



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y motivación laboral en  
trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego –  
sede central - Lima, 2014.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO PROFESIONAL DE:  
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. CÉSAR ENRIQUE JANTO MEDINA

**ASESOR:**

DR. JOSÉ MUÑOZ SALAZAR

**SECCIÓN**

CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

**PERÚ - 2014**

---

Dra. Gladys Sánchez Huapaya  
Presidente

---

Dr. John Morillo Flores  
Secretario

---

Dr. José Muñoz Salazar  
Vocal

## **DEDICATORIA**

A todas las personas que hicieron posible mi desarrollo profesional, mi familia, amigos y todos los miembros del colectivo que lucha por sus derechos y los de los demás.

César

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, a mis padres quienes a pesar de su ausencia física desde mis primeros años, su presencia espiritual guía mi vida, a mi familia que supo darme amor y comprensión para abrazar las luchas por las causas justas, al Doctor César Acuña Peralta, quien gracias a la Universidad Cesar Vallejo, permite perfeccionar mi labor y tarea obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

A nuestro docentes asesores el Dr. José Muñoz Salazar y el Dr. John Morillo Flores por su apoyo, comprensión y oportunas sugerencias en la elaboración del presente trabajo de investigación.

El Autor

## ANEXO 2

### DECLARACIÓN JURADA

Yo, César Enrique Janto Medina, estudiante del Programa Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 10490917 con la tesis titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y RIEGO- SEDE CENTRAL - LIMA, 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, someténdome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha Lima 15 de abril 2014

Firma 

Nombres y apellidos César Enrique Janto Medina

DNI 10490917

PRESENTACIÓN  
SEÑOR PRESIDENTE  
SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO

Pongo a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado:  
**“Clima organizacional y la Motivación en trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego – sede central - Lima, 2014”**

Con lo cual cumplo con lo exigido por las normas y reglamentos de la universidad y la Asamblea Nacional de Rectores para optar el grado de  
MAGISTER EN GESTION PUBLICA

La presente investigación constituye una contribución al fortalecimiento de la motivación laboral, los hallazgos del presente estudio permitirán reforzar las condiciones en las que laboran los empleados de este sector.

Es en este marco situacional que se presenta esta investigación, teniendo por objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la Motivación en trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego, con la finalidad conocer cómo están asociadas estas variables y evidenciar la necesidad de trabajar en búsqueda de la mejora de ambas variables en los trabajadores. Consideramos que éste trabajo será un referente para posteriores estudios similares.

El Autor

## ÍNDICE

	Pág.
Hoja de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>16</b>
1.1 Planteamiento del problema	17
1.2 Formulación del problema	19
1.3 Justificación	19
1.4 Limitaciones	20
1.5 Antecedentes	20
1.6 Objetivos	29
1.6.1 General	29
1.6.2 Específicos	29
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	<b>30</b>
2.1 Variable 1: Clima institucional	31
2.2.1 Teorías de la Variable 1 Clima organizacional	31
2.2.2 Definición de la variable 1 Clima organizacional	34
2.2.3 Dimensiones de la variable1: Clima organizacional	36
2.2.4 Definición de las dimensiones de la variable1: Clima	37

organizacional	
2.2 Variable 2: Motivación	42
2.2.1 Teorías de la Variable 2 Motivación	42
2.2.2 Definición de la Variable 2 Motivación	44
2.2.3 Dimensiones de la Variable 2: Motivación	45
2.2.4 Definición de las dimensiones de la variable 2: Motivación	46
2.3 Definición de términos básicos.	47
<b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>53</b>
3.1 Hipótesis	54
3.2 Variables	54
3.2.1 Variable 1: Clima institucional	54
3.2.2 Variable 2: Motivación	54
3.2.3 Operacionalización de las variables	55
3.3 Metodología	56
3.3.1 Tipo de estudio	56
3.3.2 Diseño	57
3.4 Población y muestra	58
3.5 Método de Investigación	59
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	59
3.7 Métodos de análisis de datos	62
<b>CAPÍTULO 4: RESULTADOS</b>	<b>63</b>
4.1 Descripción de resultados	64
4.2 Prueba de Hipótesis	73
4.3 Discusión de Resultados	76
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>78</b>
<b>SUGERENCIAS</b>	<b>78</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>82</b>



<b>ANEXOS</b>	96
Anexo 1: Matriz de Consistencia	97
Anexo 2: Cuestionario de Clima organizacional	98
Anexo 3: Cuestionario de la Motivación	99
Anexo 4: Base de datos	101
Anexo 5: Analisis de fiabilidad y borrador de resultados	108
Anexo 6: Certificados de validación del los instrumentos	111

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de variable clima institucional.	54
Tabla 2: Operacionalización de variables motivación	54
Tabla 3: Distribución de la población	57
Tabla 4: Resumen de validación por juicio de expertos	60
Tabla 5: Análisis de fiabilidad de los instrumentos	60
Tabla 6: Descripción de la variable Clima organizacional	63
Tabla 7: Descripción de la dimensión Autorrealización	64
Tabla 8: Descripción de la dimensión Involucramiento Laboral	65
Tabla 9: Descripción de la dimensión Supervisión	66
Tabla 10: Descripción de la dimensión Comunicación	67
Tabla 11: Descripción de la dimensión Condiciones Laborales	68
Tabla 12: Descripción de la variable Motivación	69
Tabla 13: Descripción de la dimensión Motivación Intrínseca	70
Tabla 14: Descripción de la dimensión Motivación extrínseca	71
Tabla 15: Coeficiente de correlación clima organizacional y motivación	72
Tabla 16: Coeficiente de correlación clima organizacional y motivación Intrínseca	73
Tabla 17: Coeficiente de correlación clima organizacional y motivación extrínseca	74

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Las necesidades humanas	41
Figura 2: Tipo de diseño	56
Figura 3: Clima organizacional	63
Figura 4: Autorrealización	64
Figura 5: Involucramiento laboral	65
Figura 6: Supervisión	66
Figura 7: Comunicación	67
Figura 8: Condiciones laborales	68
Figura 9: Motivación	69
Figura 10: Motivación intrínseca	70
Figura 11: Motivación extrínseca	71

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego - Lima, 2014.

La población estuvo constituida por 268 trabajadores de la sede central del Ministerio de Agricultura y Riego - Lima, 2014. Se trabajó con una muestra aleatoria proporcional de 150 trabajadores.

La investigación es de tipo básica, de nivel descriptivo correlacional; presenta un diseño no experimental, transversal. Para la prueba de hipótesis y dado que las variables de estudio son de naturaleza ordinal, se procedió a aplicar el estadístico de Spearman con un nivel de confianza de 95%, y se concluyó que existe relación significativa entre el Clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego - Lima, 2014. Lo que se demuestra con la prueba de Spearman (sig. (bilateral) = .000 < .05; Rho = .285).

**PALABRAS CLAVE:** Clima institucional y Motivación

## **ABSTRACT**

This research has the overall objective to determine the relationship between organizational climate and motivation of employees of the Ministry of Agriculture and Irrigation - Lima, 2014.

The population consisted of 268 workers at the headquarters of the Ministry of Agriculture and Irrigation -. Lima, 2014 We worked with a proportional random sample of 150 workers.

Research is basic type, correlational descriptive level; has a non-experimental, cross-sectional design. To test hypotheses and because the study variables are ordinal nature, we proceeded to apply the statistical Spearman with a confidence level of 95%, and concluded that there is significant relationship between organizational climate and work motivation workers of the Ministry of Agriculture and Irrigation - Lima, 2014 what is demonstrated by the Spearman test (sig. (bilateral) = .000 <.05, Rho = .285)..

**KEYWORDS:** Institutional Climate and Motivation

## INTRODUCCIÓN

El clima organizacional se refiere al conjunto de características del ambiente de trabajo percibidas por las diversas actores y asumidas como factor principal de influencia en su comportamiento. Los factores del clima sugieren mucho sobre la manera como se desarrolla el proceso de dirección en la institución pues es una variable que afecta sus resultados; así la productividad, la calidad, la creatividad y la satisfacción de las personas que tiene que ver con el clima. (Rojas (2010, p.3)

La motivación es lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía. (Solana 1993, p.9)

La presente investigación, da a conocer la relación entre Clima organizacional y la motivación laboral, en trabajadores del Ministerio de agricultura y riego, lo cual se presenta en detalle, en las secciones correspondientes.

El informe de esta investigación se presenta en los siguientes capítulos:

El capítulo I, está referido el planteamiento y la formulación de problemas, justificación, las limitaciones, antecedentes y los objetivos de la investigación.

El capítulo II, presenta las bases teóricas de las variables estudiadas. Este capítulo consta de dos subcapítulos, en los cuales se da a conocer una revisión teórica de cada variable, para su mejor comprensión.

El capítulo III, presenta el marco metodológico, donde se formulan las hipótesis, se definen las variables y se detalla la metodología empleada.

El capítulo IV, presenta los resultados de la investigación, lo cual implica la descripción de cada variable y la relación entre ellas; además, se ha incluido la contrastación de las hipótesis correspondientes. En esta sección también se incluye la discusión de los resultados.

Finalmente, se presentan las conclusiones y sugerencias que se derivaron de los resultados.