



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**MOTIVACIÓN Y CLIMA LABORAL EN SUB-OFICIALES EN UNA
INSTITUCIÓN POLICIAL EN LIMA- 2016**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:

Evelyn Dora Grandez Retuerto

ASESOR:

Mg. Alex Grajeda Montalvo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Comportamiento Organizacional

Lima –Perú

2016

Mg. Juan Carlos Montero Ordinola
Presidente

Mg. Cesar Raúl Manrique Tapia
Secretario

Lic. Alexander Pacaya Taminche

Vocal

Dedicatoria

Este trabajo de investigación va dedicado al pilar de mi vida, mi motivación por su apoyo incondicional, por enseñarme a no rendirme jamás y por hacer de mí una mujer de valores porque a pesar de haber luchado sola por mí nunca se rindió y me sacó adelante Para ti Mamita Inés

A mis hermanas para motivarlas en cada paso que dan para que no desistan de sus sueños que no existe imposible para lograrlos

A mis bellas sobrinas que ellas dieron el toque de felicidad que necesitaba mi vida.

A ti D. Z. A por tu amor, compañía y comprensión.

Agradecimiento

Agradezco al Mg. Alex Grajeda Montalvo por haber aportado sus conocimientos para la realización de este trabajo de investigación.

Así mismo al Comandante Eduardo Escalante por haberme dado las facilidades para realizar el trabajo de investigación en la entidad.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Evelyn Dora Grandez Retuerto, estudiante de la carrera profesional de psicología de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI: 47115741, con la tesis titulada Motivación y clima laboral en sub-oficiales del área de incentivos en una institución policial en Lima – 2016.

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 presenten en la tesis constituirán en aportes a la realidad investigada
- De identificársela falo de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya a sido publicada) o falsificación (presentar como mías la idea 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:

Firma

Nombres y Apellidos:

DNI:

PRESENTACION

A los señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Facultad de Humanidades, Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo presento el trabajo de investigación titulada: Motivación y clima laboral en sub-oficiales del área de incentivos en una institución policial en Lima 2016, en cumplimiento del *Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo*; para optar el grado de: Licenciado en Psicología

La presente investigación está constituida por nueve capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo esta refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes

Índice

Página del jurado	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Declaratoria de autenticidad	V
Presentación	VI
Resumen	VII
Abstract	VII
CAPITULO I: Introducción	
1.1 Realidad Problemática	10
1.2 Trabajos previos	12
1.3 Teorías relacionadas al tema	13
1.4 Formulación del problema	29
1.5 Justificación del estudio	31
1.6 Hipótesis	31
1.7 Objetivos.	32
CAPITULO II: MÉTODO	33
2.1 Diseño de investigación	33
2.2 Variables, operacionalización	34
2.3 Población y muestra	35
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
validez y confiabilidad	
2.5 Métodos de análisis de datos	37
2.6 Aspectos éticos	38
CAPITULO III: RESULTADOS	39
CAPITULO IV: DISCUSIÓN	43
CAPITULO V: CONCLUSIÓN	45
CAPITULO VI: RECOMENDACIONES	46
CAPITULO VII: REFERENCIAS	47
ANEXOS	
Instrumentos	

Validación de los instrumentos

Índice de tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable de clima laboral	37
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable de motivación	38
Tabla 3	Validez de jueces de la escala de motivación	42
Tabla 4	Confiabilidad de la escala de motivación	43
Tabla 5	Validez de jueces de la escala de clima laboral	45
Tabla 6	Confiabilidad de la escala de motivación	46
Tabla 7	Análisis descriptivos de la variable motivación	48
Tabla 8	Niveles de motivación	48
Tabla 9	Análisis descriptivos de la variable clima laboral	48
Tabla 10	Niveles de clima laboral	48
Tabla 11	Prueba de Kolmogorov - Smirnov para ambas variables	50
Tabla 12	Correlación entre motivación y clima laboral	51
Tabla 13	Correlación entre dimensiones de la motivación y dimensiones del clima laboral	51

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y el clima laboral en sub-oficiales del área de incentivos en una institución policial en Lima 2016. La investigación fue de tipo básica de nivel descriptivo correlacional, pues se llegó a describir la relación con un diseño no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 123 trabajadores de ambos sexos. Para medir la motivación se utilizó la *escala de Motivación ML* de Vicuña Peri. Así mismo, se empleó la *escala de Clima Laboral SCL* de Sonia Palma. Los resultados revelaron que no existe relación significativa entre ambas variables, así mismo se observó que el nivel de motivación se encuentra en un nivel alto con el (63%) seguido de un nivel bajo con el 8%. También en el nivel de clima se encuentra en categoría de favorable (74%) seguido de un nivel desfavorable con el (8%).

Palabras clave: Motivación, clima laboral, motivador de logro, motivador de poder, motivador de afiliación

Abstract

This research aimed to determine the relationship between motivation and labor climate in sub-area officers in the Police Complex incentives in Lima 2016. The basic research was kind of correlational descriptive level, and then I get to describe the relationship with a non-experimental design, cross section. The sample consisted of 123 workers of both sexes. To measure *motivation scale ML- de Vicuña* was used. Also, the *scale SCL Work climate* Sonia Palma was used. The results revealed that there is no significant relationship between the two variables, and it was observed that the level of motivation is at a high level with (63%) followed by a low level with 8% .Also in the level of climate favorable in category (74%) followed by an unfavorable level with the (8%).

Keywords: Motivation, workclimate, motivator achievement, power motivator, motivator affiliation.

INTRODUCCION

En la actualidad vemos que gran parte de la organización considera de suma importancia llegar a los objetivos trazados pues esto sería imposible lograrlo sin un personal motivado y un ambiente adecuado donde el personal pueda desenvolverse, sentirse cómodo donde haya comunicación fluida para que pueda aportar el mayor esfuerzo posible y así puedan lograr la meta tanto el trabajador como la empresa.

El clima laboral es de suma importancia en un centro laboral como variable externa los constituyen un sin números de elementos como la comunicación, infraestructura, salario, etc., que son elementos que hacen que el personal pueda tener el mayor rendimiento posible en su puesto de trabajo y para que pueda ser esto posible se requiere de la voluntad que tenga el trabajador al realizar sus actividades y no sería posible si la conducta motivada.

Es así que a todo esto el trabajador tendrá una idea, una vista panorámica de lo que ya está establecido en la organización como es el clima en el entorno laboral y de ahí dependerá la conducta del trabajador ya que percibirá todo lo que está establecido y esto generara su conducta para conseguir satisfacción de su necesidad.

Así mismo la motivación como variable personal que tiene un trabajador será determinante en el entorno ya que debido a factores externos establecidos en la organización de esto dependerá la manera de actuar de un trabajador ya que esta persona percibirá el ambiente y como consecuencia tendremos una conducta determinada ya que si el ambiente es adecuado el trabajador se sentirá seguro para poder desenvolverse de una manera adecuada sin embargo si el trabajador percibe un ambiente hostil podría generar una conducta inadecuada.

Por lo antes expuesto, ambas variables serán analizadas en el presente estudio, que tiene como eje principal determinar la relación entre ambas variables. Así mismo, Identifica el nivel en el que se encuentra el clima laboral y la motivación.