



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.