUP) y la motivación laboral (MOL)	34
Tabla 16. Correlación entre la comunicación (COM) y la motivación laboral (MOL)	35
Tabla 17. Correlación entre las condiciones laborales (COL) y la motivación laboral (MOL)	36

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Clima organizacional	20
Figura 2. Autorrealización	21
Figura 3. Involucramiento laboral	22
Figura 4. Supervisión	23
Figura 5. Comunicación	24
Figura 6. Condiciones laborales	25
Figura 7. Motivación laboral	26
Figura 8. Motivación extrínseca	27
Figura 9. Motivación intrínseca	28
Figura 10. Histograma y curva normal del clima organizacional	29
Figura 11. Histograma y curva normal de la motivación laboral	30

RESUMEN

Propósito: Establecer la influencia del clima organizacional en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025. Metodología: Indagación aplicada, correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo; muestra 108 colaboradores; encuesta; cuestionario 49 ítems; análisis Rho Spearman. Resultados: $p = 0,000$; $Rho = 0,885$, correlación positiva alta; aceptación H1. 69,4 % clima alto; 61,1 % motivación satisfactoria. Conclusiones: Clima organizacional influye significativamente sobre motivación laboral del personal durante 2025.

Palabras claves: Clima organizacional, motivación laboral, motivación, motivación intrínseca, motivación extrínseca.

ABSTRACT

Purpose: To establish the influence of organizational climate on the job motivation of employees of the Regional Government of Lima during 2025. Methodology: Applied, correlational, non-experimental, quantitative research; sample of 108 employees; survey; 49-item questionnaire; Spearman's rho analysis. Results: $p = 0.000$; $Rho = 0.885$, strong positive correlation; acceptance of H1. 69.4% reported a positive climate; 61.1% reported satisfactory motivation. Conclusions: Organizational climate significantly influences employee job motivation during 2025.

Keywords: Organizational climate, job motivation, motivation, intrinsic motivation, extrinsic motivation.

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es un factor que no solo determina el desempeño, sino que también incide en el compromiso del personal en el ámbito de las organizaciones públicas. En el ámbito del gobierno, donde las decisiones forma parte de la realidad de los ciudadanos, es importante entender en qué medida las percepciones de los individuos sobre el clima organizacional del trabajo influyen en la motivación del personal. El clima organizacional del trabajo, que está formado por un conjunto de elementos como la comunicación interna, el liderazgo, las relaciones interpersonales e incluso las condiciones de trabajo, van a ser lo que potencialmente se puede fortalecer o debilitar la motivación y la actitud de las personas para hacer su trabajo de manera eficiente, pero también responsable.

En el caso del Gobierno Regional de Lima el estudio del clima organizacional adoptará especial relevancia ya que se enfrenta a retos administrativos y sociales del año 2025. La motivación no sólo puede ayudar a contribuir a sus productividades, sino también a la calidad del propio servicio al ciudadano y al cumplimiento de los objetivos de la institución. Por este motivo, es importante investigar el impacto que tiene el clima organizacional del trabajo en la motivación de su personal y ofrecer las evidencias suficientes para orientar las decisiones de interés estratégico y para el refuerzo de la gestión pública, pero también para el bienestar del talento humano.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Macías y Vanga (2021) conceptualizan clima organizacional como conjunto de percepciones vinculadas entorno físico, social donde colaboradores desarrollan funciones; integra procesos internos, perfil integrante, dinámica comunicacional, infraestructura, ejercicio autoridad. Definen motivación laboral como impulso voluntario orientado logro metas institucionales, satisfacción necesidades personales durante cumplimiento responsabilidades.

En Estados Unidos, Ybaceta (2017) reportó mediante encuestas que más 55 % población económicamente activa carecía entusiasmo laboral, situación asociada menor productividad. Estudio señaló trabajadores sin motivación pierden aproximadamente dos horas diarias, excluyendo pausas reglamentarias.

Pereira y Solís (2019) sostienen cada organización posee clima propio determinado normas, valores, ubicación geográfica, estilos comunicación, formas dirección. Instituciones deben propiciar desempeño adecuado sin afectar estabilidad económica, equilibrio emocional colaboradores.

A nivel nacional, Goicochea (2019) evidenció problemática vinculada clima organizacional, ejercicio laboral, ausencia motivación suficiente, limitado crecimiento profesional. Huayanay (2017) señaló, mediante indagación realizada entidades estatales peruanas, deficiente gestión clima organizacional genera relaciones interpersonales conflictivas, carencia incentivos, bajo compromiso, escasa identificación institucional, repercutiendo desempeño personal, imagen corporativa.

Respecto Gobierno Regional Lima, se advierten debilidades relaciones interpersonales, comunicación interna, reconocimiento profesional, condiciones laborales. Dichas limitaciones configuran ambiente desfavorable, reduciendo motivación intrínseca, extrínseca, compromiso, iniciativa, satisfacción desempeño. Consecuentemente, resulta pertinente analizar influencia clima organizacional sobre motivación laboral durante 2025, generando evidencia empírica orientada formulación estrategias mejora ambiente institucional, fortalecimiento desempeño, cumplimiento eficiente objetivos públicos.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera influye el clima organizacional en la motivación laboral del Banco de la Nación de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿De qué manera influye la autorrealización en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025?
- ¿De qué manera influye el involucramiento laboral en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025?
- ¿De qué manera influye la supervisión en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025?
- ¿De qué manera influye la comunicación en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025?
- ¿De qué manera influye las condiciones laborales en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer la influencia del clima organizacional en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la influencia de la autorrealización en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025.
- Analizar la influencia del involucramiento laboral en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025.
- Identificar la influencia de la supervisión en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025.
- Determinar la influencia de la comunicación en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025.
- Analizar la influencia de las condiciones laborales en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación teórica

Indagación sustentada relevancia clima organizacional respecto motivación laboral personal Gobierno Regional Lima, aportando base conceptual para comprender influencia ambiente institucional sobre compromiso, desempeño.

Justificación práctica

Resultados permitieron identificar factores críticos vinculados comunicación, liderazgo, condiciones laborales, orientando acciones mejora, fortalecimiento motivación.

Justificación social

Clima organizacional favorable repercute calidad servicios públicos, eficiencia institucional, atención responsable ciudadanía.

Justificación metodológica

Indagación empleó encuesta, cuestionarios 25 ítems primera variable, 24 ítems segunda variable, garantizando validez datos, rigurosidad análisis.

1.5 Delimitación del estudio**Delimitación espacial**

Indagación realizada en Gobierno Regional Lima, circunscrita ámbito institucional correspondiente.

Delimitación social

Población integrada por trabajadores entidad regional, sin considerar personal externo.

Delimitación temporal

Recopilación bases teóricas diciembre–enero; procesamiento datos, contrastación hipótesis, conclusiones enero–febrero 2026.

Delimitación conceptual

Análisis enfocado fundamentos teóricos clima organizacional, motivación laboral, considerando dimensiones principales.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Parrales, Castro y Herrera (2023), en indagación titulada “Clima organizacional y motivación laboral: caso de estudio organizaciones comuna Sancan”, Ecuador, analizaron clima organizacional, motivación laboral asociaciones cantón Jipijapa. Enfoque cualitativo, alcance descriptivo, métodos inductivo, deductivo, campo, revisión bibliográfica; aplicaron encuestas a 128 socios Asoserel Sancan, Fundación Anselmo. Resultados evidenciaron ambiente aceptable, liderazgo orientado bienestar; persistieron limitaciones comunicación interna, motivación colectiva, predominio intereses individuales. Concluyeron clima favorable, incentivos, liderazgo fortalecen participación, decisiones, crecimiento asociativo.

Macías y Vanga (2021), en indagación “Clima organizacional y motivación laboral como insumos planes mejora institucional”, Ecuador, efectuaron diagnóstico docentes Ingeniería Civil Universidad Técnica Manabí. Enfoque cuantitativo, diseño descriptivo, muestreo censal; cuestionario analizado mediante semaforización. Participaron 33 docentes. Hallaron deficiencias compañerismo, condiciones físicas, carga académica; motivación permaneció adecuada, con compromiso institucional destacado. Concluyeron diagnósticos orientan planes mejora, clima desfavorable no siempre reduce motivación.

Poveda (2024), en indagación “Influencia clima organizacional motivación laboral personal enfermería instituciones salud”, Ecuador, examinó relación variables mediante revisión teórica enfoque cuantitativo, diseño no experimental,

alcance descriptivo-analítico. Sin muestra poblacional, analizó literatura científica sector sanitario. Resultados mostraron ambiente positivo, liderazgo participativo, reconocimiento incrementan motivación, desempeño, calidad atención. Concluyó clima organizacional constituye eje estratégico fortalecimiento talento humano sanitario.

Ponce, Ponce y Sumba (2023), en indagación “Aporte motivación laboral clima organizacional pymes Ecuador”, analizaron incidencia motivación clima empresarial. Enfoque cualitativo, diseño documental descriptivo, revisión bases académicas especializadas. Evidenciaron motivación intrínseca, extrínseca impactan productividad, compromiso; ausencia reconocimiento, comunicación, liderazgo deteriora ambiente laboral. Concluyeron fortalecimiento motivacional consolida clima organizacional pymes.

Andrade y Bedoya (2022), en indagación “Clima organizacional y motivación laboral, componentes esenciales productividad empresas Colombia”, desarrollaron estudio documental cualitativo, alcance descriptivo, revisión literatura científica. Determinaron ambiente favorable, liderazgo efectivo, reconocimiento potencian motivación, desempeño, productividad. Concluyeron interdependencia clima organizacional, motivación laboral resulta determinante gestión empresarial orientada alto rendimiento.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Loayza (2022), en indagación “Clima organizacional y motivación laboral empresa minera Shouxin Perú S.A., Nazca 2021”, analizó relación variables sector minero peruano. Diseño no experimental, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, corte transversal; aplicó encuesta, Escala Clima Laboral CL-SPC

Palma, cuestionario motivación. Muestra 183 trabajadores seleccionados aleatoriamente población 350 colaboradores. Resultados evidenciaron correlación directa extremadamente alta ($Rho=0,999$; $p<0,05$). Concluyó mejores condiciones organizacionales incrementan motivación laboral, aportando evidencia empírica ámbito minero nacional.

Bardales (2022), en indagación “Clima organizacional y motivación laboral colaboradores Municipalidad Distrital Huambos 2020”, determinó relación variables gestión pública local. Diseño no experimental, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, corte transversal; empleó encuesta método hipotético-deductivo. Muestra 30 colaboradores. Resultados mostraron correlación significativa moderada ($Rho=0,567$) y asociaciones dimensiones organizacionales motivación. Concluyó clima favorable se vincula mayores niveles motivacionales, contribuyendo evidencia ámbito municipal peruano.

Guevara (2021), en indagación “Clima organizacional y motivación laboral trabajadores UGEL Contumazá, Cajamarca”, evaluó relación variables sector educativo público. Diseño no experimental, cuantitativo, correlacional; aplicó encuesta, cuestionarios validados mediante juicio expertos, Alfa Cronbach. Población censal 40 trabajadores. Resultados indicaron inexistencia relación significativa ($Rho=-0,080$; $p=0,669$), pese niveles motivacionales altos. Concluyó aceptación hipótesis nula, aportando discusión académica sobre ausencia asociación estadística contexto público.

Salinas (2022), en indagación “Relación clima organizacional y motivación laboral docentes secundaria Chimbote 2021”, determinó vínculo variables ámbito educativo público. Enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional; utilizó cuestionarios validados, análisis Pearson mediante SPSS. Muestra 148

docentes seleccionados aleatoriamente. Halló correlación positiva moderada ($r=0,476$; $p<0,05$), destacando asociación fuerte motivación extrínseca. Concluyó clima favorable fortalece motivación docente, ampliando evidencia contexto educativo peruano pospandemia.

Camizan (2020), en indagación “Clima organizacional y motivación laboral docente instituciones rurales Huarmaca–Piura”, examinó relación variables educación rural. Enfoque cuantitativo básico, diseño no experimental correlacional; empleó cuestionario Litwin Stringer, escala R-MAWS, análisis Spearman. Muestra 69 docentes seleccionados conveniencia. Resultados mostraron correlación positiva alta significativa ($\rho=0,807$; $p<0,05$) pese percepción clima bajo. Concluyó deficiencias estructurales afectan motivación docente, aportando evidencia relevante ámbito rural peruano.



2.2 Bases teóricas

2.2.1. Clima Organizacional

2.2.1.1 Explicación

Shanker, Bhanugopan, Van der y Farrel (2017) sostienen clima organizacional constituye conjunto percepciones compartidas colaboradores entidad; estabilidad relativa tiempo influye conductas laborales internas.

Ysen (2018) plantea clima organizacional representa percepción trabajador respecto desempeño entorno laboral, considerando involucramiento, autorrealización, comunicación, supervisión, condiciones laborales.

Chiang (2017) describe clima organizacional integrado estructura normativa percibida, responsabilidad asumida colaboradores, recompensas otorgadas cumplimiento objetivos institucionales.

2.2.1.2 Características del clima organizacional

González, Ramírez, Terán y Palomino (2021) señalan clima organizacional integra dimensiones interrelacionadas. Ambiente físico comprende espacio compartido colaboradores; ambiente social surge interacciones internas interdepartamentales. Estructura incorpora liderazgo, normas, horarios, formalidad, espacios recreativos. Comportamiento organizacional abarca eficiencia, puntualidad, logro metas institucionales. Comunicación impulsa coordinación productiva, rentabilidad empresarial. Motivación emerge condiciones favorables, incentivos, recompensas, beneficios adicionales. Liderazgo promueve entorno positivo, orientación objetivos estratégicos. Pertinencia fortalece identidad colectiva, cohesión grupal. Capacitación potencia competencias, desarrollo profesional continuo. Evaluación periódica valora desempeño, optimiza habilidades, corrige debilidades organizacionales.

2.2.1.3 Tipos de clima organizacional

Grimaldos, Ramírez y Sánchez (2018) clasifican clima organizacional tres modalidades. Clima autoritario evidencia control rígido, actitudes negativas equipo, baja eficiencia, escasa satisfacción laboral. Clima amistoso refleja pertenencia elevada, satisfacción significativa, actitudes favorables, rendimiento limitado. Clima logro manifiesta orientación metas, satisfacción destacada, conductas constructivas, productividad superior.

2.2.1.4 Importancia del clima organizacional

Frisancho y Yucra (2024) sostienen entorno laboral favorable impulsa productividad, creatividad, innovación, bienestar, inclusión, reduce ausentismo, optimiza costos, fortalece desempeño, facilita metas organizacionales.

Vargas y Chávez (2019) afirman ambiente influye rendimiento, motivación inmediata; también impacta compromiso institucional profundo, generando necesidad supervisión constante, aplicación estrategias sostenibles satisfacción laboral.

2.2.1.5 Dimensiones

➤ **Autorrealización**

Ucero (2011) define autorrealización como percepción colaborador respecto oportunidades entorno laboral orientadas crecimiento, desarrollo personal profesional, aprendizaje continuo.

➤ **Involucramiento laboral**

Ucero (2011) conceptualiza involucramiento laboral como identificación valores institucionales, compromiso interno voluntario, participación activa cumplimiento objetivos organizacionales.

➤ **Supervisión**

Ysen (2018) describe supervisión como valoración liderazgo directivo, orientación, apoyo funcional desempeño laboral; Ucero (2011) complementa señalando evaluación competencias fortalecimiento capacidades profesionales.

➤ **Comunicación**

Schneider, Gonzáles, Ostroff y West (2017) plantean comunicación como percepción coherencia, fluidez, acceso información relevante funcionamiento institucional.

➤ **Condiciones laborales**

Chaufeli (2016) sostiene condiciones laborales comprenden provisión recursos materiales, económicos, psicosociales necesarios logro metas organizacionales.

2.2.2. Motivación laboral

2.2.2.1 Definición

Urcola (2008) define motivar como generar impulso interno o externo orientado metas, promoviendo acción voluntaria basada necesidades individuales.

Gonzales (2019) sostiene motivación laboral surge interacción individuo–organización, impulsando logro objetivos institucionales.

Abad (2022) señala motivación laboral comprende procesos empresariales fortalecen impulso colaboradores hacia metas personales organizacionales.

Peña y Villón (2018) conceptualizan motivación laboral como respuesta recíproca trabajador–empresa, orientada satisfacción necesidades, cumplimiento metas laborales.

2.2.2.2 Factores de motivación laboral

Peña y Villón (2018) señalan proceso motivación laboral integra relación laboral satisfactoria vinculada desempeño, expectativas compensaciones influyentes bienestar, clima organizacional favorable, resultados positivos derivados satisfacción metas individuales colectivas.

2.2.2.3 Relación entre el capital intelectual y el desempeño organizacional

García (2011) sostiene motivación laboral posee carácter permanente, influyendo conducta trabajadora. Niveles bajos generan bajo rendimiento, escaso compromiso, mínima dedicación funciones. Necesidades pueden manifestarse

satisfechas, frustradas, compensadas; activación surge nuevas demandas limitaciones existentes. Desatención produce estrés, apatía, deficiencias comunicativas, irritabilidad conductas negativas. Aunque satisfacción total resulta compleja, necesidades pueden transformarse, compensarse, coexistiendo prioridades simultáneas individuo.

2.2.2.4 Dimensiones

➤ **Motivación extrínseca**

Louffat (2017) define motivación extrínseca como impulso generado recompensas externas, cumplimiento tareas orientadas resultados organizacionales, aceptación normas, obediencia disposiciones institucionales.

➤ **Motivación intrínseca**

Louffat (2017) conceptualiza motivación intrínseca como impulso interno basado interés, aprendizaje, exploración, satisfacción personal, autodeterminación, desarrollo competencias individuales.

2.3 Bases filosóficas

Base filosófica clima organizacional

García (2009) sostiene clima organizacional emerge concepción individuo inmersos entornos complejos dinámicos, conformados interacciones sociales influenciadas valores, actitudes, creencias sistema interno. Fundamentación proviene sociología, teoría relaciones humanas, priorizando participación trabajadora estructura social institucional.

Universidad UNIQ (2023) señala estudio clima organizacional originó década 1930 teoría relaciones humanas, enfatizando centralidad persona

productividad empresarial. Posteriormente, Kurt Lewin introdujo término describiendo ambiente psicológico social organizacional, ampliándose indagación multidisciplinaria, considerándose factor estratégico éxito corporativo.

Base filosófica motivación laboral

García (2012) expone motivación laboral surge industrialización siglo XVIII, complejidad relaciones fabriles, necesidad equilibrio intereses empresariales trabajadores. Creación OIT impulsó bienestar laboral, desarrollo teorías vincularon satisfacción personal rendimiento eficacia profesional.

Rodríguez, Segura, Elizondo, Moreno y Montalvo (2020) indican motivación laboral emerge transformación talleres fábricas, coordinación masiva trabajadores, conflictos actitudinales productividad. Institucionalización bienestar mediante OIT consolidó enfoque equilibrio organizacional; motivación responde necesidades individuales variables, generando conductas diversas propósito común.

2.4 Definiciones de términos básicos

- Relaciones laborales constituyen vínculo profesional establecido organización colaboradores prestación servicios (Grupo Castilla, 2024).
- Satisfacción representa estado bienestar derivado cumplimiento necesidades, logro expectativas personales (Gómez, 2025).
- Organización comprende sistema social integrado individuos orientados objetivo común contexto temporal cultural específico (Raffino, 2025).
- Liderazgo engloba competencias direccionar, influir, estimular equipo consecución metas compartidas (Gómez, 2025).

- Responsabilidad implica cumplimiento obligaciones asumidas, aceptación consecuencias actos conscientes (Giani, 2025).
- Compromiso refiere acuerdo voluntario orientado deberes compartidos propósito determinado (Gómez, 2025).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

El clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025.

2.5.2 Hipótesis específicas

- La autorrealización influye significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025.
- El involucramiento laboral influye significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025.
- La supervisión influye significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025.
- La comunicación influye significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025.
- Las condiciones laborales influyen significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025.

2.6 Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Clima organizacional	Shanker, Bhanugopan, Van der y Farrel (2017): percepciones compartidas influyen conducta organizacional, estabilidad temporal relativa.	Medición variable incluirá autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales; indicadores desempeño, participación, jerarquía, control.	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo • Participación • Reconocimiento 	1-5	Cuestionario de Clima organizacional
			Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Desempeño • Identidad 	6-10	
			Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> • Acompañamiento • Organización • Control 	11-15	
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Información • Interacción • Jerarquía 	16-20	
			Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento • Recursos • Equidad • Reconocimiento • Equidad 	21-25	
			Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Supervisión • Condiciones • Remuneración • Normativa • Desarrollo • Identificación • Participación 	1-12	
Motivación laboral	Urcola (2008): motivar implica generar impulso interno externo orientado metas, favoreciendo acción voluntaria autónoma.	Medición variable contemplará motivación extrínseca, motivación intrínseca; indicadores autonomía, equidad, normativa, condiciones.	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Satisfacción • Propósito • Motivación 	13-24	Cuestionario de Motivación laboral

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de indagación

Aplicada, solución problema práctico; corte transversal, datos periodo único (Chenet, 2018).

3.1.2. Nivel de indagación

Correlacional, análisis relación variables estudio (Bernal, 2012).

3.1.3. Diseño de indagación

No experimental, observación contexto natural sin manipulación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.1.4 Enfoque de indagación

Cuantitativo, análisis datos numéricos cumplimiento objetivos (Flick, 2015).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Integrada 300 trabajadores Gobierno Regional Lima, año 2025.

3.2.2 Muestra

Conformada 108 trabajadores misma entidad, año 2025; determinada mediante fórmula estadística:

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{E^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

Sustituyendo:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(300)}{(0.05)^2(299)+(1.96)^2(0.5)(0.5)} = 169 \text{ trabajadores}$$

Muestra KISH (n):

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Reemplazando:

$$n = \frac{169}{1 + \frac{169}{300}} = 108 \text{ trabajadores}$$

Criterios de inclusión

- 1) Trabajadores Gobierno Regional Lima con vínculo laboral vigente.
- 2) Personal con estabilidad salud mental adecuada.
- 3) Colaboradores con disposición voluntaria participación indagación.

Criterios de exclusión

- 1) Personas sin vínculo laboral entidad regional.
- 2) Personal con afectaciones salud mental.
- 3) Trabajadores sin consentimiento participación indagación.

Criterios éticos

- 1) Respeto: valoración información proporcionada participantes indagación, reconocimiento dignidad, autonomía.

- 2) Beneficencia: desarrollo indagación sin afectación costumbres, identidad cultural; generación conocimiento útil colectivo.
- 3) Justicia: garantía seguridad, confidencialidad, trato equitativo participantes proceso indagación.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas

Se utilizó la encuesta para recolectar información directa sobre clima organizacional y motivación laboral, optimizando tiempo y recursos (Hernández, 2018).

3.3.2 Instrumentos

Se aplicó un cuestionario estructurado con escala Likert: 25 ítems para clima organizacional y 24 ítems para motivación laboral, asegurando datos confiables y cuantificables.

Validación

Clima Organizacional. Cinco dimensiones evaluadas con 25 ítems; tiempo: 15 min (Anx 2).

Motivación Laboral. Dos dimensiones evaluadas con 24 ítems; tiempo: 15 min (Anx 2).

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó muestreo aleatorio simple para seleccionar a los participantes del distrito. Los datos se recopilaron por provincia, se organizaron, clasificaron y se aplicaron encuestas, generando cuadros estadísticos y aplicando pruebas de entrada, proceso y

salida. La información se registró en SPSS 27.0, permitiendo su presentación en tablas y gráficos, así como el análisis, interpretación y verificación de hipótesis mediante estadística inferencial.

3.5 Matriz de consistencia

Se aprecia en el Anx 1.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1. Resultados de la variable clima organizacional

Tabla 1

Categoría del clima organizacional

	f	%	%v	%a
Bajo	17	15,7	15,7	15,7
Medio	16	14,8	14,8	30,6
Alto	75	69,4	69,4	100,0
Total	108	100,0	100,0	



Figura 1. Clima organizacional

El clima organizacional se midió con 25 ítems en cinco dimensiones; 15,7 % lo percibió bajo, 14,8 % medio y 69,4 % alto, reflejando actitudes y percepciones compartidas en el Gobierno Regional.

Tabla 2

Categoría autorrealización

	f	%	%v	%a
Bajo	16	14,8	14,8	14,8
Medio	19	17,6	17,6	32,4
Alto	73	67,6	67,6	100,0
Total	108	100,0	100,0	

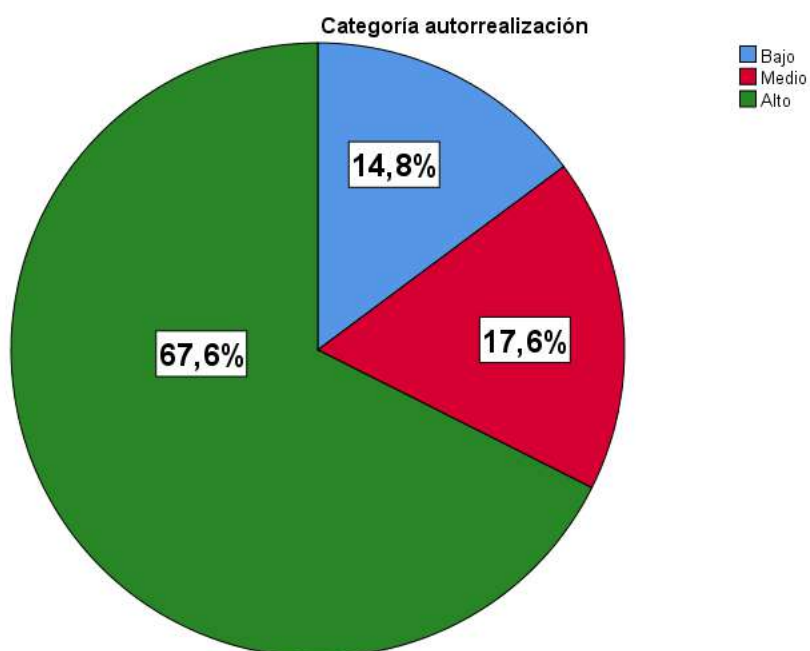


Figura 2. Autorrealización

En la dimensión autorrealización del clima organizacional, el 14,8% de los trabajadores percibe su nivel como bajo, el 17,6% como medio y el 67,6% como alto, reflejando las percepciones y actitudes sobre su desarrollo personal y profesional.

Tabla 3

Categoría del involucramiento laboral

	f	%	%v	%a
Bajo	17	15,7	15,7	15,7
Medio	29	26,9	26,9	42,6
Alto	62	57,4	57,4	100,0
Total	108	100,0	100,0	

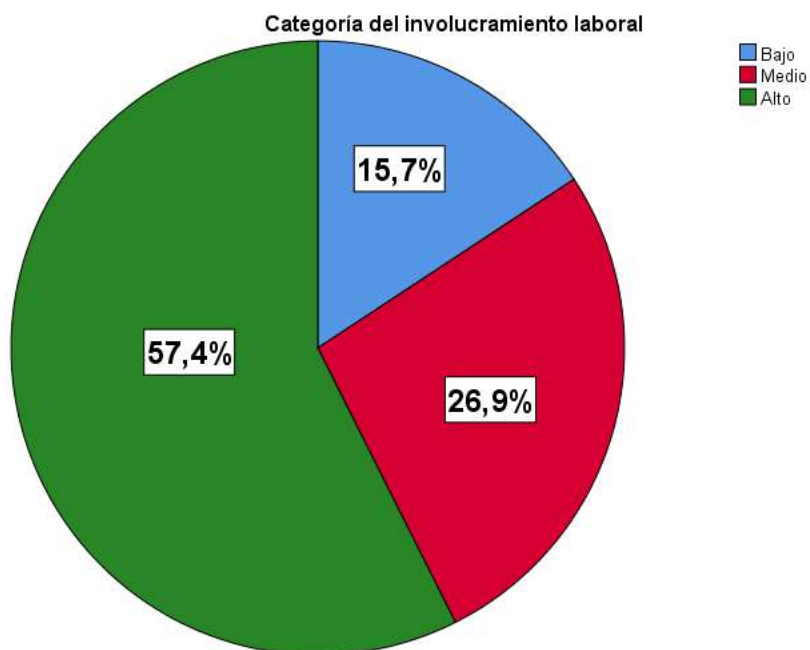


Figura 3. Involucramiento laboral

En la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional, el 15,7 % de los trabajadores percibe su nivel como bajo, el 26,9 % como medio y el 57,4 % como alto, reflejando la identificación, compromiso y participación de los empleados en las actividades del gobierno regional.

Tabla 4

Categoría supervisión

	f	%	%v	%a
Bajo	17	15,7	15,7	15,7
Medio	28	25,9	25,9	41,7
Alto	63	58,3	58,3	100,0
Total	108	100,0	100,0	

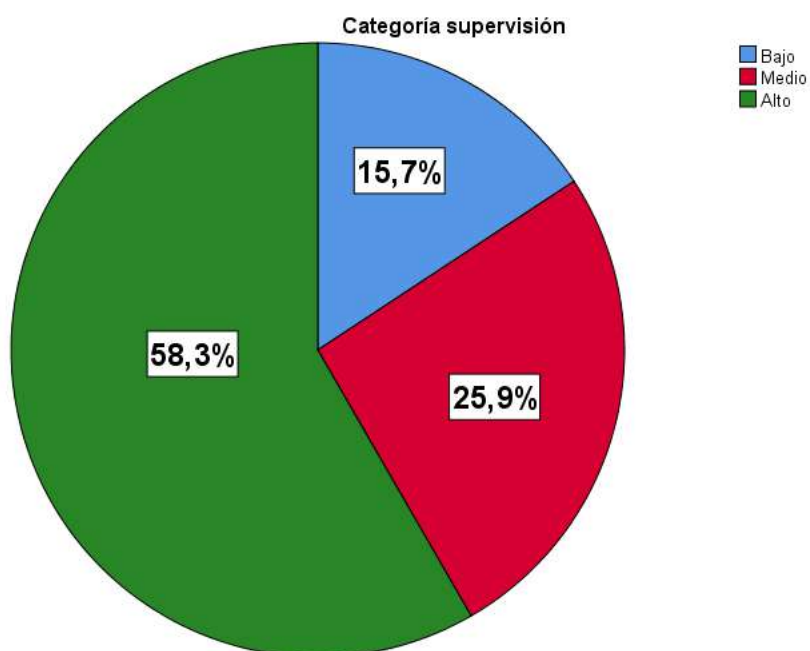


Figura 4. Supervisión

En la dimensión supervisión del clima organizacional, el 15,7% de los trabajadores percibe su nivel como bajo, el 25,9% como medio y el 58,3% como alto, evidenciando que la mayoría de los empleados percibe un adecuado acompañamiento, orientación y control por parte de sus supervisores en el gobierno regional.

Tabla 5

Categoría comunicación

	f	%	%v	%a
Bajo	17	15,7	15,7	15,7
Medio	13	12,0	12,0	27,8
Alto	78	72,2	72,2	100,0
Total	108	100,0	100,0	

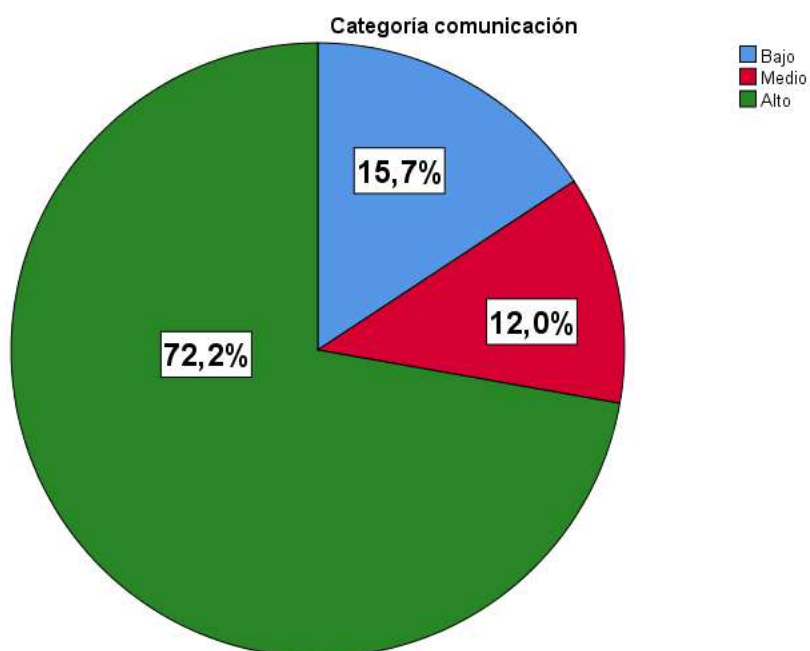


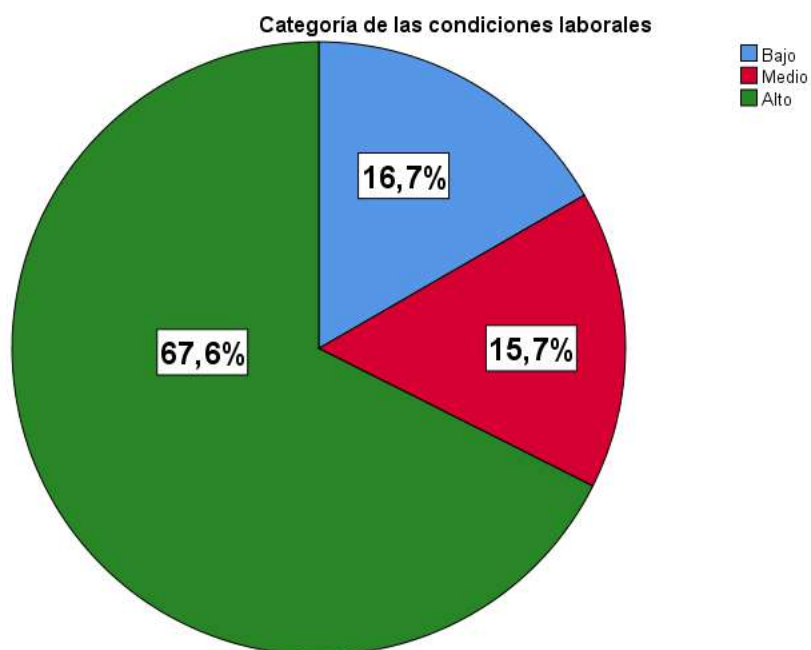
Figura 5. Comunicación

En la dimensión comunicación del clima organizacional, el 15,7% de los trabajadores percibe un nivel bajo, el 12,0% un nivel medio y el 72,2% un nivel alto, lo que indica que la mayoría de los empleados del gobierno regional percibe una comunicación efectiva y fluida dentro de la organización.

Tabla 6

Categoría de las condiciones laborales

	f	%	%v	%a
Bajo	18	16,7	16,7	16,7
Medio	17	15,7	15,7	32,4
Alto	73	67,6	67,6	100,0
Total	108	100,0	100,0	

*Figura 6. Condiciones laborales*

En la dimensión condiciones laborales del clima organizacional, el 16,7 % de los trabajadores percibe un nivel bajo, el 15,7 % un nivel medio y el 67,6 % un nivel alto, evidenciando que la mayoría considera satisfactorias las condiciones laborales dentro del gobierno regional.

4.1.2. Resultados de la variable motivación laboral

Tabla 7

Categoría de la motivación laboral

	f	%	%v	%a
Insatisfactorio	17	15,7	15,7	15,7
Aceptable	25	23,1	23,1	38,9
Satisfactorio	66	61,1	61,1	100,0
Total	108	100,0	100,0	

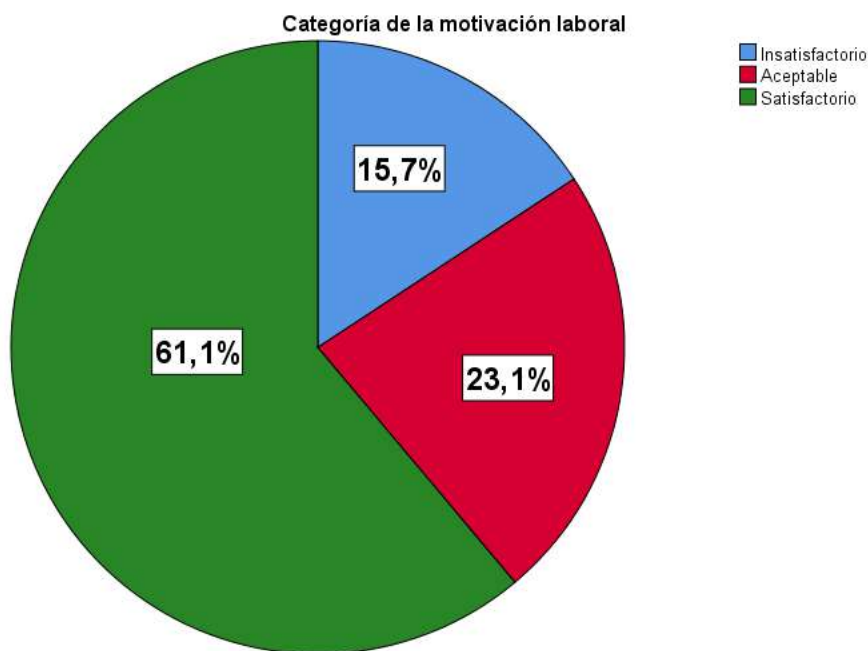


Figura 7. Motivación laboral

En la variable motivación laboral, el 15,7% de los trabajadores percibe la motivación como insatisfactoria, el 23,1% como aceptable y el 61,1% como satisfactoria, mostrando que la mayoría de los colaboradores del gobierno regional considera que los estímulos laborales promueven adecuadamente su motivación.

Tabla 8

Categoría de la motivación extrínseca

	f	%	%v	%a
Insatisfactorio	16	14,8	14,8	14,8
Aceptable	27	25,0	25,0	39,8
Satisfactorio	65	60,2	60,2	100,0
Total	108	100,0	100,0	

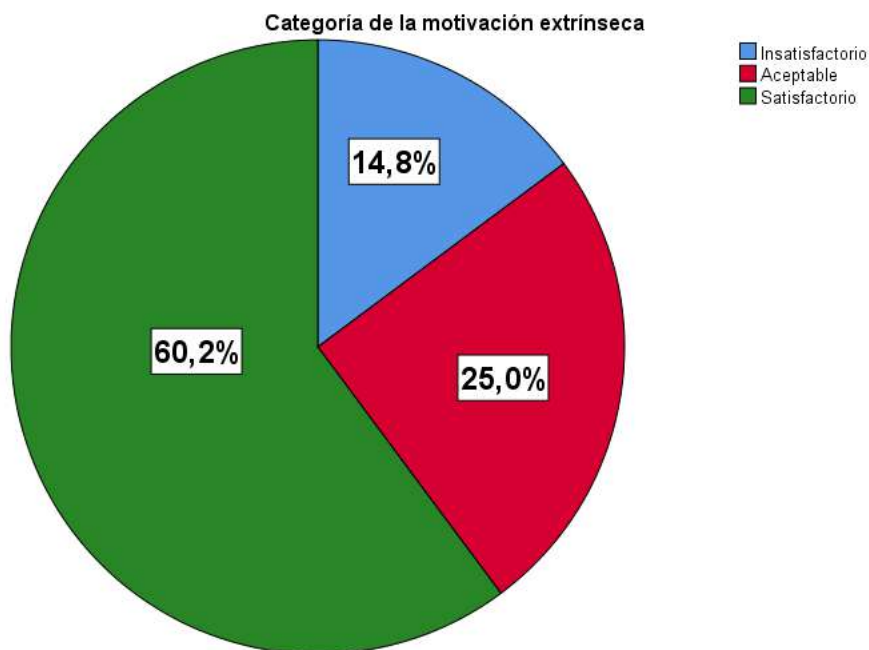


Figura 8. Motivación extrínseca

En la dimensión motivación extrínseca de la variable motivación laboral, el 14,8 % de los trabajadores percibe los estímulos externos como insatisfactorios, el 25,0 % los considera aceptables y el 60,2 % los valora como satisfactorios, evidenciando que la mayoría de los colaboradores del gobierno regional recibe incentivos externos que favorecen su motivación laboral.

Tabla 9

Categoría de la motivación intrínseca

	f	%	%v	%a
Insatisfactorio	17	15,7	15,7	15,7
Aceptable	35	32,4	32,4	48,1
Satisfactorio	56	51,9	51,9	100,0
Total	108	100,0	100,0	

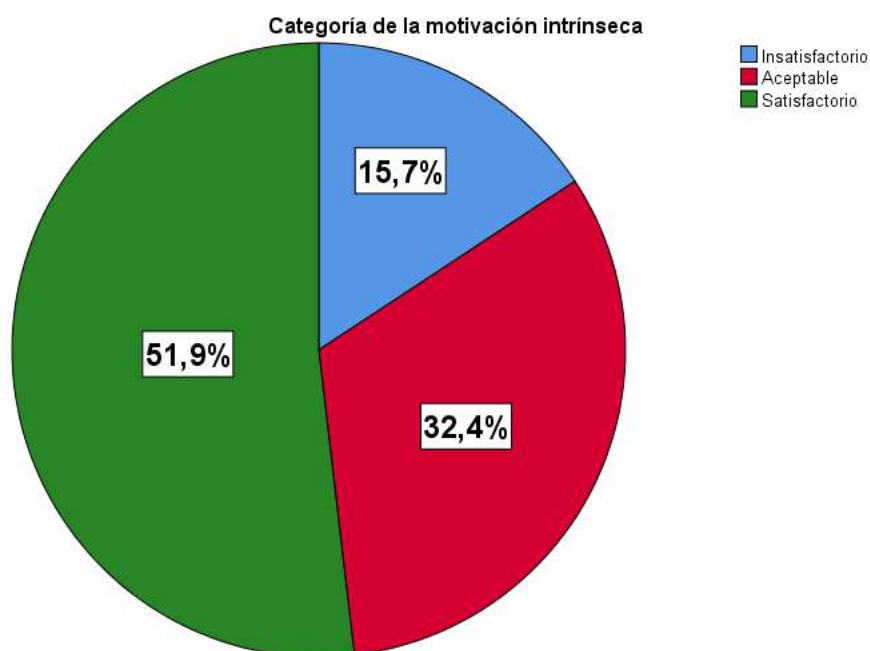


Figura 9. Motivación intrínseca

En la dimensión motivación intrínseca, el 15,7 % la percibe insatisfactoria, el 32,4 % aceptable y el 51,9 % satisfactoria, mostrando que la mayoría mantiene un nivel positivo de motivación interna.

4.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad de la variable clima organizacional

H_0 : El clima organizacional no presenta dist. normal

H_1 : El clima organizacional presenta dist. normal

$\alpha = 0.05$ y la prueba K-S, $n > 50$.

Tabla 10

Prueba de Normalidad del clima organizacional

	K-S		
	E	gl	p
Clima organizacional	,140	108	,000

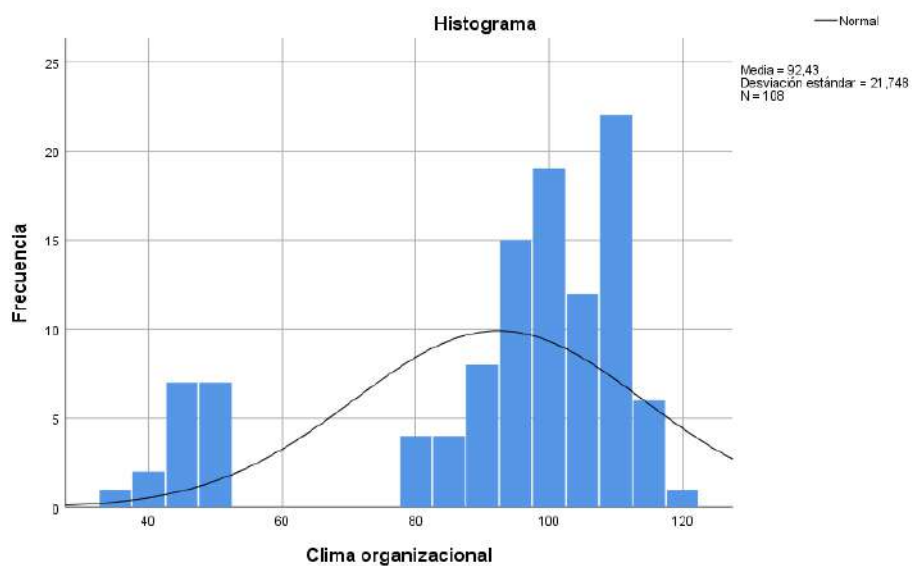


Figura 10. Histograma y curva normal del clima organizacional

Conclusión

Con $p = 0,000 > 0,05$, la variable clima organizacional no tiene dist. normal.

Prueba de normalidad de la variable motivación laboral

H_0 : La motivación laboral no presenta dist. normal

H_1 : La motivación laboral presenta dist. normal

$\alpha = 0.05$ y la prueba K-S, $n > 50$.

Tabla 11

Prueba de Normalidad de la motivacional laboral

	K-S		
	E	gl	p
Motivación laboral	,184	108	,000

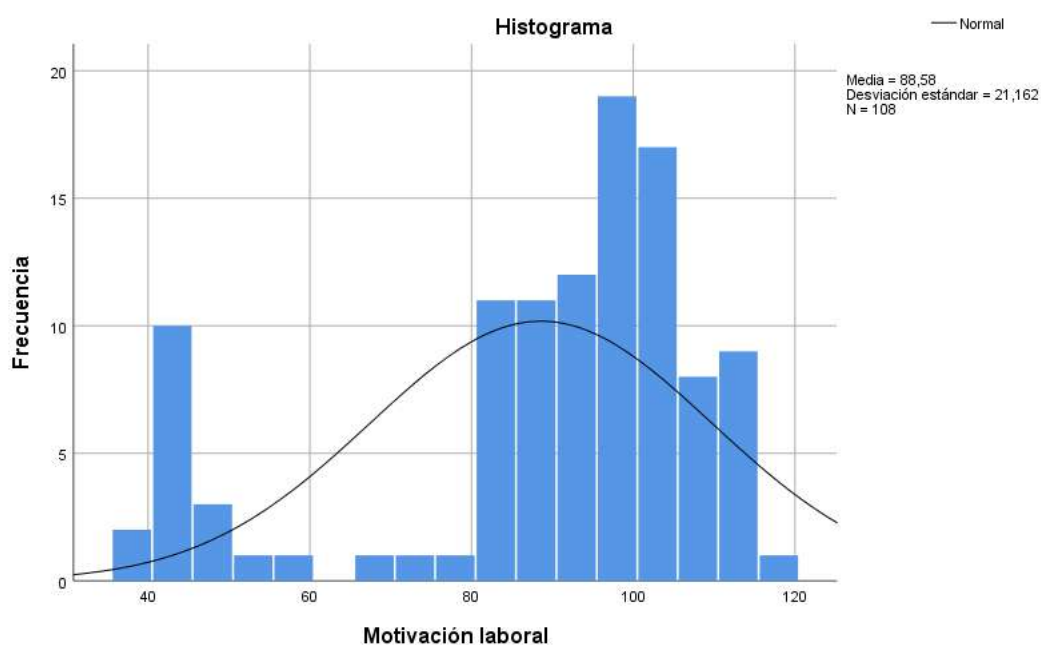


Figura 11. Histograma y curva normal de la motivación laboral

Conclusión

Con $p = 0,000 < 0,05$, la variable motivación laboral no presenta dist. normal.

Hipótesis general

H₀: El clima organizacional no influye significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025.

H₁: El clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025.

Tabla 12

Correlación entre el clima organizacional (CLO) y la motivación laboral (MOL)

			CLO	MOL
R _s	CLO	r	1,000	,885**
		p	.	,000
		N	108	108
	MOL	r	,885**	1,000
		p	,000	.
		N	108	108

Conclusión

Sig = 0,000 < 0,05, el clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral; r = 0,885 indica correlación positiva alta.

Hipótesis específica 1

H₀: La autorrealización no influye significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025.

H₁: La autorrealización influye significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025.

Tabla 13

Correlación entre la autorrealización (AUT) y la motivación laboral (MOL)

			AUT	MOL
R _s	AUT	r	1,000	,766**
		p	.	,000
		N	108	108
	MOL	r	,766**	1,000
		p	,000	.
		N	108	108

Conclusión

Sig = 0,000 < 0,05, la variable autorrealización influye significativamente en la motivación laboral; r = 0,766 indica correlación positiva alta.

Hipótesis específica 2

H₀: El involucramiento laboral no influye significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025.

H₁: El involucramiento laboral influye significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025.

Tabla 14

Correlación entre el involucramiento laboral (INL) y la motivación laboral (MOL)

			INL	MOL
R _s	INL	r	1,000	,773**
		p	.	,000
		N	108	108
	MOL	r	,773**	1,000
		p	,000	.
		N	108	108

Conclusión

Sig = 0,000 < 0,05, la variable involucramiento laboral influye significativamente en la motivación laboral; r = 0,773 indica correlación positiva alta.

Hipótesis específica 3

H₀: La supervisión no influye significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025.

H₁: La supervisión influye significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025.

Tabla 15

Correlación entre la supervisión (SUP) y la motivación laboral (MOL)

			SUP	MOL
R _s	SUP	r	1,000	,860**
		p	.	,000
		N	108	108
	MOL	r	,860**	1,000
		p	,000	.
		N	108	108

Conclusión

Sig = 0,000 < 0,05, la variable supervisión influye significativamente en la motivación laboral; r = 0,860 indica correlación positiva alta.

Hipótesis específica 4

H_0 : La comunicación no influye significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025.

H_1 : La comunicación influye significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025.

Tabla 16

Correlación entre la comunicación (COM) y la motivación laboral (MOL)

			COM	MOL
R_s	COM	r	1,000	,515**
		p	.	,000
		N	108	108
	MOL	r	,515**	1,000
		p	,000	.
		N	108	108

Conclusión

$Sig = 0,000 < 0,05$, la variable comunicación influye significativamente en la motivación laboral; $r = 0,515$ indica correlación positiva moderada.

Hipótesis específica 5

H₀: Las condiciones laborales no influyen significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025.

H₁: Las condiciones laborales influyen significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025.

Tabla 17

Correlación entre las condiciones laborales (COL) y la motivación laboral (MOL)

			COL	MOL
R _s	COL	r	1,000	,742**
		p	.	,000
		N	108	108
	MOL	r	,742**	1,000
		p	,000	.
		N	108	108

Conclusión

Sig = 0,000 < 0,05, las condiciones laborales influyen significativamente en la motivación laboral; r = 0,742 indica correlación positiva alta.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

- Los resultados de la presente indagación muestran que el clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante 2025, con $r = 0,885$, indicando correlación positiva alta. Esto se evidencia en la percepción de oportunidades de desarrollo profesional, identificación con objetivos institucionales, apoyo de superiores, reconocimiento del desempeño, disponibilidad de información y recursos, supervisión efectiva, comunicación clara y valoración de capacitación. Resultados similares reportan Parrales et al. (2023) y Loayza (2022), destacando la relación directa entre clima organizacional favorable y motivación laboral, aportando evidencia en contextos de alta exigencia operativa como el sector minero peruano.
- La dimensión autorrealización influye significativamente en la motivación laboral, con $r = 0,766$, correlación positiva alta. Los indicadores incluyen oportunidades de crecimiento profesional, participación en la planificación de objetivos, reconocimiento del desempeño, supervisión y claridad en funciones. Macías y Vanga (2021) y Bardales (2022) destacan que un clima organizacional positivo fortalece la motivación en instituciones públicas, evidenciando la importancia de diagnósticos para planes de mejora institucional.
- El involucramiento laboral impacta significativamente la motivación, con $r = 0,773$, correlación positiva alta. Esto se refleja en compromiso con objetivos, responsabilidad en tareas, autonomía, orgullo por el rol, reconocimiento de opiniones y satisfacción personal. Poveda (2024) y Guevara (2021) señalan que

la motivación laboral mejora cuando los trabajadores perciben participación activa y políticas de bienestar, resaltando la relevancia de la gestión organizacional en el sector salud.

- La supervisión influye significativamente en la motivación laboral, con $r = 0,860$, correlación positiva alta. Se observa en apoyo de superiores, evaluaciones que mejoran el desempeño, claridad de funciones, infraestructura adecuada y remuneración justa. Ponce et al. (2023) y Salinas (2022) destacan la supervisión como elemento clave para reforzar motivación laboral y clima organizacional en pymes e instituciones educativas públicas.
- La comunicación influye significativamente en la motivación laboral, con $r = 0,515$, correlación positiva moderada. Se evidencia en disponibilidad de información, transmisión clara, comunicación entre áreas y con superiores, satisfacción profesional y contribución a objetivos institucionales. Andrade y Bedoya (2022) y Camizan (2020) subrayan que la comunicación efectiva es determinante para productividad y motivación laboral en contextos educativos y empresariales.
- Las condiciones laborales influyen significativamente en la motivación laboral, con $r = 0,742$, correlación positiva alta. Esto se observa en reconocimiento de logros, gestión adecuada de recursos, herramientas tecnológicas, remuneración justa, sentido de propósito y motivación intrínseca. Parrales et al. (2023) y Macías y Vanga (2021) resaltan que fortalecer comunicación, liderazgo y trabajo en equipo contribuye a un clima organizacional positivo y a la motivación del personal, evidenciando la relevancia de diagnósticos estratégicos para planificación de mejoras institucionales.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- El clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025 ($r = 0,885$, correlación positiva alta).
- La autorrealización se relaciona significativamente con la motivación laboral ($r = 0,766$, correlación positiva alta).
- El involucramiento laboral impacta positivamente en la motivación laboral ($r = 0,773$, correlación positiva alta).
- La supervisión influye significativamente en la motivación laboral ($r = 0,860$, correlación positiva alta).
- La comunicación se asocia moderadamente con la motivación laboral ($r = 0,515$, correlación positiva moderada).
- Las condiciones laborales afectan significativamente la motivación laboral ($r = 0,742$, correlación positiva alta).

6.2. Recomendaciones

- Se sugiere crear un programa de reconocimiento que destaque públicamente a equipos o personas con proyectos exitosos que aporten a metas estratégicas.
- Se recomienda establecer rutas claras de desarrollo profesional, incluyendo rotaciones internas y concursos para cargos de mayor responsabilidad.

- Se sugiere implementar mecanismos formales para que los trabajadores propongan mejoras en procesos y servicios, mediante comités o consultas específicas.
- Se recomienda desarrollar programas de bienestar laboral, promoviendo salud mental, conciliación vida-trabajo y mejores condiciones físicas en los espacios de trabajo.
- Se sugiere fortalecer la comunicación institucional con canales bidireccionales claros y frecuentes sobre avances, retos y logros.
- Se recomienda capacitar continuamente a jefes, gerencias y direcciones en liderazgo servicial, coaching, comunicación efectiva y gestión de equipos.

CAPITULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍAS

- Abad, C. (2022). Análisis del desempeño laboral y motivación de colaboradores en la empresa constructora y servicios generales La Regional E.I.R.L., Piura. [Tesis Licenciatura]. Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú.
- Arévalo, E. (2021). Evaluación del clima organizacional y desempeño del personal administrativo municipal en Cutervo. [Tesis Maestría]. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Boulanger, C. (2022). Motivación laboral y desempeño de empleados en la Municipalidad de Lambayeque. [Tesis Maestría]. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Camizan, R. (2020). Clima organizacional y motivación docente en instituciones educativas rurales – Huarmaca, Piura. [Tesis Maestría]. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Chaufeli, W. (2016). Inversión laboral, personalidad y clima organizacional. *Journal of Managerial Psychology*, 31(6), 1057-1073.
- Chiang, M., Heredia, S. & Santamaría, E. (2017). Clima organizacional y salud psicológica en entornos empresariales. *Dimensión Empresarial*, 15(1), 73-86.
- Frisancho, R. & Yucra, M. (2024). Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores municipales de San Román – Juliaca, 2023. [Tesis Licenciatura]. Universidad Continental, Lima, Perú.
- García, M. (2009). Conceptos y diagnóstico del clima organizacional. *Cuadernos de Administración*, 42(1), 43-61.
- García, R. (2011). Estudio sobre motivación y convivencia escolar. [Tesis Maestría]. Universidad de Almería, España.
- García, V. (2012). Fundamentos de la motivación laboral. [Trabajo Fin de Grado]. Universidad de Valladolid, España.
- Gonzales, D. (2019). Perspectiva integral de la motivación humana. *Psicología en Estudio*, 1(24), 1-10.

- González, J., Ramírez, R., Terán, N. & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170.
- Guevara, G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral en trabajadores de UGEL Contumazá, Cajamarca. [Tesis Maestría]. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Parrales, J., Castro, J. & Herrera, M. (2023). Clima organizacional y motivación laboral en organizaciones comunales Sancan. *Polo de Conocimiento*, 8(2), 1038-1055.
- Ucero, J. (2011). *Desarrollo organizacional, cultura y gestión del cambio*. Madrid, España: ESIC Editorial.
- Urcola, J. (2008). *Motivación personal y liderazgo: fundamentos para el rendimiento*. Madrid, España: ESIC Editorial.
- Vargas, P. & Chávez, E. (2019). Impacto del clima laboral en la efectividad organizacional.
- Ysen, B. (2018). Clima organizacional, compromiso y desempeño percibido en hospitales públicos. *BMC Health Services*, 8(399), 1-9.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Influencia del clima organizacional en motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
<p>Problema General ¿De qué manera influye el clima organizacional en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025?</p> <p>Problema Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ¿De qué manera influye la autorrealización en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025? 2) ¿De qué manera influye el involucramiento laboral en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025? 3) ¿De qué manera influye la supervisión en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025? 4) ¿De qué manera influye la comunicación en la motivación laboral de los trabajadores del 	<p>Objetivo General Establecer la influencia del clima organizacional en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Determinar la influencia de la autorrealización en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025. 2) Analizar la influencia del involucramiento laboral en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025. 3) Identificar la influencia de la supervisión en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025. 4) Determinar la influencia de la comunicación en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno 	<p>Hipótesis General El clima organizacional influye significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) La autorrealización influye significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025. 2) El involucramiento laboral influye significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025. 3) La supervisión influye significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025. 4) La comunicación influye significativamente en la motivación laboral de los 	<p>Variable X: Clima organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autorrealización X₁ • Involucramiento laboral X₂ • Supervisión X₃ • Comunicación X₄ • Condiciones laborales X₅ <p>Variable Y: Motivación laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación extrínseca Y₁ • Motivación intrínseca Y₂ 	<p>X_{1.1}. Desarrollo X_{1.2}. Participación X_{1.3}. Reconocimiento</p> <p>X_{2.1}. Compromiso X_{2.2}. Desempeño X_{2.3}. Identidad</p> <p>X_{3.1}. Acompañamiento X_{3.2}. Organización X_{3.3}. Control</p> <p>X_{4.1}. Información X_{4.2}. Interacción X_{4.3}. Jerarquía</p> <p>X_{5.1}. Reconocimiento X_{5.2}. Recursos X_{5.3}. Equidad</p> <p>Y_{1.1}. Reconocimiento Y_{1.2}. Equidad Y_{1.3}. Comunicación Y_{1.4}. Supervisión Y_{1.5}. Condiciones Y_{1.6}. Remuneración Y_{1.6}. Normativa</p> <p>Y_{2.1}. Desarrollo Y_{2.2}. Identificación</p>	<p>Población: 300 trabajadores</p> <p>Muestra: 108 trabajadores</p> <p>Nivel de Investigación: Correlacional</p> <p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Enfoque de investigación: Cuantitativa</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de 25 ítems para la Variable X y 24 ítems para la Variable Y</p>

<p>Gobierno Regional de Lima durante el 2025?</p> <p>5) ¿De qué manera influye las condiciones laborales en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025?</p>	<p>Regional de Lima durante el 2025.</p> <p>5) Analizar la influencia de las condiciones laborales en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025.</p>	<p>trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025.</p> <p>5) Las condiciones laborales influyen significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima durante el 2025.</p>		<p>Y_{2.3}. Participación Y_{2.4}. Autonomía Y_{2.5}. Satisfacción Y_{2.6}. Propósito Y_{2.7}. Motivación</p>	
--	--	--	--	---	--

Anexo 2: Instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado(a) participante, este cuestionario forma parte de una indagación sobre la influencia del clima organizacional en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025. Su opinión es valiosa para esta indagación.

Indicadores:

- Responda con honestidad; el cuestionario es completamente anónimo.
- Lea cada ítem cuidadosamente antes de contestar.
- Marque con una “X” la opción que refleje mejor su motivación.

1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Adaptado de Arévalo (2021)

Ítem	Autorrealización	1	2	3	4	5
1	Percibo oportunidades en la institución para avanzar profesionalmente.					
2	Mis funciones contribuyen a mi aprendizaje y desarrollo profesional continuo.					
3	Participo activamente en la definición y planificación de objetivos laborales.					
4	Reconozco interés de mi jefe en mi progreso profesional.					
5	Mi desempeño es valorado y reconocido por superiores inmediatos.					
Ítem	Involucramiento laboral					
6	Me identifico y comprometo con los objetivos institucionales.					

7	Asumo con responsabilidad y dedicación las tareas asignadas.					
8	Me esfuerzo por cumplir metas personales dentro de la institución.					
9	Busco mejorar continuamente la forma de realizar mis actividades.					
10	Percibo relevancia de mi trabajo para alcanzar objetivos institucionales					
Ítem	Supervisión	1	2	3	4	5
11	Recibo apoyo adecuado frente a dificultades laborales.					
12	Evaluaciones de desempeño impulsan mejora de mi rendimiento.					
13	Se promueven mejoras continuas en los procesos de trabajo.					
14	Comprendo claramente mis funciones y responsabilidades.					
15	La supervisión es oportuna y facilita el desarrollo laboral.					
Ítem	Comunicación	1	2	3	4	5
16	Disposición de información necesaria para cumplir correctamente mis funciones.					
17	La información se transmite clara y oportunamente en mi área.					
18	Mantengo comunicación efectiva con compañeros de trabajo.					
19	Existe coordinación adecuada entre áreas de la institución.					
20	Puedo comunicarme fácilmente con superiores cuando lo necesito.					
Ítem	Condiciones laborales	1	2	3	4	5
21	Mis logros laborales son reconocidos por la institución.					
22	Los recursos se gestionan adecuadamente para cumplir funciones.					
23	Cuento con herramientas tecnológicas suficientes para desempeñar el trabajo.					
24	La tecnología disponible facilita desarrollo eficiente de actividades laborales.					
25	Percibo que la remuneración es justa comparada con instituciones similares.					



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado(a) participante, este cuestionario forma parte de una indagación sobre la influencia del clima organizacional en la motivación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, 2025. Su opinión es valiosa para esta indagación.

Indicadores:

- Responda con honestidad; el cuestionario es completamente anónimo.
- Lea cada ítem cuidadosamente antes de contestar.
- Marque con una “X” la opción que refleje mejor su motivación:

1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Adaptado de Boulanger (2022)

Ítem	Motivación extrínseca	1	2	3	4	5
1	Percibo que la institución valora la capacitación y formación del personal.					
2	Recibo reconocimiento por esfuerzo y resultados laborales.					
3	La institución promueve igualdad de oportunidades entre trabajadores.					
4	La comunicación es clara, directa y efectiva dentro de la institución.					
5	La supervisión recibida facilita el desarrollo adecuado de funciones.					
6	Tras supervisiones se implementan mejoras en procesos y métodos.					
7	La disposición física del espacio laboral facilita mis actividades.					

8	La infraestructura se encuentra en condiciones óptimas para trabajar.					
9	La institución ofrece condiciones que favorecen un desempeño eficiente.					
10	Cuento con recursos necesarios para cumplir mis labores correctamente.					
11	La remuneración corresponde a funciones y responsabilidades asignadas.					
12	El salario recibido permite cubrir adecuadamente mis necesidades personales.					
Ítem	Motivación intrínseca	1	2	3	4	5
13	Mis actividades diarias fortalecen competencias profesionales.					
14	Mi trabajo representa un reto que impulsa mi mejora continua.					
15	Me esfuerzo por superarme profesionalmente mediante mi labor.					
16	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos institucionales.					
17	Me siento orgulloso del rol que desempeño en la institución.					
18	Percibo que mis opiniones son tomadas en cuenta en decisiones laborales.					
19	Tengo autonomía para decidir cómo realizar mi trabajo eficientemente.					
20	Siento satisfacción personal al cumplir mis funciones correctamente.					
21	Disfruto y me involucro en mis tareas diarias.					
22	Aplico conocimientos y habilidades en beneficio del servicio público.					
23	Encuentro sentido y propósito en las funciones que desempeño.					
24	Me siento motivado a dar lo mejor de mí incluso sin recompensas externas.					

Anexo 3: Confiabilidad de los instrumentos**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN****CLIMA ORGANIZACIONAL**

La consistencia del cuestionario se evaluó con el α de Cronbach, mostrando que el instrumento es confiable para medir las variables de la indagación. Valores cercanos a 1 indican alta fiabilidad en las respuestas de los participantes.

<i>Ef</i>	
αC	N
,969	25

$\alpha = 0.872$ confiabilidad muy alta.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

MOTIVACIÓN LABORAL

La consistencia del cuestionario se evaluó con el α de Cronbach, mostrando que el instrumento es confiable para medir las variables de la indagación. Valores cercanos a 1 indican alta fiabilidad en las respuestas de los participantes.

<i>Ef</i>	
αC	N
,968	24

$\alpha = 0.872$ confiabilidad muy alta.

Anexo 4: Base de datos

Variable X: Clima organizacional

N°	Autorrealización					Involu. laboral					Supervisión					Comunicación					Condi. laborales				
1	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	3	4
2	2	2	1	1	3	1	1	2	2	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3
3	4	5	4	4	5	4	4	2	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
4	5	5	4	2	4	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
5	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
6	4	5	4	3	4	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3	4	5	4	5	2	4	5	4	5	4
7	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4
8	3	4	4	3	4	3	3	5	2	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
9	5	5	2	4	2	4	2	2	4	5	5	2	4	2	2	3	3	3	4	3	5	5	5	5	2
10	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	3	4
11	5	5	4	5	4	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4
12	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	5	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	3
13	3	5	4	5	4	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	3	5	5	5	4
14	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
15	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3
16	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
17	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5
18	4	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	3	5	3	4	5	3	3	3	3	4
19	5	4	3	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	4
20	4	4	3	5	3	4	3	5	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3
21	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	5	3	4
22	2	2	3	1	3	1	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
23	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5
24	5	5	2	5	2	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	2
25	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	3
26	5	5	4	2	4	2	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4
27	1	1	1	2	1	2	2	2	4	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
28	4	5	4	3	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	3	5	4	5	2	4	5	4	5	4
29	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4
30	3	3	4	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4
31	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	5	3	3	5	3	4	5	5	4	5	3	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	3
33	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
34	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	3	2	2	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4
35	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
36	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	5	4	2	4	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	2	2	5	5	5	5	5	5	4
39	1	1	1	2	1	2	2	2	4	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40	4	5	4	3	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	4	5	4	5	2	4	5	4	5	4
41	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4
42	3	3	4	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	4	4	4	1	3	3	3	3	3	4
43	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
44	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4
45	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
46	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	3
47	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
48	3	5	5	4	5	3	3	3	5	3	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	3	5	3	5	5
49	3	3	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	3	5	3	4	5	3	3	3	3	4
50	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	4
51	4	4	3	5	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3

52	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	3	4	
53	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
54	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	
55	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	
56	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
57	4	5	4	3	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	4	5	4	5	2	4	5	4	5	4
58	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	5	5	4	2	4	4	4	4	4
59	5	5	4	5	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	
60	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	5	5	4	2	4	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	
62	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
63	4	5	4	3	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	4	5	4	5	2	4	5	4	5	4
64	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4
65	3	3	4	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	4	4	4	1	3	3	3	3	3	4
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
67	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4
68	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
69	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	3
70	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
71	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5
72	3	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	3	5	3	4	5	3	3	3	3	4
73	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	4
74	4	4	3	5	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3
75	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	3	4
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
77	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
78	5	5	4	2	4	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	2	2	5	5	5	5	5	5	4
79	3	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4
80	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
81	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3
82	5	3	3	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	3	3
83	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4
84	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
85	5	5	4	5	4	3	3	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
86	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	5	5	4	3	4	3	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4
88	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
89	4	5	4	3	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	4	5	4	5	2	4	5	4	5	4
90	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4
91	3	3	4	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	4	4	4	1	3	3	3	3	3	4
92	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
93	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4
94	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
95	5	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	3
96	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
97	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5
98	3	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	3	5	3	4	5	3	3	3	3	4
99	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	4
100	4	4	3	5	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3
101	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	3	4
102	2	2	3	5	3	5	5	2	2	2	2	3	5	5	2	5	5	5	2	5	2	2	2	2	3
103	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
104	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
106	4	5	4	3	4	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3	4	5	4	5	2	4	5	4	5	4
107	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4
108	3	3	4	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4

Variable Y: Motivación laboral

N°	Motivación extrínseca												Motivación intrínseca											
	3	4	5	5	3	4	3	3	3	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	3	3	4	5	5
1	3	4	5	5	3	4	3	3	3	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	3	3	4	5	5
2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
3	3	2	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	4	2	5	5
4	5	3	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	2	5	5	5	5	5
5	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
6	2	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	2	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4
7	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4
8	3	5	2	3	3	4	3	3	5	2	3	3	4	3	5	2	3	3	4	3	3	5	2	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
10	4	3	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5
11	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
12	3	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	4	4
13	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5
14	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4
15	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
16	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4
17	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
18	5	3	4	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	3
19	3	3	5	3	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	3	3	5	3
20	3	5	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	5	3	5	3	4
21	4	3	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5
22	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
23	4	2	5	5	4	5	4	4	2	5	5	4	5	4	2	5	5	4	5	4	4	2	5	5
24	3	5	4	5	4	2	5	5	5	4	5	4	2	5	5	4	5	4	2	5	5	5	4	5
25	5	3	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	4	5
26	3	5	4	5	4	4	2	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	5	4	5
27	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
28	2	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	2	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4
29	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4
30	3	5	4	3	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	5	1	3
31	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	4	5	5	5	3	3	5	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3
34	2	2	5	5	3	4	1	2	2	5	5	4	2	2	2	5	5	5	4	1	2	2	5	5
35	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
36	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	3
37	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
38	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5
39	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
40	2	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	2	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4
41	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4
42	3	5	4	3	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	5	4	3
43	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
44	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
45	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4
46	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5
47	5	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
48	4	3	3	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
49	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	3
50	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5
51	3	5	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	5	3	5	3	4
52	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5
53	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2
54	4	2	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5
55	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5

56	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	
57	4	3	5	4	5	4	3	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	3	4	3	5	4	
58	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	
59	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
61	3	5	3	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	3	5	3	5	
62	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
63	2	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	2	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4	
64	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	
65	3	5	1	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	5	3	3	
66	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
67	3	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	
68	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	2	4	3	4	5	4	2	4	3	4	4	5	4	4	
69	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	
70	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	
71	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	
72	5	3	4	3	3	4	5	3	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	5	5	3	4	3	
73	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	
74	3	5	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	5	3	5	3	4	
75	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	
76	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	
77	4	2	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	4	2	5	5	
78	5	5	3	3	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	3	3	
79	3	5	4	3	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	5	4	3	
80	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
81	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	
82	4	4	4	5	3	3	1	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3	1	4	4	4	5	
83	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	
84	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	
85	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
87	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	
88	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
89	2	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	2	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4	
90	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	
91	3	5	1	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	5	1	3	3	4	3	3	5	1	3	
92	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
93	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	
94	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	
95	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	
96	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
97	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	
98	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	3	
99	3	5	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	
100	3	4	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	5	3	4	3	4	
101	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	
102	5	2	2	2	2	3	5	5	2	2	2	2	3	5	2	2	2	2	3	5	5	2	2	2	
103	4	2	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	4	2	5	5	
104	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
105	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
106	2	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	2	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4	
107	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	
108	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	2	3	3	4	3	3	4	4	4	