



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACÁDEMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

**La motivación y su incidencia en el clima organizacional del
ministerio público, Lima 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Torres Perez, Marcia Alexandra (orcid.org/000-0001-8462-0861)

ASESORES:

Dr. Sanchez Diaz, Sebastian (orcid.org/0000-0002-0099-7694)

Dra. Narvaez Aranibar, Teresa (orcid.org/0000-0002-4906-895X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ DIAZ SEBASTIAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "La Motivación y su incidencia en el Clima Organizacional del Ministerio Público, Lima 2024", cuyo autor es TORRES PEREZ MARCIA ALEXANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 16 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ DIAZ SEBASTIAN DNI: 09834807 ORCID: 0000-0002-0099-7694	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZDI el 12- 08-2024 06:38:24

Código documento Trilce: TRI - 0817175



Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TORRES PEREZ MARCIA ALEXANDRA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La Motivación y su incidencia en el Clima Organizacional del Ministerio Público, Lima 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
MARCIA ALEXANDRA TORRES PEREZ DNI: 74145487 ORCID: 0000-0001-8462-0861	Firmado electrónicamente por: MTORRESPER el 16- 07-2024 22:06:20

Código documento Trilce: TRI - 0817173

Dedicatoria

Esta Tesis se la dedico a mi Madre, quien me impulsó a continuar con el Grado Académico de la Maestría y a mi hija Naiara, quien es mi orgullo, el motor y motivo de mi superación.

Agradecimiento

Agradecer a Dios y a la Virgen que guían mi camino por donde quiera que vaya; a mis compañeros de estudios quienes me apoyaron en cada consulta realizada y a la Universidad por dotarme de nuevos aprendizajes.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstrac	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
I. METODOLOGÍA	9
II. RESULTADOS	12
III. DISCUSIÓN	25
IV. CONCLUSIONES.....	26
V. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	33

Índice de tablas

Tabla 1. Frecuencia de la Dimensión Higiénico	12
Tabla 2. Frecuencia de la Dimensión Motivadores	12
Tabla 3. Frecuencia de la Variable Motivación	13
Tabla 4. Frecuencia de la Dimensión Estructura	13
Tabla 5.. Frecuencia de la Dimensión Responsabilidad	14
Tabla 6. Frecuencia de la Dimensión Recomenpensa.....	14
Tabla 7. Frecuencia de la Dimensión Desafíos.....	15
Tabla 8. Frecuencia de la Dimensión Relaciones	15
Tabla 9. Frecuencia de la Dimensión Cooperación	16
Tabla 10. Frecuencia de la Dimensión Estándares.....	16
Tabla 11. Frecuencia de la Dimensión Conflictos	17
Tabla 12. Frecuencia de la Dimensión Identidad	17
Tabla 13. Frecuencia de la Variable Clima Organizacional	18
Tabla 14. Tablas Cruzadas de Motivación vs Clima Organizacional	18
Tabla 15. Tablas Cruzadas de Factores Higiénicos vs Clima Organizacional .	19
Tabla 16. Tablas Cruzadas de Factores Motivadores vs Clima Organizacional	20
Tabla 17. Resultados Inferenciales Prueba de Normalidad	21
Tabla 18. Correlación de la Variable Motivación vs Clima Organizacional	22
Tabla 19. Prueba de correlación entre Factores Higiénicos vs Clima Organizacional	23
Tabla 20. Prueba de correlación entre Factores Motivadores vs Clima Organizacional	24
Tabla 21. Tabla de operacionalización de variables.....	34

Resumen

El MP, es el organismo autónomo del Estado que tiene como funciones la defensa de la legalidad, los derechos ciudadanos y los intereses públicos, así mismo está compuesto por servidores públicos que prestan el servicio a la población; es así que, el estudio analiza la Motivación y el Clima Organizacional con la finalidad de renovar la situación laboral en la que se encuentra el personal. El objetivo principal fue determinar la incidencia de la motivación en el Clima Organizacional del Ministerio Público, Lima 2024.

Metodología de enfoque cuantitativo, básico, no experimental, correlacional. Se utilizó una muestra representativa de 250 participantes. Los instrumentos fueron validados en su contenido por expertos demostrando una excelente confiabilidad (variable 1, 0,867; variable 2, 0,922).

Los resultados encontraron sólo una relación entre la Motivación y el Clima Organizacional en el nivel bajo con 9,2% y, en el nivel medio con 11,8% y un 12,5% el nivel alto. Asimismo, se comprobó una correlación de 0,220 y una significancia de 0,007 que conlleva una correlación débil.

Se concluye que: La motivación no incide significativamente en el Clima (CO) del Ministerio Público, Lima 2024

Palabras clave: Motivación, Clima Organizacional, responsabilidad y relaciones.

Abstrac

The MP is the autonomous body of the State whose functions are the defense of legality, citizen rights and public interests, and is also made up of public servants who provide services to the population; Thus, the study analyzes Motivation and Organizational Climate with the purpose of renewing the work situation in which the staff finds themselves.

The main objective was to determine the incidence of motivation in the Organizational Climate of the Public Ministry, Lima 2024.

Quantitative, basic, non-experimental, correlational approach methodology. A representative sample of 250 participants was used. The instruments were validated in their content by experts, demonstrating excellent reliability (variable 1, 0.867; variable 2, 0.922).

The results found only a relationship between Motivation and Organizational Climate at the low level with 9.2% and at the medium level with 11.8% and the high level with 12.5%. Likewise, a correlation of 0.220 and a significance of 0.007 was verified, which entails a weak correlation.

It is concluded that: Motivation does not significantly affect the Climate (CO) of the Public Ministry, Lima 2024

Keywords: Motivation, Organizational Climate, responsibility and relationships

I. INTRODUCCIÓN.

Los trabajadores son los recursos más importantes para alcanzar objetivos de cada organización y su éxito para rendir bien, los trabajadores deben estar motivados; ya que así conseguirán un buen rendimiento y contribuirán a la rendición de los objetivos de la Institución y a sus logros. Si los trabajadores no están impulsados, su rendimiento será bajo y, por tanto, la organización no funcionará con éxito. Por lo tanto, la pieza clave de cada organización es motivar a sus trabajadores mediante el uso de diferentes herramientas y técnicas de motivación, esta investigación sostiene que cada herramienta de motivación afecta al aumento del rendimiento de los empleados de la Industria Hotelera en Kosovo. Tahiri et al., (2022). Cabe indicar que los recursos humanos consolidan elementos como el pensamiento crítico y el poder físico adquiridos por los empleados, mientras que su rendimiento laboral está influido por su deseo inherente de alcanzar la satisfacción en el trabajo. La existencia de una organización depende de su personal, que se consideran activos en todos los aspectos Arijanto et al., (2022)

Al respecto, el entorno Organizacional se considera un elemento alterable y dinámico que depende de la apreciación individual y la relación entre la persona y la institución. Es un componente clave para comprender las compañías, su rendimiento y condiciones, considerando las conductas de sus colaboradores, las formas de liderazgo, el reconocimiento, la motivación y la satisfacción de cada integrante con la labor que desempeñan, como es el acontecimiento de las pymes de la ciudad de Ayacucho, Perú; del cual es primordial generar un Clima Organizacional adecuado, de lo contrario enfrentarían dificultades en su desenvolvimiento, viéndose afectados en su producción Bravo et al., (2023)

Por lo tanto, de permanecer esta posición de que los servidores no se encuentren motivados va generar un (CL) insuficiente y puede terminar con a la baja productividad, privación de empleados, además de crearse una mala reputación para la entidad.

En tal sentido, a través de este trabajo de investigación se requiere fomentar un plan que permita a los trabajadores hacer frente a esta problemática; por ello se presenta el siguiente trabajo de investigación titulado; la Motivación y su incidencia en el Clima Organizacional del Ministerio Público, Lima 2024.

En consecuencia, se formula el siguiente problema de investigación: como Probl. Gene.: En qué medida la motivación va incidir en el Clima Organizacional del Ministerio Público, Lima 2024?

Cabe mencionar que se consideran las Justificaciones

Justificación Teórica, referente a este contexto el trabajo de investigación tiene justificación teórica porque origina reflexión sobre la importancia de la motivación, siendo esta una herramienta de control interno del cual se obtendrá mayor compromiso de los empleados, y a la vez una mejor productividad y eficiencia Tahiri et al., (2022). Para lograrlo, se llevó a cabo una discusión académica en función de la base teórica, los Ant. de la Inv. y las V. de Estudios.

El trabajo actual tiene una aplicación práctica porque su crecimiento ayuda a solucionar una dificultad o, al menos, expresa estrategias que al realizarse en práctica contribuirán a su solución. Fernández Bedoya, (2020), y De acuerdo con los resultados, se presenta una proposición de mejora que crea soluciones alternativas a las dificultades.

El trabajo actual tiene justificación metodológica porque verificó la valid. y confiabil. de las herramientas utilizadas para medir las variab. de investiga. Estos instrumentos se pueden utilizar en investigaciones futuras que empleen las mismas teorías.

Debido a ello el trabajo de investiga. tiene los siguientes objetivos. como Obj. General se presenta: Determinar la incidencia de la motivación en el Clima Organizacional del Ministerio Público, Lima 2024. Y como obje. Especif. se tiene: a) Determinar la relación entre lo higiénico y el Clima Organizacional del Ministerio Público, Lima 2024, b) Determ. la relac. entre lo motivador y el (CO) del Ministerio Público, Lima 2024., c) Analizar la relac. entre la estructura y la Motivación del Ministerio Público, Lima 2024, d) Analizar la relac. entre la

responsabilidad y la Motivación del Ministerio Público, Lima 2024, e) Analizar la relac. entre la recompensa y la Motivación del Ministerio Público, Lima 2024, f) Analizar la relac. entre el desafío y la Motivación del Ministerio Público, Lima 2024, g) Analizar la relac. entre las relaciones y la Motivación del Ministerio Público, Lima 2024, h) Analizar la relac. entre la cooperación y la Motivación del Ministerio Público, Lima 2024, i) Analizar la relac. entre los estándares y la Motivación del Ministerio Público, Lima 2024, j) Analizar la relac. entre los conflictos y la Motivación del Ministerio Público, Lima 2024, k) Analizar la relac. entre la identidad y la Motivación del Ministerio Público, Lima 2024. Por último, como Hipótesis General: La motivación incide significativamente en el Clima Organizacional del Ministerio Público, Lima 2024 y como Hipótesis Específicas: a) Existe relac. entre lo higiénico y el Clima Organizacional del Ministerio Público, Lima 2024, b) Existe relac. entre lo motivador y el Clima Organizacional del Ministerio Público, Lima 2024., c) Existe relac. entre la estructura y la Motivación del Ministerio Público, Lima 2024, d) Existe relac. entre la responsabilidad y la Motivación del Ministerio Público, Lima 2024, e) Existe relac. entre la recompensa y la Motivación del Ministerio Público, Lima 2024, f) Existe relac. entre el desafío y la Motivación del Ministerio Público, Lima 2024, g) Existe relac. entre las relaciones y la Motivación del Ministerio Público, Lima 2024, h) Existe relac. entre la cooperación y la Motivación del Ministerio Público, Lima 2024, i) Existe relac. entre los estándares y la Motivación del Ministerio Público, Lima 2024, j) Existe relac. entre los conflictos y la Motivación del Ministerio Público, Lima 2024, k) Existe relac. entre la identidad y la Motivación del Ministerio Público, Lima 2024.

En cuanto a las teorías que respaldan a la variable 1, para Infante, (2002), la Teoría de Frederick Irving Herzberg conocida además como la Teoría de los dos Fact. Establece que, generar contrariedad en los servidores son de condición totalmente diferente de los factores que genera satisfacción; por lo que existen dos tipos: a) Los Factores Higiénicos: tales como las remuneraciones, las circunstancias ambientales, los mecanismos de inspección, las relaciones personales entre dos a más y la conducción de la entidad evitan la insatisfacción, pero no generan motivación para la satisfacción y b) Los Factores Motivadores: tales como la consideración, sentimiento de logro, la soberanía o la

responsabilidad, las oportunidades de progreso y el trabajo en sí pueden producir satisfacción si los factores higiénicos ejercen correctamente.

En tal sentido, Pandovan, (2020) consideró que la motivación laboral abarca una variedad de campos científicos de la conducta, como la psicología y la sociología. Puede ser realizado a los empleados de cualquier organización o nivel jerárquico. Permite conocer qué valora un trabajador en su Centro Laboral y qué desea en él. Un líder comprometido debe conocer y aplicar una variedad de procedimientos de motivación para renovar la calidad de subsistencia laboral de sus empleados. Cuando conjuntamente los trabajadores están motivados a un nivel suficiente, dan más de sí mismos y se entusiasman por lograr sus metas, lo que resultará en un exitoso desempeño organizacional. Por lo que, para Sellan, (2019) El impulso que nos llevó a tomar una acción fue conocido como motivación. Se identifica como un proceso no innato en las personas interactuando unos con otros y con su entorno que los rodea. Es la parte que inspira a establecer metas o tener pensamientos íntimos como "me gustaría saber, quiero ser y estoy trabajando".

Entre las dimensiones tenemos: (a) Factores Higiénicos y (b) Factores Motivadores

Respecto a la dimensión 2, para Chinguel, (2023) Litwin y Stinger (1978) pretenden explicar relevantes aspectos de la conducta de los empleados de una entidad utilizando pensamientos como motivación y ambiente. Los literatos intentan explicar los factores de una determinada situación que más inciden en la reacción y las percepciones de una persona. Proponen nueve dimensiones que explicarían el (CO), Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Desafío, Relaciones, Cooperación, Estándares, Conflictos e Identidad, del cual va permitir (a) Considerar los Fact. que influyen en el comp. en circunstancias recientes, con un grado de dificultad social (b) Reducir la complejidad de medir los determinantes situacionales, (c) Hacer posible la significación del poder organizativo total de diferentes dependencias, (d) Los pensamientos de los subordinados de la sociedad sobre las dificultades que presenta el trabajo. Es la medida en que la entidad implementa desafíos manejados para adquirir sus objetivos (e) El respeto y el buen trato hacia el personal influyen en la mejor

productividad de la entidad, son aspectos que benefician a los servidores , (f) El entorno puede tener muchos complementos no racionales, por lo que las personas pueden no estar conscientes del efecto que tiene sobre ellos y los demás, (g) Las categorías y patrones cíclicos fundamentales se derivan del hecho de que el temperamento climático disminuye con el tiempo y experimenta cambios muy rápidos a lo largo del tiempo (h) El prototipo de (C), utiliza un nivel de análisis lo que permite definir el (C) en una gran entidad sin administrar muchos datos y ,(i) Se compromete una amplia gama de enfoques alternativos para el cambio climático.

Según Mendoza, (2005) Salazar-Ponce et al., (2021), mencionó que el clima laboral en una empresa u organización tiene un efecto directo en la eficiencia y satisfacción de los trabajadores. Si el centro laboral es ameno, colaborativo, energético, respetuoso y responsable, la productividad aumentará y se alcanzarán los objetivos.

Por su parte, García Rubiano et al., (2020) indicaron que desde la perspectiva de la metáfora del "clima", el constructo del (CO) hace referencia preliminarmente a la agrupación de cualidades que constituyen el entorno laboral que rodea a las personas que trabajan en una entidad. No obstante, este concepto va más allá del contexto, ya que la idea de un clima organizacional específico implica también a la persona que lo intuye, ya que se basa en la experiencia del sujeto en un ambiente específico

En cuanto a los Antecedentes Internacionales; Macias & Vanga, (2021); Utilizaron un enfoque cuantitativo y muestreo censal para realizar un pronóstico situacional sobre los maestros de la carr. de Ingen. Civil de la Universidad Técnica de Manabí. Se identificaron dimensiones como el (CO) en relación a lo exterior del servidor y la motivación laboral. Los hallazgos indican que, aunque existen problemas con el (CO), estos no tienen un efecto en la (M) de los empleados. Se ha llegado a la conclusión de que los pronósticos realizados a las entidades deben utilizarse como base para crear estrategias de mejoramiento que se enfoquen en las apariencias perjudiciales encontrados. Según los resultados, se sugiere que las estrategias se dividan en acciones inmediatas, corto, medio y largo plazo, manteniendo incluso los aspectos mejorados.

Al respecto, Pilligua Lucas & Arteaga Ureta, (2019) señalaron que el tema de estudio es la falta de un entorno de trabajo adecuado para sus empleados, junto con la exigencia de la gerencia de realizar ventas y productos en tiempo récord sin tomar las medidas o correctivos necesarios. En la exploración se utilizó un enfoque descriptivo y técnicas cualitativas. Los hallazgos indican que el clima laboral de los empleados en la entidad es inadecuado, lo que afecta negativamente la rendición productiva de la organización. Se ha determinado que las empresas deben enfocarse en crear un entorno laboral favorable para sus empleados, con el fin de aumentar su eficiencia.

Asimismo, tenemos a Miguel Sebastián et al., (2023), con el objetivo de determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los docentes de gastronomía en instituciones de educación superior tecnológica de Lima. desde una perspectiva cuantitativa, utilizando un diseño transversal en lugar de experimental. Los resultados mostraron que, aunque los docentes tienen una motivación de nivel medio, no hay una relación significativa entre su motivación y su satisfacción laboral. Quiere decir que lo docentes si tienen satisfacción laboral, pero las organizaciones y asi tomas las medidas pertinentes para que se alineen con los obje. Insti..

De igual manera, Diaz, (2021) establece como Objetivo General de qué manera se relaciona la (M) y las conductas de la sociedad estructural de los colaboradores del Minist. Públ. de Cajamarca durante el 2021, La investigación se llevó a cabo mediante una investigación cuantitativa, no experimental y de alcance relacional. La muestra consistió en 218 empleados, a quienes se les entregaron cuestionarios previamente adaptados para evaluar cada una de las variables según sus indicadores. Se encontró una correlación significativa entre la (M) organizacional y los comportamientos de ciudadanía organizativa de los trabajadores del Minis.

Por otro lado, Ponce,(2017) tuvo como objetivo de trabajo de investigación describir el nivel de (CO) en trabajadores de la Oficina de Estadística e Informática del Hospital Hipólito Unanue 2017. Por lo tanto, los métodos

utilizados fueron cuantitativos, descriptivos, transversales y prospectivos. La población y la muestra censal son: Se compone de 86 empleados de la Oficina de Estadística e Informática del Hospital Hipólito Unanue que han estado empleados durante el año 2017. Concluyendo, gran cantidad de los empleados reconocen que hay problemas en el ambiente constitucional.

Cabe indicar, (Edison, 2022) Tuvo como Obj. De investigación deter. la influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal de la Unidad de Presupuesto de la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2020, utilizó el método cuantitativo, tiene un nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, además, encontró que si tiene una correlación alta entre las variables, debido a que el valor del coeficiente de Pearson es igual a 0.794 y que a juzgar por los resultados se corrobora porque el clima organizacional en general fue calificado como "regular" por el 50% de encuestados, mientras que la motivación laboral fue calificada por el 41% de encuestados como "bajo". En tal sentido el Clima Organizacional tiene influencia en los factores higiénicos con (0,778) y en los factores motivacionales (0,804), respectivamente, del cual hay un mayor porcentaje en los Fac. Mot.

Asimismo, (Pacheco, 2018) Manifestó tener como Obj. Determinar la influencia de la (M) en el (CO) de la empresa Fabricación de Ollas de Teal S.A.C , se utilizó el método cuantitativo, no experimental, detalló que no existe una relación directa entre la (M) y el (CO), obteniendo un valor de 0,946 según las pruebas de Pearson, concluye que los puntos críticos a los Factores Motivacionales y de los que se recomienda mejorar.

Al respecto, (Wong, 2018) indicó tener como Obj. fue determinar el grado de relación que existe entre el (CO) y (M) en los trabajadores. Para determinar este propósito se utilizó un instrumento de medición, que consistió en un cuestionario con 61 preguntas cerradas, que permitió medir cada una de las var. en la escala de Likert, basándose en las nueve dimen. del clima organizacional propuestas por Litwin y Stringer, y en las dos dimen. de motivación descritas por Frederick Herzberg. Dicho instrumento fue aplicado a 12 colaboradores de la empresa. Para la fiabilidad del instrumento se utilizó la prueba Alfa de Cronbach. Utilizaron

el método cuantitativo, con un alfa de crobach para el (CO) de 0.815 y para la (M) con un 0.764. Además, manifiesta que no existe relación entre los Factores Higiénicos y el (CO), ya que los trabajadores podrían tener una línea de carrera por lo que se sientes satisfechos. Los resultados en gen. evidenciaron que no existe relación entre el (CO) y (M) de los colaboradores de la estación de servicio.

II. METODOLOGÍA

El enfoque es Cuantitativo. Kerlinger, (2002), Sánchez Flores, (2019) sostuvo que este enfoque de investigación se llama así porque se ocupa de acontecimientos que se pueden medir mediante el uso de téc. Estadís. para el estudio de los datos recopilados. Su propósito principal es compensar una descripción, explicación, predicción y control objetivo de sus causas.

Nuzulia, (1967) indicó que se llevará a cabo a través de encuestas, que consisten en la recopil. sistemática de informa. a una muestra representativa de una población más amplia. Esto se logrará a través de un cuestionario previamente elaborado que contiene preguntas ajustadas que tienen como objetivo medir la repartición de la población en función de varias características.

Asimismo, es de tipo Aplicada, Castro Maldonado et al.,(2023) mencionó que fija su atención en reconocer las necesidades, adversidades u oportunidades del contexto para aplicar conocimientos y responder a estos requerimientos utilizando el método científico.

Por otro lado el Diseño de Inves. es no exper., ya que Kerlinger (1979, p. 116) Hernández Sampieri et al., (1991) por lo que se realizó sin entremeterse intencionalmente las variables. Es decir, es una investigación en la que no se modifica las variab. independientes. En la investig. no experimental, contemplamos los fenómenos en su contexto natural y luego los examinamos.

También tiene alcance correlacional, Ramos Galarza, (2020) debido a que tenía la intención de desarrollar una suposición que implique un enlace entre más variables. En el ámbito cuantitativo, se utilizan técnicas estadísticas inferenciales con el fin de extender los hallazgos de la investigación para beneficiar a toda la ciudadanía.

Asimismo, la definición conceptual de la V 1, Motivación; se dio en los textos del autor Moreno, (2021) consideró que la motivación era crucial para el aprendizaje, pero a veces se refiere a la actitud, el estado de ánimo, la intención o la percepción que se tiene sobre algo. Esto es difícil de entender, ya que tener una

idea errónea de lo que representa puede resultar en un enfoque inadecuado o inoportuno, lo que reduce su relevancia. Por lo tanto, es importante comenzar a comprender mejor esta variable desde su conceptualización.

Por lo antes mencionado como definición operacional de la variable 1, se mencionó lo siguiente: la Dimensión Factores Higiénicos, con 4 indicadores y 10 ítems, la Dimensión Factores Motivadores, con 4 indicadores y 23 ítems. Con un total de 36 preguntas con opciones de respuesta Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo.

Cabe indicar que para la Variable 2, Chiavenato, (1999) indicó que, El (CO) es el tipo de cosas que los miembros de la entidad ven o experimentan en su entorno y que afectan su comportamiento. Es bueno cuando satisface las exigencias personales y eleva la moral de los integrantes, y malo cuando no lo hace.

Por lo antes indicado, se detalla en la matriz del anexo 2.

En consideración a la población está constituida por 250 servidores, todos del nivel Superior del Ministerio Público.

Asimismo, el muestreo es No Probabilístico.

Y en cuanto al motivo de estudio es cada colaborador de la entidad.

La téc. utilizada en el recojo de información fue la encue., según Katz et al., (2019) manifestó que la encuesta es un método de generación de datos utilizando cuestionarios estandarizados para examinar una variedad de temas relacionados con las personas o grupos estudiados. Estos temas incluyen conducta, ideales, consideraciones, costumbres.

El método para recopilar la información fue el cuestionario. Bonaparte, (2017) afirmó que esta táctica es impersonal y puede ser utilizada en áreas más extensas de la comunidad, lo que resulta en una forma más económica de recopilar los datos necesarios.

De manera que, para estimar la V 1 se utilizó el Cuestionario de la Motivación en cuyo contenido se detalla 21 ítems que viabilizan la recolección de datos de las dimensiones de los Factores Higiénicos y Factores Motivadores. El instrumento que se consideró es la escala de medición ordinal (Likert); donde 1 es Muy en desacuerdo; 2 En desacuerdo; 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4 De acuerdo y 5 Muy de acuerdo.

De similar procedimiento, para medir la Var. 2 se utilizó el Cuestionario del Clima Organizacional, en cuyo contenido se visualiza 53 ítems que permitieron la recolección de datos de las dimensiones de clima organizacional pueden medirse a partir de nueve dimensiones: (a) estructura, (b) responsabilidad, (c) recompensa, (d) desafíos, (e) relaciones, (f) cooperación, g) estándares, (h) conflicto, (i) identidad.

En ese orden, es así que, se aplicó a 152 colaboradores correspondiente a la muestra.

III. RESULTADOS

a. Resultados Descriptivos Tablas de Frecuencia

Tabla 1

Frecuen. de la Dimen. Higiénicos

Factores Higiénicos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja condición Laboral	56	36,8	36,8	36,8
	Media Condición Laboral	49	32,2	32,2	69,1
	Alta condición Laboral	47	30,9	30,9	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Se evidencia; 36.8 % (56) de encuestados manifiestan que el Factor Higiénico frente a la Motivación es baja, 32.2% (49) es media y 30.9% (47) manifiestan un nivel alto.

Tabla 2

Frecuen. de la Dimen Motiva.

Factores Motiva.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcent. válido	Porcent. acumulado
Válido	Baja Relación Interpersonal	55	36,2	36,2	36,2
	Media Relación Interpersonal	52	34,2	34,2	70,4
	Alta Relación Interpersonal	45	29,6	29,6	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Se evidencia; 36.2 % (55) de encuestados manifiestan que el Factor Motivadores frente a la Motivación es baja, 34.2% (52) es media y 29.6 % (45) manifiestan un nivel alto.

Tabla 3

Frecuen. de la Var. Motivación

Sumatoria					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcet. válido	Porcent. acumulado
Válido	Baja Motivación	54	35,5	35,5	35,5
	Media Motivación	49	32,2	32,2	67,8
	Alta Motivación	49	32,2	32,2	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Se evidencia; 35.5 % (54) de encuestados manifiestan que el Factor Motivación es baja, 32.2% (49) es media y 32.2% (49) determinan un nivel alto.

Tabla 4

Frecuen. de la Dimen Estructura

Estructura					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcenta. válido	Porcent. acumulado
Válido	Mala Formalidad	60	39,5	39,5	39,5
	Regular Formalidad	57	37,5	37,5	77,0
	Buena Formalidad	35	23,0	23,0	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Se evidencia; 39.5 % (60) de encuestados manifiestan que el Factor Estructura ante el (CO) es mala, 37.2% (57) es regular y 23.0% (35) concluye un nivel alto.

Tabla 5

Frecuen. de la Dimen Respon.

		Responsabilidad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcent. válido	Porcent. acumulado
Válido	Mala Competencia	56	36,8	36,8	36,8
	Regular Competencia	74	48,7	48,7	85,5
	Buena Competencia	22	14,5	14,5	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Se evidencia; 36.8 % (56) de encuestados manifiestan que el Factor Responsabilidad ante el (CO) es mala, 48.7% (74) es regular y 14.5% (22) finaliza un nivel alto.

Tabla 6

Frecuen. de la Dimen Recom.

		Recompensa			
		Frec.	Porce.	Porcent. válido	Porcent. acumulado
Válido	Mala Retribución	62	40,8	40,8	40,8
	Regular Retribución	59	38,8	38,8	79,6
	Buena Retribución	31	20,4	20,4	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Se evidencia; 40.8 % (62) de encuestados manifiestan que el Factor Recompensa ante el (CO) es mala, 38.8% (74) es regular y 20.4% (31) deducen un nivel alto.

Tabla 7

Frecuen. de la Dimen Desafíos

		Desafíos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcent. válido	Porcent. acumulado
Válido	Bajo desafío	145	95,4	95,4	95,4
	Gran desafío	7	4,6	4,6	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Se evidencia; 95.4 % (145) de encuestados manifiestan que el Factor Desafío ante el (CO) es baja y el 4.6% (7) manifiestan un Gran Nivel.

Tabla 8

Frecuen. de la Dimen Relaciones

		Relaciones			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcenta. válido	Porcenta. acumulado
Válido	Mala Comunicación	62	40,8	40,8	40,8
	Regular Comunicación	73	48,0	48,0	88,8
	Buena Comunicación	17	11,2	11,2	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Se evidencia; 40.8 % (62) de encuestados manifiestan que el Factor Relaciones ante el (CO) es mala, 48.0% (73) es regular y 11.2% (17) finiquitan un nivel alto.

Tabla 9

Frecuen. de la Dimen Cooperación

Cooperación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala colaboración	66	43,4	43,4	43,4
	Regular colaboración	45	29,6	29,6	73,0
	Buena colaboración	41	27,0	27,0	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Se registra; 43.4 % (66) de investigados manifiestan que el Factor Cooperación ante el (CO) es mala, 29.6% (45) es regular y 27.0% (41) terminan con un nivel Buena.

Tabla 10

Frecuen. de la Dimen Estándares

Estándares					
		Frecuencia	Porcen.	Porcentaje válido	Porcent. acumulado
Válido	Mala percepción de metas	62	40,8	40,8	40,8
	Regular percepción de metas	73	48,0	48,0	88,8
	Buena percepción de metas	17	11,2	11,2	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Se evidencia; 40.8 % (62) de encuestados manifiestan que el Factor Estándares ante el (CO) es mala, 48.0% (73) es regular y 11.2% (17) conduce un nivel Buena.

Tabla 11

Frecuen. de la Dimen Conflic.

		Conflictos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcent. válido	Porcent. acumulado
Válido	Deficiente aceptación y solución de inconvenientes	62	40,8	40,8	40,8
	Regular aceptación y solución de inconvenientes	73	48,0	48,0	88,8
	Buena aceptación y solución de inconvenientes	17	11,2	11,2	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Se evidencia; 40.8 % (62) de encuestados manifiestan que el Factor Conflictos ante el Clima Organizacional es deficiente, 48.0% (73) es regular y 11.2% (17) culminando con una posición Buena.

Tabla 12

Frecuen. de la Dimen. Identidad

		Identidad			
		Frecuenc.	Porcent.	Porcen. válido	Porce,. acumulado
Válido	Insuficiente afinidad de objetivos	145	95,4	95,4	95,4
	suficiente afinidad de objetivos	7	4,6	4,6	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Se evidencia; 95.4 % (145) de encuestados manifiestan que el Factor Identidad ante el Clima Organizacional es insuficiente y 4.6% (7) manifiestan un nivel suficiente.

Tabla 13

Frecuencias de la Var. (CO)

		(CO)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcenta. válido	Porcenta. acumulado
Válido	Deficiente Clima Organizacional	51	33,6	33,6	33,6
	Regular Clima Organizacional	53	34,9	34,9	68,4
	Buen Clima Organizacional	48	31,6	31,6	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Se evidencia; 33.6 % (51) de encuestados manifiestan que el Factor Clima Organizacional es deficiente, 34.9% (53) es media y 31.5% (48) manifiestan un buen nivel.

Tablas cruzadas

Tabla 14

(M) vs (CO)

Tabla cruzada Motivación*Clima Organizacional

			Clima Organizacional			
			Deficiente Clima Organizacional	Regular Clima Organizacional	Buen Clima Organizacional	Total
Motivación	Baja motivación	Recuento	15	10	29	54
		% del total	9,9%	6,6%	19,1%	35,5%
	Media motivación	Recuento	16	26	7	49
		% del total	10,5%	17,1%	4,6%	32,2%
	Alta motivación	Recuento	20	17	12	49
		% del total	13,2%	11,2%	7,9%	32,2%
Total	Recuento	51	53	48	152	
	% del total	33,6%	34,9%	31,6%	100,0%	

Del 35,5% (54) de los averiguados difieren que la Motivación tiene un nivel Bajo; 9,9% (15) tiene un (CO) deficiente; 6,6% (10) presentan Clima Organizacional regular; 19,1% (29) expresan un (CO) Bueno.

Del 32,2% (49) de participantes del cual indican que la (M) está en un nivel intermedio; 10,5% (16) tiene un (CO) deficiente; 17,1% (26) presentan un Clima Organizacional regular; 4,6 (7) presentan un (CO) Bueno.

Del 32,2% (49) de informantes expresan que la motivación está en un nivel intermedio; 13,2% (20) se ubican en un deficiente (CO); 11,2% (17) tienen un Clima Organizacional regular y 7,9 (12) se ubica un Clima Organizacional Bueno.

Tabla 15

Factores Higiénicos vs (CO)

Tabla cruzada Factores higiénicos*(CO)

			Clima Organizacional			
			Deficiente			
			Clima Organizacional	Regular Clima Organizacional	Buen Clima Organizacional	Total
Factores higiénicos	baja condición laboral	Recuento	25	14	17	56
		% del total	16,4%	9,2%	11,2%	36,8%
	Media condición laboral	Recuento	9	21	19	49
		% del total	5,9%	13,8%	12,5%	32,2%
	Alta condición laboral	Recuento	17	18	12	47
		% del total	11,2%	11,8%	7,9%	30,9%
Total	Recuento	51	53	48	152	
	% del total	33,6%	34,9%	31,6%	100,0%	

Del 36,8% (56) de los encuest. mencionan que los Factores Higiénicos tiene un nivel Bajo; 16,4% (25) tiene un (CO) deficiente; 9,2% (14) presentan Clima Organizacional regular; 11,2% (17) expresan un Clima Organizacional Bueno.

Del 32,2% (49) de participantes del cual indican que los Factores Higiénicos está en un nivel medio; 5,9% (9) tiene un (CO) deficiente; 13,8% (21) presentan un Clima Organizacional regular; 12,5 (19) presentan un Clima Organizacional Bueno.

Del 30,9% (47) de personal expresan que la motivación está en un nivel intermedio; 11,2% (17) se ubican en un deficiente (CO); 11,8% (18) tienen un Clima Organizacional regular y 7,9 (12) se ubica un Clima Organizacional Bueno.

Tabla 16

Factores Motivadores vs (CO)

Tabla cruzada Factores motivadores* (CO)

		Clima Organizacional				
		Deficiente				
		Clima Organizacional	Regular Clima Organizacional	Buen Clima Organizacional		Total
Factores motivadores	Baja relación interpersonal	Recuento	14	11	30	55
		% del total	9,2%	7,2%	19,7%	36,2%
	Media relación interpersonal	18	28	6	52	
		11,8%	18,4%	3,9%	34,2%	
Total	Alta relación interpersonal	19	14	12	45	
		12,5%	9,2%	7,9%	29,6%	
		51	53	48	152	
		33,6%	34,9%	31,6%	100,0%	

Del 36,2% (55) de los que laboran en la manifiestan que los Factores Motivadores tiene un nivel Bajo; 9,2% (14) tiene un (CO) deficiente; 7,2% (11) presentan Clima Organizacional regular; 19,7% (30) expresan un Clima Organizacional Bueno.

Del 34,2% (52) de participantes del cual indican que los Factores Motivadores está en un nivel intermedio; 11,8% (18) tiene un (CO) deficiente; 18,4% (28) presentan un Clima Organizacional regular; 3,9 (6) presentan un Clima Organizacional Bueno.

Del 29,6% (45) de informantes expresan que la motivación está en un nivel alto; 12,5% (19) se ubican en un deficiente (CO); 9,2% (14) tienen un Clima Organizacional regular y 7,9 (12) se ubica un Clima Organizacional Bueno.

a. Resultados Inferenciales
Prueb. de normalidad

Tabla 17

Prueba de Normal.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Recompensa	,261	152	,000	,790	152	,000
Cooperación	,278	152	,000	,774	152	,000
Conflictos	,265	152	,000	,774	152	,000
Estructura	,254	152	,000	,793	152	,000
Responsabilidad	,260	152	,000	,789	152	,000
Relaciones	,265	152	,000	,774	152	,000
Desafíos	,541	152	,000	,213	152	,000
Estándares	,265	152	,000	,774	152	,000
Identidad	,541	152	,000	,213	152	,000
Clima Organizacional	,223	152	,000	,796	152	,000
Factores higiénicos	,242	152	,000	,789	152	,000
Factores motivadores	,237	152	,000	,794	152	,000
Motivación	,235	152	,000	,790	152	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se examina un p valor de $0,00 < 0,05$ lo que me indica que los datos no realizan una distrib. normal. Por lo tanto, se aplicará una prueb. no paramétrica, por referirse a una correlación se usó rho de Spearman.

Contrastación de las Hipotesis

Hipo. Gen.

Ha: La motivación incide significativamente en el (CO)el Ministerio Público, Lima 2024.

Ho: La motivación no incide significativamente en el (CO) del Ministerio Público, Lima 2024.

Tabla 18

Correlac. de la Variable (M) vs (CO)

Correlaciones				
			Motivación	(CO)
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	-,220**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	152	152
	(CO)	Coeficiente de correlación	-,220**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	152	152

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se registra que el p valor $0,007 < 0,05$. Entonces si existe una relación significativa. Presenta una correlación débil de -0,220 (22%), es decir cuando la motivación aumenta el (CO) aumenta. Luego se niega la hipótes. nula y se aprueba la hipóte. alterna.

Hipotesis General

Ha: La motivación incide significativamente en el (CO) del Ministerio Público, Lima 2024.

Ho: La motivación no incide significativamente en el Clima (CO) del Ministerio Público, Lima 2024.

Tabla 19

Correlación de la Factores Higiénicos vs (CO)

			Correlaciones	
			Factores higiénicos	(CO)
Rho de Spearman	Factores higiénicos	Coeficiente de correlación	1,000	,034
		Sig. (bilateral)	.	,678
		N	152	152
	(CO)	Coeficiente de correlación	,034	1,000
		Sig. (bilateral)	,678	.
		N	152	152

Como el p valor $0,678 > 0,05$. Entonces no existe una relación significativa entre los Factores Higiénicos y el (CO). Presenta una correlación débil de 0,034 (3,4%). Por lo que se niega la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula.

Hipotesis Específica

Ha: Existe relación entre lo higiénico y el (CO) del Ministerio Público, Lima 2024.

Ho: No existe relación entre lo higiénico y el (CO) del Ministerio Público, Lima 2024

Tabla 20

Correlación de la Factores Motivadores vs Clima Org.

Correlaciones				
			Fact. motivadores	(CO)
Rho de Spearman	Fact. motivadores	Coeficiente de correlación	1,000	-,238**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	152	152
	(CO)	Coeficiente de correlación	-,238**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	152	152

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como el p valor $0,003 < 0,05$. Quiere decir que, si existe una relación significativa entre los Factores Motivadores y el Clima Organizacional. Presenta una correlación débil de 0,238 (23,8%). En tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Ha: Existe relación entre lo motivador y el (CO) del Ministerio Público, Lima 2024.

Ho: No existe relación entre lo motivador y el (CO) del Ministerio Público, Lima 2024.

IV. DISCUSIÓN

El principal objetivo de esta problemática es Determinar la incidencia de la (M) en el (CO) del Ministerio Público, Lima 2024.

En tal sentido, respecto al Objetivo General; se observa

Primero, cuando la GTH se sitúa en los niveles baja (35,5%), media (32,2%) y alta (32,2%); la CE se muestra deficiente (33,6%), regular (34,9%) y bueno (31,6%). Por otro lado, el $Rho = 0,007$ y p valor $> 0,05$, por lo que diagnosticaron una correlación débil; se pudo rechazar la H_a y aceptar la H_o . Tal como indica Pacheco 2018, donde mencionó que la motivación no tiene relación directa entre la (M) y el (CO), se ha determinado que ambas actúan como variables independientes, es decir que no existe influencia entre sí. Sin embargo, hay una relación solo en casos que el servidor presenta una baja motivación, del cual si influye en los fact. motivacionales del Clima Org.

Al respecto, en cuanto al Obj. Esp. 1; se dedujo que, los valores de $Rho = 0,678$ y p valor $> 0,05$, establecidos en el estadígrafo de Spearman, disponiendo una correlación débil; se pudo rechazar la H_a y aceptar la H_o , donde se determina que no existe relación entre los Fact. Higiénicos y el (CO), ya que el personal puede hacer línea de carrera en el puesto que se encuentra y a la vez seguir escalando profesionalmente.

Sobre el Obj. Esp. 2; el resultado inferencial los valores de $Rho = 0,003$ y p valor $< 0,05$, establecidos en el estadígrafo de Spearman, por lo que se concluye con una correlación débil; se pudo rechazar la H_o y aceptar la H_a . Del cual manifiesta que existe relación entre la Dimensión Motivador y el (CO), tal como lo menciona Edison 2022, con un nivel descriptivo correlacional en donde se determina que el (CO) influye significativamente en los Factores Motivacionales, que se encuentra el salario, el nivel de condiciones físicas de la entidad y el nivel de calidad de supervisión de tienen los servidores.

V. CONCLUSIONES

1. Con el valor Rho= 0,007 y de la significancia 0,000 ($p < 0,05$) se procedió a rechazar la hipóte. nula y dar por aceptada la hipóte. alterna, concluyendo que la motivación si incide significativamente en el C.O.
2. Con el valor Rho= 0,678 y de la significancia 0,000 ($p > 0,05$) se procedió a explusar la hipótesis alterna y dar por aceptada la hipótesis nula, concluyendo que no existe relación entre lo higiénico y el C.O.
3. Con el valor Rho= 0,003 y de la significancia 0,000 ($p < 0,05$) se procedió a rechazar la hipótes. nula y dar por aceptada la hipóte. alterna, concluyendo que si existe relación entre lo motivador y el C.O.

VI. RECOMENDACIONES

Primero, se recomienda al PJFSC del motivo de estudios, tener en cuenta que cuando hay una buena Gestión Administrativa los trabajadores tendrán una mejor motivación para lograr las metas realizadas; además se recomienda realizar las gestiones necesarias para el aumento salarial o bonificaciones al personal y dar énfasis en los ambientes físico donde se labora.

Segundo, se recomienda a los servidores, que el trato laboral sea agradable, colaborativo, dinámico, respetuoso y responsable entre cada servidor, todo ello con el fin de que la productividad aumente y se alcancen los objetivos laborales de la entidad.

Tercero, se recomienda a los usuarios tengan un trato cordial con los servidores y sean empáticos por algún trámite no solucionado a tiempo, ya que podría suceder diferentes situaciones en la que los usuarios se puedan exaltar ante un problema.

Cuarto, se recomienda a los futuros investigadores, que profundicen su investigación e incluyendo otras variables, otros enfoques para concluir con su tema, ya que de esta manera logran obtener, concluir y recomendar el mejoramiento de cualquier entidad a la que se basen.

REFERENCIAS

- Arijanto, A., Suroso, A., & Indrayanto, A. (2022). The Impact of Ethical Leadership and Motivation to Innovative Work Behavior with Friendly Relationship Knowledge Sharing Mediating Variables in Small Medium Enterprises (SMEs). *Quality - Access to Success*, 23(188), 86–91. <https://doi.org/10.47750/QAS/23.188.12>
- Banco Mundial. (11 de Abril de 2023). Educación. Recuperado el 20 de Abril de 2024, de <https://www.bancomundial.org/es/topic/education/overview>
- Bautista, T., Santa María, H., & Córdova, U. (2021). Achievement of competencies in the learning process during times of COVID-19. *Propósitos y Representaciones*, 9(1).
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1175>
- Bonaparte, A. (2017). Técnicas de investigación. *Técnicas de Investigación Social*, 62–93.
- Bravo, L., Egusquiza, M., Ruiz, M., & Manrique, M. (2023). Clima organizacional en las pymes del sector comercio de la ciudad de Ayacucho. In *Revista Venezolana de Gerencia* (Vol. 28, Issue 101, pp. 171–184). [file:///E:/UPN/9NO CICLO/TALLER DE TESIS 1/SCPS 1.pdf](file:///E:/UPN/9NO%20CICLO/TALLER%20DE%20TESIS%201/SCPS%201.pdf)
- Castro Maldonado, J. J., Gómez Macho, L. K., & Camargo Casallas, E. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. In *Tecnura* (Vol. 27, Issue 75). <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
- Cabana, M. A., & Herrera, K. C. (2018). Info-knowledge for supply chains: its links with management, human capital, supply chain operations and innovation. *Pensamiento & Gestión*(45), 12-25.
<https://doi.org/10.14482/pege.45.9701>
- Calics, L. P., & Ochoa, M. L. (2021). Políticas públicas educativas y calidad en la educación básica primaria: un análisis desde los fundamentos teóricos. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(4), 5127-5138.

- Carrasco, H. R. (2020). Gestión del talento humano y Motivación en docentes de una escuela, Ecuador, 2019. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Piura. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50711>
- Cleofas, J. V. (2020). Student involvement, mental health and quality of life of college students in a selected university in Manila, Philippines. *International Journal of Adolescence and Youth*, 25(1), 435-447.
<https://doi.org/10.1080/02673843.2019.1670683>
- Ccanto, L. (2022). *Escuela de Posgrado Escuela de Posgrado*.
- Chiavenato, I. (1999). Administración de Recursos Humanos. *Editorial Mc Graw Hill*, 6(8), 75. <https://doi.org/10.25100/cdea.v6i8.324>
- Chiavenato, I. (2020). Clima Organizacional. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones (5a ed.). México: McGraw-Hill.
- Chinguel, R. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas peruanas publicas. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/109209>
- Cortez, R. (2023). Políticas de capacitación docente y Motivación. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/125249>
- Díaz, R. (2021). *Escuela de Posgrado Escuela de Posgrado*.
- Díaz, J. L., Salazar, P. A., & Noguera, G. (2018). El Clima Organizacional y su relación histórica con las teorías administrativas más relevantes. In book: Innovación, emprendimiento y competitividad Publisher: Universidad Pontificia Bolivariana, 8-53. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/364350801_El_talento_humano_y_su_relacion_historica_con_las_teorias_administrativas_mas_relevantes
- Edison, H. (2022). *Clima Organizacional y motivación laboral del personal de la unidad de presupuesto de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 20220*. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4723/Tesis>

Henry Valentín.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espí-ritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>

Figuroa, D. Y., Pelegrín, N., & López, L. E. (2021). Gestión del talento humano y el Clima Organizacional en la Unidad Educativa Franklin Delano Roosevelt de la ciudad de Portoviejo. Mikarimin. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 7(1), 97-114.

García Rubiano, M., Vesga Rodríguez, J. J., & Gómez Rada, C. A. (2020). Clima organizacional: teoría y práctica. In *Clima organizacional: teoría y práctica* (Issue January). <https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>

García, F. J., Juárez, S. C., & Salgado, L. (2018). Gestión escolar y la Motivación. *Revista Cubana Educación Superior*, 37(2), 206-216. Obtenido de

Ghanney, R. A. (2018). How parental education and literacy skill levels affect the education of their wards: The case of two schools in the Effutu municipality of Ghana. *International Journal of Education and Practice*, 6(3), 107-119.

<https://doi.org/10.18488/journal.61.2018.63.107.119>

Godwin, S. M. (2017). Globalization, Education and Emiratisation: A study of the United Arab Emirates. (27), 1-14.

<https://doi.org/10.1002/j.1681-4835.2006.tb00178.x>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (1991). Diseños no experimentales de investigación. *Metodología de La Investigación*, 187–206.

<https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/mikarimin/article/view/2248>

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142018000200016

Infante, A. V. (2002). El Legado. *Empresa Familiar y Familia Empresaria*, 210–219. <https://doi.org/10.2307/j.ctv2p7j4nb.27>

Katz, M., Seid, G., & Abiuso, F. L. (2019). CUADERNO DE CÁTEDRA N° 7 La

técnica de encuesta : Características y aplicaciones. *Carrera De Sociología*
– Uba Metodología, 38.
<https://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-técnica-de-encuesta.pdf>

Macias, E., & Vanga, M. (2021). *Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejor...: Descubridor UPeU* (p. 21).
<https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=1&sid=07619b4f-7406-4a85-a11a-3503a34b9525%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3D%3D#AN=edsdoj.3f04b0250dbf48e89122cf14406468ee&db=edsdoj>

Miguel Sebastián, A. C., Fernando Rodolfo, G. C., & Miguel Sebastián, A. C. (2023). Motivation and job satisfaction of teachers in gastronomy in Lima high schools. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(9), 316–329.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.20>

Moreno, K. (2021). *Escuela de Psicología Bases teóricas de la motivación académica*.

Nuzulia, A. (1967). Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.

Pacheco, J. (2018). *Influencia De La Motivación Laboral En El Clima Organizacional De La Empresa Fabricación De Ollas De Metal Sac*. 1–82.
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1717/1/TL_PachecoTorresJair.pdf

Pandovan, I. (2020). *Teorías de la motivación. aplicación práctica*. 1–108.

Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (2019). Clima Laboral Como Factor Clave En Elrendimiento Productivo De Las Empresas.Estudio Caso. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28).
<https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>

Ponce, M. (2017). *Clima organizacional en trabajadores de la Oficina de Estadística e Informática del Hospital Nacional Hipólito*. 85.

- Quiliche, L. Y. (2019). Clima Organizacional y su relación con la calidad educativa en la Institución Educativa. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Trujillo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37216>
- Ramos Galarza, C. (2020). The scope of an investigation O escopo de uma investigação. *CienciAmérica*, 9(3), 1–5.
- Rivera, L. M. (2019). Reclutamiento y Motivación al personal empresarial. *Revista Científica FIPCAEC*, 4(12), 58-71.
<http://dx.doi.org/10.23857/fipcaec.v4i12.65>
- Salazar-Ponce, E. G., Alvarado-Franco, D. R., & Holguín-León, G. H. (2021). Organizational climate and its impact on job satisfaction: Case of the Covipen Security Company. *Revista Científica: Dominio de Las Ciencias*, 7(5), 581–596. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i5.2269>
- Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 13, 101–122.
<https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sellan, M. (2019). Importancia de la motivación en el aprendizaje Importance of motivation in learning Sinergias educativas. *Periodicidad: Semestral*, 2(1), 1–4.
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/382/3821587003/3821587003.pdf>
- Tahiri, A., Kovaci, I., Dimoska, T., & Meha, A. (2022). Impact Of Motivation on Employee Performance in The Hospitality Industry. *Quality - Access to Success*, 23(187), 58–64. <https://doi.org/10.47750/QAS/23.187.07>
- Wong, A. (2018). *Diagnóstico del Clima Organizacional y su relación con el grado de motivación en los colaboradores de la estación de servicio MODELO S.A.C.*
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1196/1/TL_WongLentAlfredoAndres.pdf.pdf

ANEXOS

ANEXO 1: TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 25

Tabla de Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL
Variable 1: Motivación	Para Infante, (2002), la Teoría de Frederick Irving Herzberg conocida también como la Teoría de los dos Factores. Establece que, generan insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los factores que producen satisfacción; existen dos tipos: a) Los Factores Higiénicos: tales como las remuneraciones, las condiciones ambientales, mecanismos de supervisión, relaciones interpersonales y administración de la organización, evitan la insatisfacción, pero no producen motivación satisfacción y b) Los Factores Motivadores: tales como el reconocimiento, sentimiento de logro, autonomía o responsabilidad, posibilidades de avances y trabajo en sí, sí produce satisfacción, a condición de que los factores higiénicos estén funcionando aceptablemente.	La dimensión e indicadores que midieron la variable: Factores Higiénicos (Nivel de crecimiento, nivel de reconocimiento, Nivel de Responsabilidad)	Higiénicos	Nivel de Crecimiento	7, 21, 12, 17	Escala de Likert (1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo	Alto [75-100] Medio [47-74] Bajo [20-46]
				Nivel de Reconocimiento	8, 1, 16, 13		
				Nivel de Responsabilidad	2, 6, 9		
		La dimensión e indicadores que midieron la variable: Factores Motivadores (Nivel de salario, Nivel de condiciones físicas de la empresa, Nivel de la Calidad de Supervisión)	Motivadores	Nivel de salario	18, 20, 14, 3		
Nivel de condiciones físicas de la Empresa	5, 19, 11						
Nivel de la Calidad de supervisión	15, 10, 4						
Variable 2: Clima Organizacional	Litwin y Stinger (1978) intentan explicar importantes aspectos de la conducta de los individuos que trabajan en una organización utilizando los conceptos como motivación y clima. Los autores tratan de describir los determinantes situacionales y ambientales que más influyen sobre la conducta y percepción del individuo. Proponen nueve dimensiones que explicarían el Clima Organizacional, Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Desafío, Relaciones, Cooperación, Estándares, Conflictos e Identidad.	La dimensión e indicadores que midieron la variable: Estructura (Organización, Políticas, Restricciones, Comunicaciones)	Estructura	Organización Políticas Restricciones Comunicaciones	1 al 10	Escala de Likert (1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo	Alto [75-100] Medio [47-74] Bajo [20-46]
		La dimensión e indicadores que midieron la variable: Responsabilidad (Autonomía, Iniciativa, Obstáculo)	Responsabilidad	Autonomía Iniciativa Obstáculo	11 al 17		
		La dimensión e indicadores que midieron la variable: (Recompensa)	Recompensa	Incentivo Reconocimiento	18 al 22		
		La dimensión e indicadores que midieron la variable: (Filosofía Organizacional, Riegos)	Desafíos	Filosofía Organizacional Riegos	23 al 27		
		La dimensión e indicadores que midieron la variable: Relaciones (Relaciones Interpersonales)	Relaciones	Relaciones Interpersonales	28 al 32		
		La dimensión e indicadores que midieron la variable: Cooperación (Rendimiento, Motivación)	Cooperación	Rendimiento Motivación	33 al 38		
		La dimensión e indicadores que midieron la variable: Estándares (Liderazgo Directivo, Trabajo en equipo)	Estándares	Liderazgo Directivo Trabajo en equipo	39 al 43		
		La dimensión e indicadores que midieron la variable: Conflictos (Desacuerdo, Decisiones)	Conflictos	Desacuerdo Decisiones	44 al 48		
		La dimensión e indicadores que midieron la variable: Identidad (Compromiso)	Identidad	Compromiso	49 al 52		

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario sobre la Motivación para el Personal del Ministerio Público, Lima 2024

Datos generales

Edad:

Sexo:

Estado Civil:

Condición laboral:

INDICACIONES

Marque con una X la respuesta que considere correcta de acuerdo a la pregunta.

1 Muy en desacuerdo 2 En desacuerdo 3 Ni de acuerdo
Ni en desacuerdo 4 De acuerdo 5 Muy de acuerdo

N°	ITEM	1	2	3	4	5
1	Mis ideas y sugerencias son tomadas en cuenta.					
2	Me brindan la facilidad de realizar mi trabajo de acuerdo a mi criterio.					
3	El sueldo que recibo cubre mis necesidades familiares y personales.					
4	Mi jefe hace un buen trabajo en la asignación de mis funciones y coordinación con los colaboradores.					
5	Considero que la empresa me proporciona los recursos y materiales necesarios para la ejecución de mi trabajo.					
6	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad en mi trabajo.					
7	Siento que la empresa tiene un buen plan de línea de carrera.					
8	El trabajo que realizo tiene un alto nivel de importancia.					
9	Me siento motivado por los resultados que logro en mi trabajo.					
10	Me encuentro satisfecho por el apoyo que recibo de parte de mi jefe, cuando se presentan problemas en el trabajo.					
11	La distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómodo y eficientemente.					
12	La empresa me capacita para desarrollar mejor mi trabajo.					
13	Recibo críticas constructivas sobre mi trabajo para mejorar.					
14	Me siento recompensando económicamente por mi rendimiento en el trabajo.					
15	Me motiva que mi jefe me felicite por realizar de manera correcta mi trabajo.					
16	La empresa me permite actuar con autonomía y libertad.					
17	Me siento con la capacidad suficiente para asumir algún cargo de mayor jerarquía.					
18	Considero que la remuneración que recibo está de acuerdo al trabajo que realizo.					
19	La empresa presta condiciones de seguridad para realizar mi trabajo.					
20	Recibo premios y/o incentivos por parte de la empresa.					
21	El trabajo que realizo me permite adquirir nuevos conocimientos y progresar.					

Cuestionario sobre el Clima Organizacional para el Personal del Ministerio Público, Lima 2024

Datos generales

Edad:

Sexo:

Estado Civil:

Condición laboral:

INDICACIONES

Marque con una X la respuesta que considere correcta de acuerdo a la pregunta.

1	Muy en desacuerdo	2	En desacuerdo	3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	De acuerdo	5	Muy de acuerdo
----------	----------------------	----------	---------------	----------	-----------------------------------	----------	---------------	----------	-------------------

Estructura		1	2	3	4	5
1. En esta organización las tareas están claramente definidas						
2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas						
3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones						
4. Conozco claramente las políticas de esta organización						
5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización						
6. En esta organización existe la simplificación Administrativa						
7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).						
8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.						
9. En esta organización se tiene claro el flujo de reportes						
10. Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.						
Responsabilidad						
11. Se verifica minuciosamente los casos individuales						
12. A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.						
13. Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.						
14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.						
15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.						
16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.						
17. En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.						
Recompensa						
18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.						
19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.						
20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.						
21. En esta organización hay muchísima crítica.						
22. En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.						
Desafíos						
23. La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.						
24. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.						
25. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante.						
26. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.						
27. Aquí la organización se arriesga por una buena idea.						
Relaciones						
28. Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.						
29. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.						
30. Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.						
31. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.						
32. Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables.						
Cooperación						
33. En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.						

34. La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.						
35. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.						
36. La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.						
37. Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.						
38. Me siento orgulloso de mi desempeño.						
Estándares						
39. Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.						
40. Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.						
41. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.						
42. Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.						
43. La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.						
Conflicto						
44. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.						
45. La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.						
46. Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.						
47. Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.						
48. Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.						
Identidad						
49. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.						
50. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.						
51. El personal es leal hacia la Organización						
52. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.						

ANEXO 3: FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: La Motivación y su incidencia en el Clima Organizacional del Ministerio Público, Lima 2024. Por lo que se le solicita que tenga bien a evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación del contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario de la variable MOTIVACIÓN

Definición de la variable: Infante (2002) la Teoría de Frederick Irving Herzberg conocida también como la Teoría de los dos Factores. Establece que, generar insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los factores que producen satisfacción.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
INTRINSECA Citado a Infante (2002), esta dimensión conlleva a las remuneraciones, las condiciones ambientales, mecanismos de supervisión, relaciones interpersonales y administración de la organización, están la insatisfacción, pero no producen motivación satisfacción	Nivel de Crecimiento	7. Siento que la empresa tiene un buen plan de líneas de carrera. 12. La empresa me capacita para desarrollar mejor mi trabajo. 17. Me siento con la capacidad suficiente para asumir algún cargo de mayor jerarquía. 21. El trabajo que realizo me permite adquirir nuevos conocimientos y progresar.	1	1	1	1	
	Nivel de Reconocimiento	1. Mis ideas y sugerencias son tomadas en cuenta. 8. El trabajo que realizo tiene un alto nivel de importancia. 13. Recibo críticas constructivas sobre mi trabajo para mejorar. 18. La empresa me permite actuar con autonomía y libertad.	1	1	1	1	
	Nivel de Responsabilidad	2. Me brindan la facilidad de realizar mi trabajo de acuerdo a mi criterio. 6. Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad en mi trabajo. 9. Me siento motivado por los resultados que logro en mi trabajo.	1	1	1	1	

<p align="center">EXTRÍNSECA</p> <p>Citando a Infante (2002), esta dimensión conlleva a el reconocimiento, sentimiento de logro, autonomía o responsabilidad, posibilidades de avances y trabajo en sí, al producir satisfacción, a condición de que los factores higiénicos estén funcionando aceptablemente</p>	<p align="center">Nivel de Salario</p>	<p>3. El sueldo que recibo cubre mis necesidades familiares y personales.</p> <p>14. Me siento recompensado económicamente por mi rendimiento en el trabajo.</p> <p>18. Considero que la remuneración que recibo está de acuerdo al trabajo que realizo.</p> <p>20. Recibo premios y/o incentivos por parte de la empresa.</p>	1	1	1	1	
	<p align="center">Nivel de condiciones físicas de la Empresa</p>	<p>5. Considero que la empresa me proporciona los recursos y materiales necesarios para la ejecución de mi trabajo.</p> <p>11. La distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómodo y eficientemente.</p> <p>19. La empresa presta condiciones de seguridad para realizar mi trabajo.</p>	1	1	1	1	
	<p align="center">Nivel de la Calidad de supervisión</p>	<p>4. Mi jefe hace un buen trabajo en la asignación de mis funciones y coordinación con los colaboradores.</p> <p>10. Me encuentro satisfecho por el apoyo que recibo de parte de mi jefe, cuando se presentan problemas en el trabajo.</p> <p>15. Me motiva que mi jefe me felicite por realizar de manera correcta mi trabajo.</p>	1	1	1	1	

Ficha de validación del juicio de experto

Nombre del instrumento	La Motivación y su incidencia en el Clima Organizacional del Ministerio Público, Lima 2024.
Objetivo del instrumento	El instrumento tiene como objetivo medir el nivel de la Motivación del Ministerio Público de Lima.
Nombre y apellidos del experto	Abel Jesús de la Cruz López
Documento de identidad	15429731
Área de experiencia en el área	Jefe Logística
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	EPS Emapa Cafeta S. A.
Cargo	Jefe Zonal-Mala
Número telefónico	980405058
Firma	
Fecha	05-06-24

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: La Motivación y su incidencia en el Clima Organizacional del Ministerio Público, Lima 2024. Por lo que se le solicita que tenga bien a evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación del contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántico son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario de la variable CLIMA ORGANIZACIONAL

Definición de la variable: Chinguel, (2023) Libén y Stinger (1978) intentan explicar importantes aspectos de la conducta de los individuos que trabajan en una organización utilizando los conceptos como motivación y clima. Los autores tratan de describir los determinantes situacionales y ambientales que más influyen sobre la conducta y percepción del individuo.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
ESTRUCTURA Citado a Chinguel (2023) Libén y Stinger (1978), esta dimensión conlleva a analizar los determinantes de los motivadores de la conducta en situaciones actuales, con clara complejidad social.	Organización Políticas Restricciones Comunicaciones	1. En esta organización las tareas están claramente definidas 2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas 3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones 4. Conozco claramente las políticas de esta organización 5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización 6. En esta organización existe la simplificación Administrativa 7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta) 8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación 9. En esta organización se tiene claro el flujo de reportes 10. Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos están claros y se cumplan.	1	1	1	1	
RESPONSABILIDAD Citado a Chinguel (2023) Libén y Stinger (1978), esta dimensión conlleva a simplificar los problemas de medición de los determinantes situacionales.	Autonomía Iniciativa Obediencia	11. Se verifica minuciosamente los casos individuales 12. A mí jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él. 13. Mis superiores solo tratan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado. 14. En esta organización algo adelanto cuando tomo la	1	1	1	1	

		<p>iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.</p> <p>15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.</p> <p>16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.</p> <p>17. En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.</p>					
<p>RECOMPENSA</p> <p>Citando a Chinguel (2023) Lúvin y Stinger (1978), esta dimensión conlleva a hacer posible la caracterización de la influencia ambiental total de varios ambientes</p>	<p>Incentivo Reconocimiento</p>	<p>18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.</p> <p>19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.</p> <p>20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.</p> <p>21. En esta organización hay muchísima crítica.</p> <p>22. En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.</p>	1	1	1	1	
<p>DESAFÍOS</p> <p>Citando a Chinguel (2023) Lúvin y Stinger (1978), esta dimensión conlleva a los sentimientos que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve retos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.</p>	<p>Filosofía Organizacional Riesgos</p>	<p>23. La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero cuidadosamente.</p> <p>24. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.</p> <p>25. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante.</p> <p>26. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.</p> <p>27. Aquí la organización se arriesga por una buena idea.</p>	1	1	1	1	
<p>RELACIONES</p> <p>Citando a Chinguel (2023) Lúvin y Stinger (1978), esta dimensión sugiere que las influencias ambientales organizacionales son generales, además señala que ciertos factores tales como la historia y la tradición, el estilo de liderazgo, influyen por medio del clima en la motivación y conducta del individuo.</p>	<p>Relaciones Interpersonales</p>	<p>28. Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.</p> <p>29. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.</p> <p>30. Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.</p> <p>31. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.</p> <p>32. Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables.</p>	1	1	1	1	
<p>COOPERACIÓN</p> <p>Citando a Chinguel (2023) Lúvin y Stinger (1978), esta dimensión conlleva a que el clima pueda tener muchos elementos no racionales, por tanto, los individuos, pueden ser completamente inconscientes del efecto que el clima está teniendo sobre ellos y los otros.</p>	<p>Rendimiento Motivación</p>	<p>33. En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.</p> <p>34. La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.</p> <p>35. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente el rendimiento personal y grupal.</p> <p>36. La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.</p> <p>37. Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.</p> <p>38. Me siento orgulloso de mi desempeño.</p>	1	1	1	1	

<p>ESTÁNDARES</p> <p>Citando a Chinguel (2023) Litwin y Stringer (1978), esta dimensión conlleva a las condiciones del clima decaen con el tiempo y sufren cambios temporales claramente rápidos, con retorno a niveles y patrones cíclicos básicos.</p>	<p>Liderazgo Directivo Trabajo en equipo</p>	<p>39. Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores. 40. Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización. 41. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra. 42. Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil. 43. La filosofía de nuestros jefes enfatiza al factor humano, cómo se alientan las personas, etc.</p>	1	1	1	1	
<p>CONFLICTOS</p> <p>Citando a Chinguel (2023) Litwin y Stringer (1978), esta dimensión conlleva a que el modelo de clima utiliza un nivel de análisis más que permita describir el clima en una gran organización, sin el manejo de un elevado número de datos.</p>	<p>Desacuerdo Decisiones</p>	<p>44. En esta organización se causa buena impresión al uno se mantiene callado para evitar desacuerdos. 45. La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos pueda ser bastante saludable. 46. Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos. 47. Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes. 48. Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.</p>	1	1	1	1	
<p>IDENTIDAD</p> <p>Citando a Chinguel (2023) Litwin y Stringer (1978), esta dimensión asume un rango amplio de enfoques alternativos para cambiar el clima.</p>	<p>Compromiso</p>	<p>49. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización. 50. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien. 51. El personal es leal hacia la Organización. 52. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.</p>	1	1	1	1	

Ficha de validación del juicio de experto

Nombre del instrumento	La Motivación y su incidencia en el Clima Organizacional del Ministerio Público, Lima 2024.
Objetivo del instrumento	El instrumento tiene como objetivo medir el nivel de Clima Organizacional del Ministerio Público de Lima.
Nombre y apellidos del experto	Abel Jesús de la Cruz López
Documento de identidad	15426731
Área de experiencia en el área	Jefe Logística
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	EPS Emapa Cafete S. A.
Cargo	Jefe Zonal-Mala
Número telefónico	989405058
Firma	
Fecha	06-06-24

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: La Motivación y su incidencia en el Clima Organizacional del Ministerio Público, Lima 2024. Por lo que se le solicita que tenga bien a evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación del contenido son:

Criteria	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario de la variable MOTIVACIÓN

Definición de la variable: Infante (2002) la Teoría de Frederick Irving Herzberg conocida también como la Teoría de los dos Factores. Establece que, generar insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los factores que producen satisfacción.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
INTRINSECA Citando a Infante (2002), esta dimensión conlleva a las remuneraciones, las condiciones ambientales, mecanismos de supervisión, relaciones interpersonales y administración de la organización, evitan la insatisfacción, pero no producen motivación satisfacción	Nivel de Crecimiento	7. Siento que la empresa tiene un buen plan de líneas de carrera. 12. La empresa me capacita para desarrollar mejor mi trabajo. 17. Me siento con la capacidad suficiente para asumir algún cargo de mayor jerarquía. 21. El trabajo que realizo me permite adquirir nuevos conocimientos y progresar.	1	1	1	1	
	Nivel de Reconocimiento	1. Mis ideas y sugerencias son tomadas en cuenta. 8. El trabajo que realizo tiene un alto nivel de importancia. 13. Recibo críticas constructivas sobre mi trabajo para mejorar. 18. La empresa me permite actuar con autonomía y libertad.	1	1	1	1	
	Nivel de Responsabilidad	2. Me brindan la facilidad de realizar mi trabajo de acuerdo a mi criterio. 6. Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad en mi trabajo. 9. Me siento motivado por los resultados que logro en mi trabajo.	1	1	1	1	

<p align="center">EXTRÍNSECA</p> <p>Citando a Infante (2002), esta dimensión conlleva a el reconocimiento, sentimiento de logro, autonomía o responsabilidad, posibilidades de avances y trabajo en sí, el produce satisfacción, a condición de que los factores higiénicos estén funcionando aceptablemente</p>	<p align="center">Nivel de Salario</p>	<p>3. El sueldo que recibo cubre mis necesidades familiares y personales.</p> <p>14. Me siento recompensando económicamente por mi rendimiento en el trabajo.</p> <p>18. Considero que la remuneración que recibo está de acuerdo al trabajo que realizo.</p> <p>20. Recibo premios y/o incentivos por parte de la empresa.</p>	1	1	1	1	
	<p align="center">Nivel de condiciones físicas de la Empresa</p>	<p>5. Considero que la empresa me proporciona los recursos y materiales necesarios para la ejecución de mi trabajo.</p> <p>11. La distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómodo y eficientemente.</p> <p>19. La empresa presta condiciones de seguridad para realizar mi trabajo.</p>	1	1	1	1	
	<p align="center">Nivel de la Calidad de supervisión</p>	<p>4. Mi jefe hace un buen trabajo en la asignación de mis funciones y coordinación con los colaboradores.</p> <p>10. Me encuentro satisfecho por el apoyo que recibo de parte de mi jefe, cuando se presentan problemas en el trabajo.</p> <p>15. Me motiva que mi jefe me felicite por realizar de manera correcta mi trabajo.</p>	1	1	1	1	

Ficha de validación del juicio de experto

Nombre del instrumento	La Motivación y su incidencia en el Clima Organizacional del Ministerio Público, Lima 2024.
Objetivo del instrumento	El instrumento tiene como objetivo medir el nivel de la Motivación del Ministerio Público de Lima.
Nombre y apellidos del experto	Sebastián Sánchez Díaz
Documento de identidad	09834807
Área de experiencia en el área	Educación
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	UCV
Cargo	Docente Renacyt
Número telefónico	985745200
Firma	
Fecha	08.06.24

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: La Motivación y su incidencia en el Clima Organizacional del Ministerio Público, Lima 2024. Por lo que se le solicita que tenga bien a evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación del contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que ésta midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario de la variable CLIMA ORGANIZACIONAL

Definición de la variable: Chinguel, (2023) Libén y Stinger (1978) intentan explicar importantes aspectos de la conducta de los individuos que trabajen en una organización utilizando los conceptos como motivación y clima. Los autores tratan de describir los determinantes situacionales y ambientales que más influyen sobre la conducta y percepción del individuo.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
ESTRUCTURA Citado a Chinguel (2023) Libén y Stinger (1978), esta dimensión conlleva a analizar los determinantes de la conducta en situaciones actuales, con cierta complejidad social.	Organización Políticas Restricciones Comunicaciones	1. En esta organización las tareas están claramente definidas. 2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas. 3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones. 4. Conozco claramente las políticas de esta organización. 5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización. 6. En esta organización existe la simplificación Administrativa. 7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta). 8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación. 9. En esta organización se tiene claro el flujo de reportes. 10. Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.	1	1	1	1	
RESPONSABILIDAD Citado a Chinguel (2023) Libén y Stinger (1978), esta dimensión conlleva a simplificar los problemas de medición de los determinantes situacionales.	Autonomía Iniciativa Obstáculo	11. Se verifica minuciosamente los casos individuales. 12. A mí jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él. 13. Mis superiores solo tratan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado. 14. En esta organización algo adelanta cuando tomo la	1	1	1	1	

		<p>iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.</p> <p>15. Nuestra filosofía anhela que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.</p> <p>16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.</p> <p>17. En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.</p>					
<p>RECOMPENSA</p> <p>Citando a Chingual (2023) Libvín y Stinger (1978), esta dimensión conlleva a hacer posible la caracterización de la influencia ambiental total de varios ambientes</p>	<p>Incentivo Reconocimiento</p>	<p>18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.</p> <p>19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.</p> <p>20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.</p> <p>21. En esta organización hay muchísima crítica.</p> <p>22. En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.</p>	1	1	1	1	
<p>DESAFÍOS</p> <p>Citando a Chingual (2023) Libvín y Stinger (1978), esta dimensión conlleva a los sentimientos que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve retos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.</p>	<p>Filosofía Organizacional Riesgos</p>	<p>23. La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero cuidadosamente.</p> <p>24. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.</p> <p>25. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante.</p> <p>26. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.</p> <p>27. Aquí la organización se arriesga por una buena idea.</p>	1	1	1	1	
<p>RELACIONES</p> <p>Citando a Chingual (2023) Libvín y Stinger (1978), esta dimensión sugiere que las influencias ambientales organizacionales son generales, además señala que ciertos factores tales como la historia y la tradición, el estilo de liderazgo, influyen por medio del clima en la motivación y conducta del individuo.</p>	<p>Relaciones Interpersonales</p>	<p>28. Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.</p> <p>29. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.</p> <p>30. Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.</p> <p>31. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.</p> <p>32. Las relaciones jefe - trabajador tienden a ser agradables.</p>	1	1	1	1	
<p>COOPERACIÓN</p> <p>Citando a Chingual (2023) Libvín y Stinger (1978), esta dimensión conlleva a que el clima pueda tener muchos elementos no racionales, por tanto, los individuos, pueden ser completamente inconscientes del efecto que el clima está teniendo sobre ellos y los otros</p>	<p>Rendimiento Motivación</p>	<p>33. En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.</p> <p>34. La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.</p> <p>35. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.</p> <p>36. La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.</p> <p>37. Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.</p> <p>38. Me siento orgulloso de mi desempeño.</p>	1	1	1	1	

<p>ESTÁNDARES</p> <p>Citando a Chinguel (2023) Uvén y Stinger (1978), esta dimensión conlleva a las condiciones del clima decaen con el tiempo y sufren cambios temporales claramente rápidos, con retorno a niveles y patrones cíclicos básicos</p>	<p>Liderazgo Directivo Trabajo en equipo</p>	<p>39. Si me equivoco, las cosas les van mal mis superiores. 40. Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización. 41. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra. 42. Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil. 43. La filosofía de nuestros jefes enfatiza al factor humano, cómo se sientan las personas, etc.</p>	1	1	1	1
<p>CONFLICTOS</p> <p>Citando a Chinguel (2023) Uvén y Stinger (1978), esta dimensión conlleva a que el modelo de clima utiliza un nivel de análisis molar que permita describir el clima en una gran organización, sin el manejo de un elevado número de datos</p>	<p>Desacuerdo Decisiones</p>	<p>44. En esta organización se causa buena impresión al uno se mantiene callado para evitar desacuerdos. 45. La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable. 46. Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos. 47. Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes. 48. Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.</p>	1	1	1	1
<p>IDENTIDAD</p> <p>Citando a Chinguel (2023) Uvén y Stinger (1978), esta dimensión asume un rango amplio de enfoques alternativos para cambiar el clima.</p>	<p>Compromiso</p>	<p>49. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización. 50. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien. 51. El personal es leal hacia la Organización. 52. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.</p>	1	1	1	1

Ficha de validación del juicio de experto

Nombre del instrumento	La Motivación y su incidencia en el Clima Organizacional del Ministerio Público, Lima 2024.
Objetivo del instrumento	El instrumento tiene como objetivo medir el nivel de Clima Organizacional del Ministerio Público de Lima.
Nombre y apellidos del experto	Sebastián Sánchez Díaz
Documento de Identidad	09834807
Área de experiencia en el área	Educación
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	UCV
Cargo	Docente Renacyt
Número telefónico	985745299
Firma	
Fecha	08.08.24

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: La Motivación y su incidencia en el Clima Organizacional del Ministerio Público, Lima 2024. Por lo que se le solicita que tenga bien a evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación del contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario de la variable MOTIVACIÓN

Definición de la variable: Infante (2002) la Teoría de Frederick Irving Herzberg conocida también como la Teoría de los dos Factores. Establece que, generar insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los factores que producen satisfacción.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
INTRINSECA Citando a Infante (2002), esta dimensión conlleva a las remuneraciones, las condiciones ambientales, mecanismos de supervisión, relaciones interpersonales y administración de la organización, evitan la insatisfacción, pero no producen motivación satisfactoria	Nivel de Crecimiento	7. Siento que la empresa tiene un buen plan de línea de carrera. 12. La empresa me capacita para desarrollar mejor mi trabajo. 17. Me siento con la capacidad suficiente para asumir algún cargo de mayor jerarquía. 21. El trabajo que realizo me permite adquirir nuevos conocimientos y progresar.	1	1	1	1	
	Nivel de Reconocimiento	1. Mis ideas y sugerencias son tomadas en cuenta. 8. El trabajo que realizo tiene un alto nivel de importancia. 13. Recibo críticas constructivas sobre mi trabajo para mejorar. 18. La empresa me permite actuar con autonomía y libertad.	1	1	1	1	
	Nivel de Responsabilidad	2. Me brindan la facilidad de realizar mi trabajo de acuerdo a mi criterio. 6. Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad en mi trabajo. 9. Me siento motivado por los resultados que logro en mi trabajo.	1	1	1	1	

EXTRÍNSECA Citando a Infante (2002), esta dimensión conlleva a el reconocimiento, sentimiento de logro, autonomía o responsabilidad, posibilidades de avances y trabajo en el, al produce satisfacción, a condición de que los factores higiénicos estén funcionando aceptablemente	Nivel de Salario	9. El sueldo que recibo cubre mis necesidades familiares y personales. 14. Me siento recompensado económicamente por mi rendimiento en el trabajo. 18. Considero que la remuneración que recibo está de acuerdo al trabajo que realizo. 20. Recibo premios y/o incentivos por parte de la empresa.	1	1	1	1
	Nivel de condiciones físicas de la Empresa	5. Considero que la empresa me proporciona los recursos y materiales necesarios para la ejecución de mi trabajo. 11. La distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómodo y eficientemente. 19. La empresa presta condiciones de seguridad para realizar mi trabajo.	1	1	1	1
	Nivel de la Calidad de supervisión	4. Mi jefe hace un buen trabajo en la asignación de mis funciones y coordinación con los colaboradores. 10. Me encuentro satisfecho por el apoyo que recibo de parte de mi jefe, cuando se presentan problemas en el trabajo. 15. Me motiva que mi jefe me felicite por realizar de manera correcta mi trabajo.	1	1	1	1

Ficha de validación del juicio de experto

Nombre del instrumento	La Motivación y su incidencia en el Clima Organizacional del Ministerio Público, Lima 2024.
Objetivo del instrumento	El instrumento tiene como objetivo medir el nivel de la Motivación del Ministerio Público de Lima.
Nombre y apellidos del experto	Vienna Betalida Cardenas Villegas
Documento de identidad	40185912
Área de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	Programa Nacional de Alimentación Escolar
Cargo	Supervisor de Plantas y Almacenes, Supervisor de Compras (a)
Número telefónico	997755508
Firma	
Fecha	08.08.24

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: La Motivación y su incidencia en el Clima Organizacional del Ministerio Público, Lima 2024. Por lo que se le solicita que tenga bien a evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación del contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario de la variable CLIMA ORGANIZACIONAL

Definición de la variable: Chinguel, (2023) Libén y Stinger (1978) intentan explicar importantes aspectos de la conducta de los individuos que trabajan en una organización utilizando los conceptos como motivación y clima. Los autores tratan de describir los determinantes situacionales y ambientales que más influyen sobre la conducta y percepción del individuo.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
ESTRUCTURA Citando a Chinguel (2023) Libén y Stinger (1978), esta dimensión conlleva a analizar los determinantes de los motivadores de la conducta en situaciones actuales, con cierta complejidad social.	Organización Políticas Restricciones Comunicaciones	1. En esta organización las tareas están claramente definidas 2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas 3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones 4. Conozco claramente las políticas de esta organización 5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización 6. En esta organización existe la simplificación Administrativa 7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta). 8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación. 9. En esta organización se tiene claro el flujo de reportes 10. Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.	1	1	1	1	
RESPONSABILIDAD Citando a Chinguel (2023) Libén y Stinger (1978), esta dimensión conlleva a simplificar los problemas de medición de los determinantes situacionales.	Autonomía Iniciativa Obstáculo	11. Se verifica minuciosamente los casos individuales 12. A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él. 13. Mis superiores solo tratan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado. 14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la	1	1	1	1	

		<p>iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.</p> <p>15. Nuestra filosofía anhela que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.</p> <p>16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.</p> <p>17. En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.</p>					
<p>RECOMPENSA</p> <p>Citando a Chinguiel (2003) Litvin y Stinger (1978), esta dimensión conlleva a hacer posible la caracterización de la influencia ambiental total de varios ambientes</p>	<p>Incentivo Reconocimiento</p>	<p>18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.</p> <p>19. Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.</p> <p>20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.</p> <p>21. En esta organización hay muchísima crítica.</p> <p>22. En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.</p>	1	1	1	1	
<p>DESAFÍOS</p> <p>Citando a Chinguiel (2003) Litvin y Stinger (1978), esta dimensión conlleva a los sentimientos que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueva retos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.</p>	<p>Filosofía Organizacional Riesgos</p>	<p>23. La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero cuidadosamente.</p> <p>24. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.</p> <p>25. En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante.</p> <p>26. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.</p> <p>27. Aquí la organización se arriesga por una buena idea.</p>	1	1	1	1	
<p>RELACIONES</p> <p>Citando a Chinguiel (2003) Litvin y Stinger (1978), esta dimensión sugiere que las influencias ambientales organizacionales son generales, además señala que ciertos factores tales como la historia y la tradición, el estilo de liderazgo, influyen por medio del clima en la motivación y conducta del individuo.</p>	<p>Relaciones Interpersonales</p>	<p>28. Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.</p> <p>29. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.</p> <p>30. Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.</p> <p>31. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.</p> <p>32. Las relaciones jefe - trabajador tienden a ser agradables.</p>	1	1	1	1	
<p>COOPERACIÓN</p> <p>Citando a Chinguiel (2003) Litvin y Stinger (1978), esta dimensión conlleva a que el clima pueda tener muchos elementos no racionales, por tanto, los individuos, pueden ser completamente inconscientes del efecto que el clima está teniendo sobre ellos y los otros</p>	<p>Rendimiento Motivación</p>	<p>33. En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.</p> <p>34. La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.</p> <p>35. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.</p> <p>36. La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.</p> <p>37. Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.</p> <p>38. Me siento orgulloso de mi desempeño.</p>	1	1	1	1	

<p>ESTÁNDARES</p> <p>Citando a Chinguel (2023) Livin y Stinger (1978), esta dimensión conlleva a las condiciones del clima decaen con el tiempo y sufren cambios temporales claramente rítmicos, con retorno a niveles y patrones cíclicos básicos</p>	<p>Liderazgo Directivo Trabajo en equipo</p>	<p>39. Si me equivoco, las cosas les van mal mis superiores. 40. Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización. 41. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra. 42. Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil. 43. La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.</p>	1	1	1	1	
<p>CONFLICTOS</p> <p>Citando a Chinguel (2023) Livin y Stinger (1978), esta dimensión conlleva a que el modelo de clima utiliza un nivel de análisis más que permite descubrir el clima en una gran organización, sin el manejo de un elevado número de datos</p>	<p>Desacuerdo Decisiones</p>	<p>44. En esta organización es causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos. 45. La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos pueda ser bastante saludable. 46. Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos. 47. Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes. 48. Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.</p>	1	1	1	1	
<p>IDENTIDAD</p> <p>Citando a Chinguel (2023) Livin y Stinger (1978), esta dimensión asume un rango amplio de enfoques alternativos para cambiar el clima.</p>	<p>Compromiso</p>	<p>49. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización. 50. Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien. 51. El personal es leal hacia la Organización 52. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.</p>	1	1	1	1	

Ficha de validación del juicio de experto

Nombre del instrumento	La Motivación y su incidencia en el Clima Organizacional del Ministerio Público, Lima 2024.
Objetivo del instrumento	El instrumento tiene como objetivo medir el nivel de Clima Organizacional del Ministerio Público de Lima.
Nombre y apellidos del experto	Vienna Betalida Cardenas Villegas
Documento de identidad	40165912
Área de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	Programa Nacional de Alimentación Escolar
Cargo	Supervisor de Plantas y Almacenes, Supervisor de Compras (e)
Número telefónico	99 7755596
Firma	
Fecha	06.06.24

ANEXO 4: REPORTE DE SIMILITUD EN SOFTWARE TURNITIN

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=2431511815&ro=103&u=1088032488&lang=es&z=1

feedback studio MARCIA ALEXANDRA TORRES PEREZ | La Motivación y su incidencia en el Clima Organizacional del Ministerio Público, Lima 2024 -- /100 < 1 de 69 > ?

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

La Motivación y su incidencia en el Clima Organizacional del
Ministerio Público, Lima 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:
Torres Perez, Marcia Alexandra (orcid.org/000-0001-8462-0861)

ASESORES:
Dr. Sánchez Díaz, Sebastián (orcid.org/0000-0002-0099-7694)
Dra. Teresa Narvaez Arambur (orcid.org/0000-0002-4906-895X)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Políticas Públicas

LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ
2024

Resumen de coincidencias

19 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Número	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	10 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	Entregado a uncedu Trabajo del estudiante	1 %
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
6	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	<1 %
7	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
8	repositorio.uvniener.edu... Fuente de Internet	<1 %
9	www.nefrologiaaldia.org Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	Entregado a University... Trabajo del estudiante	<1 %

Página: 1 de 33 Número de palabras: 6774 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 07:52 13/09/2024