



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN
LABORAL EN EL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y
FINANZAS AÑO 2014”**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO PROFESIONAL DE:

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR

Br. DANTE YSAIAS CASTRO PANTOJA

ASESOR:

Mgtr. RICARDO MONTALVÁN HUERTA

**SECCIÓN
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

PERÚ - 2014

Abner Chávez Leandro
Presidente

Seminario Huamán Quispe
Secretario

Ricardo Montalván Huertas
Vocal

Dedicatoria

A mis padres, quienes inculcaron a sus hijos que el conocimiento y la educación son elementos esenciales para el crecimiento personal y el éxito profesional.

A mi esposa Lourdes, por su comprensión y apoyo.

A mis hijos, Adrian y Lohanna, gracias a ellos me he reencontrado con la motivación.

A mis hermanos, con quienes siempre cuento.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo por implementar una maestría en una temática de gran relevancia para el Estado.

Al Mg. Ricardo Montalván por transmitirnos su conocimiento y actitud para enfrentar los retos.

Al Dr. Seminario Huamán por ilustrarme y guiarme en la elaboración de la investigación.

A mi amiga Tula Alcalde por compartir su conocimiento e interés en el tema que elegí.

A mis compañeros de trabajo por el apoyo para llevar a cabo la investigación.

ANEXO 2

DECLARACIÓN JURADA


Yo, Dante Ysaías Castro Pantoja, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 08160619, con la tesis titulada “Clima Organizacional y Motivación Laboral en el Ministerio de Economía y Finanzas año 2014”

declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha Lima, 29 de Marzo del 2014

Firma 

Nombres y apellidos Dante Ysaías Castro Pantoja

DNI: 08160619

Presentación

Señores miembros del Jurado:

La presente tesis titulada: Clima Organizacional y Motivación Laboral en el Ministerio de Economía y Finanzas año 2014, se ha elaborado con el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas en el año 2014, acorde con lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magister en Gestión Pública. La investigación se ha dividido en cuatro capítulos.

En el primer capítulo que trata sobre el problema de investigación: se desarrolla el planteamiento y formulación del problema, la justificación, los antecedentes y los objetivos.

En el segundo capítulo en que se desarrolla el marco teórico: se ha consultado bibliografía sobre las variables clima organizacional y motivación laboral, así como la relación existente entre ambas variables.

En el tercer capítulo en que se desarrolla el marco metodológico se presenta la metodología del trabajo, considerándose el tipo de investigación, diseño, población, muestra y procesamiento de los datos.

En el cuarto capítulo que trata sobre el resultado: se encuentran los hallazgos de la investigación, obtenidos de la escala de apreciación tipo descriptiva, a través del paquete estadístico SPSS. Versión 21. Finalmente se realiza la discusión y las conclusiones.

Queda a criterio del Jurado evaluador la revisión del trabajo de investigación, para su aprobación.

El Autor.

Índice general

| | Pág. |
|---|------|
| Página del jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| Índice de tablas | ix |
| Índice de figuras | xiii |
| Resumen | xv |
| Abstract | xvi |
| Introducción | xvii |
| | |
| I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | 20 |
| 1.1. Planteamiento del problema | 21 |
| 1.2. Formulación del problema | 24 |
| 1.2.1. Problema general | 24 |
| 1.2.2. Problemas específicos | 24 |
| 1.3. Justificación | 25 |
| 1.3.1. Justificación practica | 25 |
| 1.3.2. Justificación teórica | 26 |
| 1.3.3. Justificación metodológica | 26 |
| 1.4. Limitaciones | 27 |
| 1.5 Antecedentes de la investigación | 28 |
| 1.5.1. A nivel nacional | 28 |
| 1.5.2. A nivel internacional | 31 |
| 1.6. Objetivos de la investigación | 34 |
| 1.6.1. Objetivo general | 34 |
| 1.6.2. Objetivo específicos | 34 |
| II. MARCO TEÓRICO | 36 |
| 2.1. Clima organizacional | 37 |
| 2.1.1. Definición de clima organizacional | 37 |
| 2.1.2. Teorías de clima organizacional | 42 |

| | |
|--|-----|
| 2.1.3. Dimensiones de la variable clima organizacional | 52 |
| 2.2. Motivación laboral | 63 |
| 2.2.1. Definición de motivación laboral | 63 |
| 2.2.2. Teorías de motivación laboral | 66 |
| 2.2.3. Dimensiones de la variable motivación laboral | 75 |
| 2.3. Definición de términos básicos | 80 |
| III. MARCO METODOLÓGICO | 84 |
| 3.1. Hipótesis | 85 |
| 3.1.1. Hipótesis general | 85 |
| 3.1.2. Hipótesis específicas | 85 |
| 3.2. Variables | 86 |
| 3.2.1. Definición conceptual | 86 |
| 3.2.2. Definición operacional | 86 |
| 3.3. Metodología | 88 |
| 3.3.1. Tipo de investigación | 88 |
| 3.3.2. Diseño de estudio | 89 |
| 3.4. Población y muestra | 90 |
| 3.4.1. Población | 90 |
| 3.4.2. Muestra | 91 |
| 3.5. Método de investigación | 92 |
| 3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 93 |
| 3.6.1. Técnica | 93 |
| 3.6.2. Instrumento | 94 |
| 3.6.3. Validez del instrumento | 96 |
| 3.6.4. Prueba de confiabilidad | 97 |
| 3.6.5. Resultados de la prueba estadística de fiabilidad de alfa de Cronbach | 97 |
| 3.7. Método de análisis de datos | 98 |
| IV. RESULTADOS | 101 |
| 4.1. Descripción | 102 |
| 4.2. Discusión de resultados | 129 |
| CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS | 132 |
| Conclusiones | 133 |
| Sugerencias | 137 |

| | |
|----------------------------|-----|
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 141 |
| Anexos | 148 |
| • Matriz de consistencia | 148 |
| • Cuestionarios | 152 |
| • Juicio de expertos | 157 |
| • Base de datos | 182 |

Índice de tablas

| | Pág. |
|--|------|
| Tabla 1. Matriz de operacionalización de variable: clima organizacional | 87 |
| Tabla 2. Matriz de operacionalización de variable: motivación laboral | 88 |
| Tabla 3. Población de trabajadores del Ministerio de Economía y Finanzas | 90 |
| Tabla 4. Juicio de expertos | 96 |
| Tabla 5. Estadístico de confiabilidad de clima organizacional | 97 |
| Tabla 6. Estadístico de confiabilidad de motivación laboral | 98 |
| Tabla 7. Prueba de normalidad: variable clima organizacional | 99 |
| Tabla 8. Prueba de normalidad: variable motivación laboral | 99 |
| Tabla 9. Distribución de frecuencias del clima organizacional de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 102 |
| Tabla 10. Distribución de frecuencias de dimensión estructura de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 103 |
| Tabla 11. Distribución de frecuencias de dimensión responsabilidad de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 104 |
| Tabla 12. Distribución de frecuencias de dimensión recompensa de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 105 |
| Tabla 13. Distribución de frecuencias de dimensión desafío de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 106 |
| Tabla 14. Distribución de frecuencias de dimensión relaciones de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 107 |
| Tabla 15. Distribución de frecuencias de dimensión cooperación de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 108 |
| Tabla 16. Distribución de frecuencias de dimensión estándares de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 109 |

| | |
|--|-----|
| Tabla 17. Distribución de frecuencias de dimensión conflictos de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 110 |
| Tabla 18. Distribución de frecuencias de dimensión identidad de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 111 |
| Tabla 19. Distribución de frecuencias de variable motivación laboral de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 112 |
| Tabla 20. Distribución de frecuencias de dimensión reconocimiento de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 113 |
| Tabla 21. Distribución de frecuencias de dimensión logro de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 114 |
| Tabla 22. Distribución de frecuencias de dimensión progreso de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 115 |
| Tabla 23. Distribución de frecuencias de dimensión crecimiento de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 114 |
| Tabla 24. Distribución de frecuencias de dimensión responsabilidad de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 115 |
| Tabla 25. Distribución de frecuencias de dimensión reto profesional de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 118 |
| Tabla 26. Prueba de normalidad de variables y dimensiones de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 119 |
| Tabla 27. Correlación clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 120 |
| Tabla 28. Correlación dimensión estructura y motivación laboral | 121 |

| | |
|--|-----|
| Tabla 29. Correlación dimensión responsabilidad y motivación laboral | 122 |
| Tabla 30. Correlación dimensión recompensa y motivación laboral | 123 |
| Tabla 31. Correlación dimensión desafío y motivación laboral | 124 |
| Tabla 32. Correlación dimensión relaciones y motivación laboral | 125 |
| Tabla 33. Correlación dimensión cooperación y motivación laboral | 126 |
| Tabla 34. Correlación dimensión estándares y motivación laboral | 127 |
| Tabla 35. Correlación dimensión conflictos y motivación laboral | 127 |
| Tabla 36. Correlación dimensión identidad y motivación laboral | 128 |

Índice de figura

| | Pág. |
|--|------|
| Figura 1. Distribución de frecuencias de variable clima organizacional de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 102 |
| Figura 2. Distribución de frecuencias de dimensión estructura de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 103 |
| Figura 3. Distribución de frecuencias de dimensión responsabilidad de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 104 |
| Figura 4. Distribución de frecuencias de dimensión recompensa de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 105 |
| Figura 5. Distribución de frecuencias de dimensión desafío de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 106 |
| Figura 6. Distribución de frecuencias de dimensión relaciones de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 107 |
| Figura 7. Distribución de frecuencias de dimensión cooperación de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 108 |
| Figura 8. Distribución de frecuencias de dimensión estándares de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 109 |
| Figura 9. Distribución de frecuencias de dimensión conflictos de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 110 |
| Figura 10. Distribución de frecuencias de dimensión identidad de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 111 |

| | |
|---|-----|
| Figura 11. Distribución de frecuencias de variable motivación laboral de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 112 |
| Figura 12. Distribución de frecuencias de dimensión reconocimiento de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 113 |
| Figura 13. Distribución de frecuencias de dimensión logro de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 114 |
| Figura 14. Distribución de frecuencias de dimensión progreso de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 115 |
| Figura 15. Distribución de frecuencias de dimensión crecimiento de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 116 |
| Figura 16. Distribución de frecuencias de dimensión responsabilidad de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 117 |
| Figura 17. Distribución de frecuencias de dimensión reto profesional de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas | 118 |

Resumen

La investigación realizada tiene como problema general ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas en el año 2014?

El objetivo general es determinar la relación entre clima organizacional y motivación laboral en la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas en el año 2014.

El estudio fue de enfoque cuantitativo, por su diseño de investigación fue no experimental-transversal de tipo correlacional, la población del Ministerio de Economía es de 1436 trabajadores y la población objetivo es de 115 trabajadores pertenecientes a la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público, de los cuales se extrajo una muestra de 58 trabajadores una vez aplicados los criterios de selección correspondientes. Los datos se obtuvieron a través de dos instrumentos, clima organizacional y motivación laboral, ambos elaborados por el autor; usándose la escala de respuesta de acuerdo a la escala de apreciación tipo Likert. Se ingresó la base de datos y se procesaron en el paquete estadístico SPSS Versión 21.

Los resultados evidencian que existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de acuerdo a lo expresado por los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas con un rho de Spearman de 0,401 y con una significancia de $p=,002$.

Palabras Clave: Clima Organizacional y Motivación Laboral.

Abstract

The present investigation has as general Problem what is the relation that exists between the Organizational Climate and labor motivation of the General Direction of Debt and Treasury of the Secretary of Economy and Finance in year 2014? The general aim is to determine the relation that exists between the organisational climate and the labor motivation of the General Direction of Debt and Treasury of the Secretary of Economy and Finance in year 2014.

The study has a quantitative approach, for his design of investigation it was not experimental - transverse of type correlational, the population was 1436 workers and the aim population was 115 workers of the General Direction of Debt and Treasury of Secretary of Economy and Finance, then the sample of 58 workers is determined since the aim population and by the application of certain criteria of workers selection. The information was obtained across two instruments, organizational climate and labor motivation, both elaborated by the author; the scale of response by appraisal used is like Lykert design. The data was introduce and processed in the statistical package SPSS Version 21.

The results demonstrate that there is a meaningful significant relation between organisational climate and labor motivation accordingly the opinion of the workers of the General Direction of Debt and Treasury of the Secretary of Economy and Finance with a rho of Spearman equal to 0,401 and a significancy $p=,002$.

Key words: Organizational Climate and Labor Motivation.

INTRODUCCIÓN

Es una preocupación a nivel mundial, y más en tiempos modernos la problemática de lograr la mayor productividad del trabajador, con la finalidad de lograr eficiencia. En el caso particular de las instituciones públicas, ya sea por el reclamo de la población o al momento de evaluar los resultados obtenidos en cada gestión, identificamos una realidad poco deseable en el marco de una gestión pública moderna, que es la baja productividad de los trabajadores estatales en general.

Es una constante, y una pena que en los últimos años en que se ha logrado superávit en las cuentas del Tesoro Público, se tenga que retornar importantes sumas al Tesoro Público por ser excedentes presupuestarios del año anterior de la fuente de financiamiento recursos ordinarios. Es decir, cada año, de no mediar alguna norma para reutilizar dichos recursos en proyectos de inversión u otros, se tiene que transferir al Fondo de Estabilización Fiscal montos importantes que hacen falta en la realización de proyectos en las comunidades. Ante esta realidad, los entendidos parecen encontrar respuesta en lo que se denomina en la poca capacidad de gestión que existe a nivel nacional de los recursos del Estado. A esto, en lo personal, identifiqué claramente un problema de identificación del trabajador para con su trabajo y falta de compromiso con los problemas de su comunidad. Se identifica la falta de un trabajo organizado, que tiene mucho que ver con el respeto de plazos, y la ausencia total de una programación.

Es así que se plantea que es importante sentirse identificado con el centro laboral, sus problemas y metas; entre otros elementos más a considerar. Ya que solo así el personal estará dispuesto a realizar un mayor esfuerzo en el logro de resultados para con su institución.

Parte de esta realidad que atraviesan las instituciones públicas, se ha planteado en la Tesis titulada: Clima Organizacional y Motivación Laboral en el Ministerio de Economía y Finanzas año 2014; y tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en la Dirección General

de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas en el año 2014, la cual consta de cuatro capítulos.

En el primer capítulo: se plantea y formula los problemas de investigación a partir de someter a juicio del personal de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público el marco teórico del clima organizacional y la motivación laboral, se justifica las razones de la elaboración de la tesis, las limitaciones que se encuentra durante su elaboración, en los antecedentes se ha compilado las conclusiones de investigaciones, y tesis internacionales y nacionales. Asimismo, se planteó el objetivo general y nueve específicos que tienen directa relación con las variables de la tesis.

En el segundo capítulo: se elabora el marco conceptual del estudio, desarrollando contenidos que sustentan ambas variables de investigación con variada bibliografía tanto clásica como actualizada, se trabaja la definición de Lytwin y Stringer en lo que respecta a clima organizacional y los factores motivacionales de Hezberg para la motivación laboral.

En el tercer capítulo: se plantea el marco metodológico sobre una hipótesis general y nueve específicas, considerando las dos variables del tema de nuestra investigación clima organizacional y motivación laboral, hacemos una definición conceptual y operacional de las mismas. El estudio fue de enfoque cuantitativo, por su diseño de investigación fue no experimental-transversal de tipo correlacional. La población se delimita a los trabajadores del Ministerio de Economía y Finanzas en el año 2014; la población objetivo se delimita a los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas de 115, más se determinó una muestra no probabilística intencional por disponibilidad, por lo que se recolecto información de 58 trabajadores, el método de investigación es cuantitativa; las técnicas de recolección de datos se elaboró teniendo en cuenta las sugerencias y observaciones de los expertos de investigación, el método de análisis de datos se hizo a través de procesamiento estadístico SPSS. Versión 21.

En el cuarto capítulo: los resultados estadísticos descriptivos evidencian que existe relación directa y significativa entre las variables clima organizacional y motivación laboral de acuerdo a la opinión de los trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas en el año 2014. Asimismo, se verifica que las dimensiones estructura e identidad del clima organizacional tienen correlación directa y significativa con la variable motivación laboral. En contraste, tenemos que las dimensiones de clima organizacional: responsabilidad, recompensa, cooperación, desafío, relaciones, conflictos y estándares no tienen relación directa y significativa con la variable motivación laboral.