



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima institucional y motivación en los trabajadores de
la Dirección de Inversiones del Ministerio de
Transportes y Comunicaciones – Lima 2015**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Magister en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Cesar Leo Trigoso Ramon

ASESOR:

Dr. Efraín Gómez Briceño

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Estratégica del Desarrollo Humano

PERÚ – 2015

Dra. Tamara Tatiana Pando Ecurra

Presidente

Dr. Jorge Díaz Dumont

Secretario

Dr. Efraín Gómez Briceño

Vocal

Dedicatoria

A toda las personas que hicieron posible mi desarrollo profesional, mi familia, colegas de la Dirección de Inversiones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, amigos por su apoyo y comprensión incondicional para el logro y alcance de mis proyectos.

Agradecimiento

Esta Tesis es un logro importante en mi carrera profesional y no hubiera sido posible sin la intervención de agentes a quienes agradezco sinceramente.

A la universidad privada "Cesar Vallejo" por la oportunidad que brinda a los docentes de seguir nuestra preparación profesional.

Al Doctor Efraín Gómez Briceño, docente del curso de desarrollo de proyecto investigación, por un buen profesional entregado a su labor y con su paciencia y conocimiento apoyo para lograr este trabajo.

Al Director de Inversiones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Doctor Amaru Quijano Pittman por permitir el desarrollo de la investigación.

El autor

Declaratoria de autenticidad

Yo, Cesar Leo Trigos Ramon como alumno de la Maestría de Gestión Pública, quien ha elaborado la tesis:

“Clima institucional y motivación en los trabajadores de la Dirección de Inversiones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones – Lima 2015”.

Para obtener el grado de Magister en Gestión Pública por la Universidad Cesar Vallejo, declaro que el presente trabajo ha sido íntegramente elaborado por mi persona y que en el no existe plagio de ninguna naturaleza, en especial copia de otro trabajo de tesis o similar presentado por cualquier persona ante cualquier institución educativa.

Asimismo, dejo expresa constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo, por lo que, no he asumido de manera personal las opiniones vertidas por terceros ya sea de fuentes encontradas en medios escritos o en el internet.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 13 de febrero de 2015

Presentación

Señores miembros del jurado el presente trabajo es la tesis titulada “Clima institucional y Motivación en los trabajadores de la Dirección de Inversiones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones – Lima 2015.

Con lo cual cumplimos con lo exigido por las normas y reglamento de la universidad y Superintendencia Nacional de Educación Superior para optar el grado académico de magister en Gestión Pública.

La presente investigación ha tenido como propósito determinar la relacional entre el clima institucional y la motivación en los trabajadores de la Dirección de Inversiones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, con la finalidad de conocer la relación que existe entre clima institucional y la motivación, lo que va a permitir lograr un equilibrio en ambas variables para mejorar el clima institucional y motivación en la institución pública.

El autor.

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Antecedentes	14
1.2. Marco Teórico	26
1.2.1 De la variable X	36
1.2.2. De la variable Y	30
1.2.3. Definiciones de términos básicos	35
1.3. Justificación	62
1.4. Problema	63
1.4.1. Realidad problemática	63
1.4.2. Formulación del problema	67
1.5. Hipótesis	68
1.6. Objetivos	68
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1. Variables	70
2.1.1. Definición conceptual	70
2.1.2. Definición operacional	72
2.2. Operacionalización de variables	73
2.3. Metodología	73
2.3.1. Tipo de estudio	74
2.3.2. Diseño	74

2.4. Población, muestra y muestreo	75
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	78
2.6. Métodos de análisis de datos	82
III. RESULTADOS	
3.1. Descripción	86
3.1.1. De la hipótesis general (H1)	86
3.1.2. De la hipótesis específica (H2)	95
3.1.3. De la hipótesis específica (H3)	96
3.2. Prueba de hipótesis	100
3.2.1. De la hipótesis general (H1)	100
3.2.2. De la hipótesis específica (H2)	102
3.2.3. De la hipótesis específica (H3)	103
IV. DISCUSION	105
V. CONCLUSIONES	108
VI. RECOMENDACIONES	110
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	112

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Certificado de validez del contenido del instrumento

Anexo 3: Instrumento - Cuestionario

Anexo 4: Base de datos para la confiabilidad

Anexo 5: Resultados de la confiabilidad

Anexo 6: Base de datos de la aplicación del cuestionario a la muestra

Anexo 7: Prueba de normalidad

Anexo 8: Constancia de autorización para el desarrollo de la
investigación

Anexo 9: Análisis de datos: Escala de estáninos

Anexo 10: Análisis del muestreo

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable: Clima Institucional.	73
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable: Motivación Laboral.	73
Tabla 3. Distribución de la población.	76
Tabla 4. Calificación del instrumento.	80
Tabla 5. Juicio de expertos.	80
Tabla 6. Alfa de Cronbach: Variable clima institucional	82
Tabla 7. Alfa de Cronbach: Variable motivación	82
Tabla 8. Resultados de la prueba de bondad de ajuste Kolmogorov-Smirnov para las variables y dimensiones.	84
Tabla 9. Distribución de frecuencia del Clima Institucional.	86
Tabla 10. Distribución de frecuencia dimensión de Autorrealización.	87
Tabla 11. Distribución de frecuencia dimensión Involucramiento laboral	88
Tabla 12. Distribución de frecuencia dimensión Supervisión.	89
Tabla 13. Distribución de frecuencia dimensión Comunicación	90
Tabla 14. Distribución de frecuencia dimensión Condiciones Laborales.	91
Tabla 15. Distribución de frecuencia Variable Motivación Laboral.	92
Tabla 16. Distribución de frecuencia Motivación Intrínseca.	93
Tabla 17. Distribución de frecuencia Motivación Extrínseca.	94
Tabla 18. Descripción de la hipótesis general (H1).	95
Tabla 19. Descripción de la hipótesis específica (H1).	97
Tabla 20. Descripción de la hipótesis específica (H2).	99
Tabla 21. Coeficiente de correlación clima institucional y la motivación.	101
Tabla 22. Coeficiente de correlación clima institucional y la motivación extrínseca.	103
Tabla 23. Coeficiente de correlación clima institucional y la motivación Intrínseca.	104

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1. Las necesidades humanas.	42
Figura 2. Esquema de tipo de diseño.	75
Figura 3. Distribución de encuestados según nivel de percepción del clima institucional.	86
Figura 4. Distribución de encuestados según nivel percibido dimensión autorrealización.	87
Figura 5. Distribución de encuestados según nivel percibido dimensión involucramiento laboral.	88
Figura 6. Distribución de encuestados según nivel percibido dimensión supervisión.	89
Figura 7. Distribución de encuestados según nivel percibido dimensión comunicación.	90
Figura 8. Distribución de encuestados según nivel percibido dimensión condiciones laborales	91
Figura 9. Distribución de encuestados según nivel percibido variable de motivación.	92
Figura 10. Distribución de encuestados según nivel percibido dimensión motivación intrínseca.	93
Figura 11. Distribución de encuestados según nivel percibido dimensión motivación extrínseca.	94
Figura 12. Descripción de la hipótesis General (H1)	96
Figura 13. Descripción de la hipótesis específica (H1)	98
Figura 14. Descripción de la hipótesis específica (H2)	100

RESUMEN

La presente investigación de tipo básico, diseño no experimental y de nivel descriptivo-correlacional, busca establecer la relación que existe entre clima institucional y motivación del personal administrativo de la Dirección de Inversiones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, año 2015; y para establecer esta relación se recogió información de la muestra representativa a través del instrumento denominado el cuestionario con escala tipo Likert de cada variable clima institucional y la motivación laboral.

La aplicación del trabajo de investigación se llevó a cabo en una población de 315 trabajadores administrativos de la Dirección de Inversiones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, año 2015 con una muestra de 173 trabajadores haciendo uso de la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario.

De la prueba estadística de correlación spearman, se aprecia que el valor $p = 0.00 < 0.05$, con lo cual se afirma con un 95% de probabilidad que el clima institucional se relaciona con la motivación laboral del personal administrativo de la Dirección de Inversiones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, año 2015 la correlación conjunta fue de 0.807.

La dimensión que más se relaciona con el clima institucional, es el de involucramiento laboral, presentando una correlación parcial de 0.857.

Por lo que concluimos que el clima institucional se relaciona significativamente con la motivación del personal administrativo de la Dirección de Inversiones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, año 2015.

Palabras claves: Clima institucional y motivación.

ABSTRACT

This paper titled institutional climate and motivation in employees of the Directorate General of Investment, Ministry of Transport and Communications, 2015, describes and explains the variables such as: institutional climate and motivation. This work is an investigation of Basic type, Experimental Design No descriptive and correlational level, responding to the problem What is the relationship between the institutional climate and motivation of the administrative staff of the Directorate of Investment, Ministry of Transport and Communications, year 2015? It also aims to determine how the institutional climate and work motivation are related.

The application of the research was conducted in a population of 372 administrative staff of the Directorate General of Investment, Ministry of Transport and Communications of Lima with a sample of 173 workers, using the technique of the survey instrument and the questionnaire.

Statistical correlation test shows that the value $p = 0.00 < 0.05$, which is stated with 95% probability that as the value $p = 0.000 < 0.05$, we can say with 95% probability that the institutional climate it relates to the work motivation of the administrative staff of the Directorate General of Investment, Ministry of Transport and Communications, 2015. the joint correlation was 0. 787

The dimension that most relates to job performance, is the..., presenting a partial correlation of 0. 857.

So we conclude that the institutional climate is significantly related to work motivation of the administrative staff of the Directorate of Investment, Ministry of Transport and Communications, 2015.

Key words: Institutional Climate and motivation.