



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Motivación y clima laboral de los trabajadores de  
Superintendencia Nacional de los Registros Públicos - Sede  
Chiclayo 2016**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORES:**

Br. Chanamé Quevedo, Olga Gladys ([ORCID:0000-0001-9299-330X](https://orcid.org/0000-0001-9299-330X))

Br. Ynoquio Benites, Gabriela del Pilar ([ORCID: 0000-0001-6639-8734](https://orcid.org/0000-0001-6639-8734))

**ASESOR:**

Mgr. Merino Nuñez, Mirko ([ORCID: 0000-0002-8820-6382](https://orcid.org/0000-0002-8820-6382))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**CHICLAYO – PERÚ**

**2018**

## **Dedicatoria**

### **AL SEÑOR:**

Por ser la guía constante en nuestro camino, por ayudarnos a ver la luz en los momentos más difíciles. Y habernos permitido llegar a culminar nuestro objetivo.

### **A NUESTROS PADRES:**

Agradecemos su entrega total e inmenso amor, por su abnegado ejemplo y sabiduría este logro es una forma de decirles que los amamos, nos han enseñado que con esfuerzo se logra el éxito.

**Gabriela y Olga**

## **Agradecimiento**

### **A NUESTRO ASESOR DE TESIS.**

Por sus enseñanzas, su dedicación, su comprensión ha logrado que culminemos nuestros estudios universitarios, estamos eternamente agradecidas.

### **A NUESTROS PROFESORES.**

Le ofrecemos un profundo y merecido reconocimiento por brindarnos sus enseñanzas contribuyendo a reforzar nuestra carrera profesional.

**Gabriela y Olga**

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de figuras.....	v
Índice de tablas .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	9
II. MARCO TEÓRICO.....	11
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1 Tipo y diseño de Investigación.....	19
3.2 Variables y Operacionalización.....	20
3.3 Población y Muestra.....	23
3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos. ....	25
3.5 Procedimientos.....	26
3.6 Métodos de análisis de datos .....	27
3.7 Aspectos éticos .....	27
IV. RESULTADOS .....	28
V. DISCUSIÓN .....	31
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES .....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS .....	41

## Índice de figuras

Figura 1:

**Diseño de la investigación .....19**

Figura 2:

**Población Sunarp .....23**

Figura 3:

**Resumen del procedimiento de los casos .....26**

Figura 4:

**Estadístico de fiabilidad .....27**

Figura 5:

**Motivación de Sunarp .....28**

Figura 6:

**Motivación de Sunarp .....29**

Figura 7:

**Correlaciones .....30**

## Índice de tablas

Tabla 1:

**Operacionalización de variables .....22**

Tabla 2:

**Población Sunarp .....23**

Tabla 3:

**Total de muestra .....25**

Tabla 4:

**Clima labora de Sunarp .....28**

Tabla 5:

**Motivación de Sunarp .....29**

## Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre la Motivación y el clima laboral en los trabajadores de la Sunarp Chiclayo.

La metodología utilizada para obtener datos reales, fue investigar directamente a los trabajadores en su mismo centro de labores, aplicando una encuesta para conocer la relación que existe entre las dos variables. La población estuvo conformada por 142 trabajadores conformados por personal contratado y nombrado de los cuales hemos tomado una muestra de 58 trabajadores.

Los instrumentos utilizados fueron dos escalas; una de motivación compuesto por un cuestionario de 15 preguntas y otra de clima laboral compuesto por un cuestionario de 32 elementos; encontrándose que si existe relación significativa entre motivación y clima laboral de la Sunarp Chiclayo, siendo esta no muy satisfactoria, ya que una vez analizados los cuestionarios podemos determinar que se tiene que mejorar, el clima laboral entre los compañeros y fomentar la motivación en los trabajadores.

**Palabras claves:** Motivación, clima laboral, comportamiento, comunicación

Los autores

## **Abstract**

The main objective of this research work is to determine the relationship that exists between the Motivation and the work climate in the workers of the National Superintendency of Public Records in the city of Chiclayo.

The methodology used to obtain real data was to directly investigate the workers in their own work center, applying a survey to know the relationship between the two variables. The population consisted of 142 workers made up of hired and appointed personnel, of whom we have taken a sample of 58 workers.

The instruments used were two scales; one of motivation consisting of a questionnaire of 16 questions and another one of work environment composed of a questionnaire of 32 elements; finding that there is a significant relationship between motivation and work environment of the National Superintendency of Public Records Chiclayo Headquarters, this is not very satisfactory, because once the questionnaires are analyzed we can determine what needs to be improved, the work environment among colleagues and encourage motivation in workers.

**Keywords:** Motivation, work climate, behavior, communication,

The authors



## I. INTRODUCCIÓN

En el Perú, se ha observado que existen altos índices de demanda de técnicos y profesionales para el sector público, probablemente a la mejora de eficacia y eficiencia entre cada profesional con el fin de brindar un servicio o producto para el sector, es por eso que las sostenibilidades de los cargos se dan por la misma satisfacción de su trabajo, la cual puede estar relacionada con factores dentro y fuera de la organización.

La presente investigación se ha llevado a cabo para establecer la conexión que existe entre Motivación y Clima Laboral de los trabajadores de Sunarp Chiclayo por lo que se ha provenido a averiguar de tal forma las variables concretas como el grupo de características, de un entorno de trabajo para que se distingan, por los trabajadores que se adecuan a esta institución e incide sobre las posturas y comportamiento en su trabajo, por lo cual la finalidad inicial de esta investigación es detectar si existe o no conexión entre las citadas variables, según los resultados percibidos nos consiente aconsejar acciones preventivas y/o correctivas en la dirección del lugar de investigación. Ante este panorama se propone el siguiente problema:

Formulación del problema: ¿Cuál es el nivel de relación entre la motivación y el clima laboral de los trabajadores de Sunarp – Sede Chiclayo 2016?

Las justificaciones son las siguientes:

Justificación del Estudio: Según los autores Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) El estudio científico se clasifica en: Teórica, Metodológica y Social.

Justificación teórica: La investigación se acredita por las teorías respecto a ambas variables en análisis, las que nos ayudarán a alcanzar discernimiento acerca del contenido, el cual servirá de guía para otros estudios.

Justificación Metodológica: Se hará uso de métodos de instrumentos como sondeos los cuales serán aplicadas a los colaboradores de la institución en investigación,

los antecedentes recolectados llevarán a muestra de hipótesis para afirmar o negar la conexión entre las variables.

Justificación social: En el plano de sociedad nos aproximamos al dilema de la capacidad humano de la institución, especialmente orientado en el argumento del Clima Laboral de esta institución y tipo de motivación que esta emplea a sus colaboradores. Comprender la educación laboral es excelente en la conducta de los trabajadores que laboran en las entidades; ella "...fortalece aspectos como el de la innovación, adaptación, eficacia y diferenciación..." (Robbins, 1999)

Meditando la cita, es sobresaliente el interés del discernimiento del clima laboral centrado en el dominio que este desempeña en la conducta de los colaboradores, es primordial su evaluación para medir y mejorar.

Objetivo General del estudio es: Determinar la conexión que existe entre la motivación y el clima laboral de Sunarp– Sede Chiclayo 2016.

Objetivos Específicos son: 1) Identificar el nivel de motivación laboral en los colaboradores de Sunarp – Chiclayo 2016. 2) Identificar el nivel del clima laboral en los colaboradores de Sunarp – Chiclayo 2016. 3) Analizar el índice de relación entre la motivación y el clima laboral de los colaboradores de Sunarp – Chiclayo

Hipótesis:

H1: Existe una conexión entre el nivel de motivación y clima laboral de los colaboradores de Sunarp.

Ho: No existe una relación entre el nivel de motivación y clima laboral de los colaboradores de Sunarp.

## II. MARCO TEÓRICO

Se llegaron a identificar los siguientes antecedentes investigados a nivel nacional e internacional:

Godines y Pineda (2011) hace una investigación denominada: *La motivación y el clima organizacional de los trabajadores de la inmobiliaria El Paradise*, realizada en la Universidad de San Carlos de Guatemala expresa lo siguiente: “Al concluir el desarrollo de recopilación de indagación se resuelve que entre más motivado está el talento humano, son más eficientes y el clima en el cual se desempeñan suele ser acogedor, sosegado y cómodo. El talento humano de la Inmobiliaria el Paradise se muestra, cortés, y dispuesto a contribuir, presentándose de esa forma el entorno que persiste en esa organización, logramos delimitarlo como un entorno agradable, con mucha pasión y motivación. Su motivación principal del trabajador es percibir qué puede subir de cargo y recibir un incremento de remuneración, una de las normas de la entidad es que si el colaborador es bien practico constantemente será retribuido. Además, se tiene una relación de amistad entre superior y colaborador dando libertad para que se pueda expresar todo lo que necesite. Podemos finalizar que, entre más Motivación, mejor Clima Organizacional.” Este trabajo de investigación nos muestra que entre más motivados están los empleados mejor será el rendimiento y por lo tanto las relaciones entre compañeros manifiestan trabajo en equipo por lo que conlleva a realizar las cosas con excelencia.

Deza (2011) hace una investigación denominado: *Influencia del clima organizacional en la motivación del personal asistencial de enfermería medica quirúrgica*, realizado en la casa de estudios de Barcelona en el año 2011, nos indica que: Al conservar una excelente condición de protección se fusiona al clima organizacional y este predomina sobre la productividad de los colaboradores en el entorno profesional, nos propone el valor que esta investigación mantiene en la motivación de los colaboradores. Su sustento de protección está ligado al Clima Organizacional y este coopera en la productividad de los colaboradores en la esfera profesional, lo que propone el interés del análisis de la relación que el Clima Organizacional tiene en la motivación de los colaboradores. El papel de los

paramédicos posee un sitio notable en el manejo y crecimiento de los institutos de salud estatales y particulares, considerando que el Clima Organizacional de las entidades es pieza fundamental de las gestiones de la oficina de Recursos Humanos, se tiene en cuenta que las obligaciones psicosociales del personal, no sólo en el ambiente individual o familiar, también en su entorno profesional, donde las individuos buscan su desarrollo y la incidencia que el clima organizacional puede tener en la motivación de los trabajadores, con la finalidad que la administración tenga que intensificar en la sublimidad y calidad de los servicios de salud que se brindan a los enfermos y familiares. A lo que se puede concluir que, a gran motivación, menor inasistencias laborales, se perfeccionará en la calidad asistencial y la conexión entre el grupo asistencial produciendo un clima agradable.

Sum, (2015) en su investigación denominado: *Motivación y desempeño laboral*, presentado en la Universidad Rafael Landívar Delgado en Guatemala en el año 2015"; nos manifiesta que: La motivación es de suma importancia para una buena ejecución de las labores de los empleados, y además tener en consideración el criterio de ellos, para conocer sus necesidades. La motivación es un instrumento principal para el desarrollo de sus funciones. La finalidad de esta investigación: Instaurar la conexión de la motivación en el rendimiento laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. Con el aporte de esta investigación finalizamos que; la motivación produce en el personal administrativo de la industria de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, efectuar las tareas en su sitio de labores con pasión, y que ellos se sientan agradecidos al aceptar algún estímulo o premio por su rendimiento laboral. Logramos afirmar que la motivación es instrumento fundamental para el desarrollo de las labores del personal, ya que esto ayuda a que ejecuten con entusiasmo sus tareas y ofrezcan gran rendimiento para la entidad, para ello la oficina de Recursos Humanos debe cuidar la comodidad del personal y motivarlos.

Gutiérrez (2015), en su investigación realizó la investigación titulado: *Influencia del clima laboral en la motivación de los colaboradores de la empresa PETREX s.a. Distrito Pariñas-Provincia Talara- Región Piura en el año 2015*, presentada en la Universidad Nacional de Trujillo, tiene como finalidad explicar el clima laboral y

analizar la influencia en la motivación de los empleados de la entidad en mención, se enfoca en que el nexo o dificultad para la buena ejecución de la entidad y puede ser un factor de distinción y relación en la actitud de quienes la constituyen. La cual concluye que el clima laboral de la institución Petrex contribuye de primera mano en la motivación de los trabajadores, ya que los trabajadores determinan relaciones próximas con quienes comparten varios tipos de actividades. En sus resultados se observa que el clima es del tipo participativo-consultivo; donde la comunicación es de tipo vertical es decir se traslada el informe desde los superiores a los subordinados y de manera horizontal entre los colaboradores del mismo nivel.

Cazorla (2016); en su investigación titulado: *Plan Estratégico para mejorar el clima laboral de los trabajadores de la Empresa Gamma Exprés E.I.R.L-Lima 2012*, presentado en la Universidad Autónoma del Perú, cuya finalidad es resolver la relación que sostendría el proyecto en perfeccionar el clima laboral de los colaboradores de la institución Gamma Express EIRL, finalizo que; es preciso valorar de forma persistente las posturas y conducta en los colaboradores, así como poner en marcha talleres de motivación, autoestima, trabajo en equipo y desarrollo personal e interpersonal, para los colaboradores administrativos como de campo. La contribución de este estudio arraiga el interés de valorar los efectos luego del funcionamiento de un plan estratégico en las entidades pues de este modo se logrará medir el perfeccionamiento y/o modificar si es preciso. Según los resultados de este estudio, arrojan que un 65% de los trabajadores responden que el clima dentro de la empresa es regular, por lo que aplicar el plan estratégico propuesto el clima laboral mejoraría, desarrollando talleres de autoestima, motivación, trabajo en equipo, además de cambiar algunas normas de la empresa que sean más flexibles y de esta manera el empleado pueda alcanzar determinados objetivos.

Janto (2014), en su investigación titulada: *Clima organizacional y motivación laboral en trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego – Sede Central – Lima 2014*, presentado en U.C.V de la ciudad de Lima nos dice que “Cuando el clima organizacional no son adecuados, y la motivación tiene muchas deficiencia como es la falta de comunicación, falta de supervisión, las cuales son causas de una carencia de un adecuado clima organizacional y motivación; por ello es importante

determinar y englobar como ve a sus colaboradores a nivel del clima organizacional y cuáles son los elementos del clima que más se relacionan en los colaboradores, lo cual va a permitir entender y determinar las dificultades que puedan alterar la motivación laboral en los colaboradores lo que coopera al incremento de posturas desfavorables en la institución.” El autor finaliza que, se tiene conexión entre clima organizacional y motivación laboral, así mismo recomienda aplicar estrategias para perfeccionar el clima organizacional, con la finalidad de que la motivación suba de nivel.

Anaya (2012); en su investigación: *Determinación del Clima Organizacional existente en la empresa tiendas EL*, realizado en la ciudad de Chiclayo , concluye que: “El fundamental efecto obtenido fue que la entidad debía considerar la solidez de los cargos de trabajo de cada colaborador para que estén complacidos, firmes y serenos en su puesto de labores y entreguen su valor de forma imparcial por consiguiente perfeccionar su posición de clima laboral y además pueda el usuario darse cuenta del entorno de serenidad. Sin ningún dilema esta investigación ampara las teorías actuales sobre la impresión del colaborador de la situación que lo rodea y cómo incide la causa solidez en el Clima laboral de las instituciones.”

Méndez (2015) presentó la tesis denominado *Plan estratégico de Motivación para mejorar el clima organizacional en la Gerencia de Operaciones, Departamento de Registro y Servicios del SATCH - Chiclayo (Octubre 2013 –Mayo 2014)*, para la U.C.V en la ciudad de Chiclayo; nos dice que: El análisis del clima organizacional se proyecta en la escasez de plantear los sucesos organizacionales, en la descripción del clima es una composición de variables, que en grupo evidencian una visión común de la entidad. Así cuantificar aparte cada extensión del clima, admite reconocer apariencias que se necesitan perfeccionar. No podrá darse alteración en la entidad mientras no exista un clima que lo motive. Por esto es que el clima organizacional pasa a ser uno de los aspectos con superior incidencia se cita al hacer relación a una valoración social donde se estima que el jefe esta obligado dedicar más tiempo al clima organizacional, entre otros motivos. El objetivo de esta investigación es delinear un plan estratégico de motivación para elevar el clima laboral de dicha institución, el estudio se plantea con la obligación

de identificar sucesos organizacionales y cuantificar la extensión del clima, identificar y mejorar ciertos aspectos.

Díaz (2015) presento la tesis titulada: “Motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad de José Leonardo Ortiz – Chiclayo 2015”, aspira resolver: Si ambas variables preservan relación entre sí y de qué modo obran en el ámbito estatal, lo cual ayudara al burgomaestre y a la unidad de personal a conocer la realidad de su institución y de esta manera ayudar a los trabajadores y también a los usuarios. Los resultados de esta investigación arrojo que: existe una conexión natural muy elocuente entre la escasez de la motivación laboral con el clima organizacional. Esta investigación servirá como un aporte para que otras entidades estatales que sientan la escasez de perfeccionar su clima, reflexionando que los trabajadores son parte clave en la institución.

#### **Las teorías utilizadas para la investigación son las siguientes:**

**Clima Laboral:** (Chiavenato, 2001, pág. 120) El clima laboral evidencia el poder medioambiental en la motivación de los colaboradores. Por lo que puede reseñar como atributo del entorno laboral distinguida por los colaboradores de la empresa u institución, que evidencia en su conducta. El clima laboral es próspero en el momento que brinda agrado de las necesidades individuales y eminencia de la moral, es negativo que en ocasiones se producen frustraciones de esas obligaciones. En resumen, el clima laboral incide en el estado de motivación de los trabajadores y contribuye por este, es decir una retroinformación recíproca entre las circunstancias de motivación de los trabajadores y el clima laboral”.

(Chiavenato, 1994) Según Litwin y Stringer dice que: “El clima laboral es la propiedad del entorno de trabajo que es percibido o experimentado por los colaboradores de la entidad en su conducta”.

Clima organizacional: (Kolb, Rubin, & McIntyre, 1994) Según esta teoría, nos nombra que: “La conducta que adquieren los colaboradores, se relaciona de primera mano con el proceder administrativo y las situaciones de la entidad, en tanto se puede afirmar que la respuesta estará detallada por la apreciación. Likert, menciona 3 grupos de variables que protege las cualidades de una empresa y que

incide en la apreciación personal del clima laboral. Esta teoría es muy dinámica pues dice que un clima participativo facilita la eficacia y eficiencia individual y organizacional, estipula que la participación en el trabajo motiva a las personas a trabajar. Por ello se planea una teoría de análisis y diagnóstico del procedimiento organizacional basado en tres variables Casuales, Intermedias y Finales que refuerzan las dimensiones y tipos de clima que existen en la empresa.”

**Variables Causales** o variables autónomas: “Estas son guiadas a denotar la dirección en la cual una empresa desarrolla y gana efectos. En esta variable mencionamos: la distribución organizacional y administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.” (Rodríguez, 2016)

**Variables Intermedias** “Se dirige a cuantificar la situación dentro de la entidad, mostrando la forma de la: motivación, comunicación, rendimiento, y toma de decisiones. Estos tipos de variables son muy fundamentales ya que estas conforman el desarrollo de organizaciones (Rodríguez, 2016)

**Variables Finales:** “Aparece como consecuencia del resultado de las variables causales y intermedias citadas antes. Esta variable se orienta a instaurar los efectos adquiridos por la entidad los cuales son: productividad, ganancia y pérdida.” (Rodríguez, 2016)

La interrelación de las tres variables causa como conclusión la resolución de 04 tipos de clima organizacional:

**CLIMA DE TIPO AUTORITARIO:** “Se distingue por la falta de seguridad hacia los subordinados por parte de la administración. Es la alta administración quien toma resoluciones, fija objetivos y los implanta a la organización, los empleados laboran en un ambiente de temor, castigos, amago.” (Martínez, 2016)

**EL CLIMA DE TIPO AUTORITARIO-PATERNALISTA:** “Distinguido por la seguridad amable que tiene la administración con los colaboradores. Los premios y las sanciones usados son los procedimientos usados para incentivar a los empleados.” (Martínez, 2016)

**EL CLIMA TIPO PARTICIPATIVO – CONSULTIVO:** “Se distingue por la seguridad en sus trabajadores. Las determinaciones se deciden en la alta gerencia, pero también se faculta que los colaboradores tomen determinaciones más formuladas en los grados bajos, es decir la misiva es de forma descendente. La retribución y



sanción se emplea para motivar a los empleados para que satisfagan sus necesidades de reputación y aprecio.” (Martínez, 2016)

**EL CLIMA TIPO PARTICIPATIVO EN GRUPO:** “La gerencia tiene plena seguridad con sus colaboradores. Esta misiva surge de forma ascendente, descendente y lateral. Todos los trabajadores son incentivados por la colaboración y la apreciación de la productividad de las metas, existe una conexión de amistad y confianza entre jefes y colaboradores. En conclusión, todo el personal entre jefes y colaboradores forman un grupo para lograr los objetivos de la entidad.” (Martínez, 2016)

**Teoría de Bowers y Taylor** Según (Brunet, 1992) los autores preparan un mecanismo denominado *Survey of Organizations*, donde se analiza las particularidades organizacionales en servicio a tres direcciones: Liderazgo, Clima y Satisfacción. El clima organizacional se calcula en 5 dimensiones, tales como:

**APERTURA A LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS:** basada en la dirección de nuevos grupos y medios que puedan proveer y aumentar la labor de los colaboradores.

**RECURSOS HUMANOS:** consideración prestada para la comodidad de los colaboradores en su lugar de trabajo.

**COMUNICACIÓN:** se basa en la organización de la comunicación que existe en la entidad, así como la simplicidad que tienen los colaboradores de hacer escuchar sus reclamos.

**MOTIVACIÓN:** Referida a las circunstancias que llevan a los trabajadores a laborar con mayor o menor intensidad en la empresa.

**TOMA DE DECISIONES:** valora la investigación útil y usada en las determinaciones que se tomen internamente en la entidad, así como el rol de los colaboradores en este desarrollo. (Brunet, 1992)

**Tipos de motivación laboral;** Reeve (2009) Según el autor nos indica “que hay dos maneras de gozar una actividad como son:

**Motivación extrínseca.** “Cuando la motivación antecede de fuentes ambientales visibles. Se estima que “las razones fundamentales del comportamiento se hayan fuera y no dentro del individuo” es decir, hace referencia a ficticias de satisfacción que han sido planificadas socialmente como, por ejemplo, adulación, dinero etc.

Cuando la conducta del individuo es regulada o motivada a través de medios externos tales como galardones, retribución y condena.” (Reeve, 2009, pág. 84)

**Motivación intrínseca.** “Cuando los galardones extrínsecas son escasos entonces los individuos pueden activar comportamientos intrínsecas motivadas, que brotan naturalmente por preferencias internas y necesidades psicológicas que estimulan la conducta en carencia de recompensas extrínsecas; cuando el individuo fija su inclinación por el estudio, trabajo o la acción que fuese manifestado siempre progresa y personalidad en los resultados de sus fines, sus propósitos y sus objetivos entonces todos están atendiendo a motivos personales.” (Reeve, 2009, pág. 82).

**Motivación trascendente.** “La motivación trascendente se refiere a la postura del jefe para desplegar las potencialidades de sus usuarios y colaboradores. La llave que aparece en nosotros a la unión con las tres dimensiones de la motivación hasta ahora evaluadas (extrínseca, intrínseca y transitiva), habita cabalmente en la capacidad moral del bien que suministra a los demás cuando se labora con motivación transitiva.” (Cortez & Segundo, 2014, pág. 41)

“Porque si los bienes o servicios que les suministra no contestan a una necesidad o conformidad de su naturaleza generosa, entonces mis estímulos serán transitivos, pero no trascendentes; serán a lo máximo intrascendentes y esto no es un esfuerzo ni motivación.” (Cortez & Segundo, 2014)

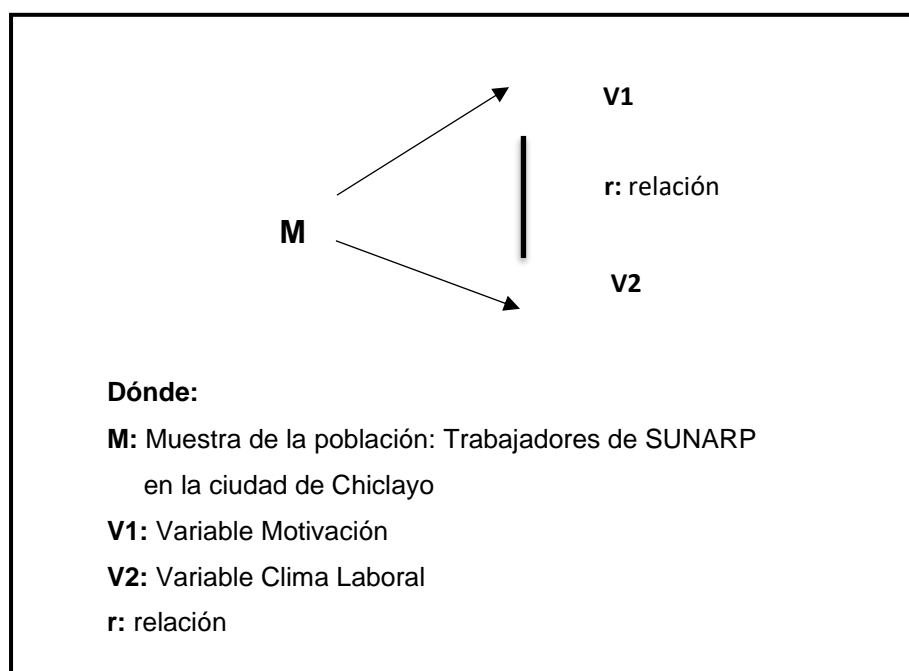
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de Investigación

La delineación del estudio que se empleo fue de tipo descriptivo correlacional, con el objetivo de identificar la similitud existente entre la motivación y el clima organizacional en los colaboradores de Sunarp Chiclayo. Para ello vamos a recolectar información de las variables.

Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) nos indica que el estudio correlacional se emplea cuando se desea ordenar el grado de correlación o de agrupación entre una variable (x) y otra variable (y) es decir una variable independiente y otra dependiente

Gráficamente se representa de la siguiente manera:



**Figura 1:** Diseño de investigación  
**Fuente:** (Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagomez, 2014)

Es de modelo transversal, es un método no experimental, es decir hay falta de seguimiento en que una prueba representativa es examinada en un momento dado. (Ñaupas, Mejia, Novoa, & Villagomez, 2014).

### **3.2 Variables y Operacionalización**

#### **2.2.1. Variables**

##### **Motivación**

Según Campbell y Pritchard nos afirma que “La motivación es una conclusión que se indica antes de iniciar el esfuerzo para realizar un determinado encargo, la iniciativa de efectuar un determinado nivel de trabajo y perseverar en el crecimiento de ese trabajo durante una definida etapa de tiempo”

“La motivación son el grupo de fuerzas internas y externas que influyen que un colaborador escoja su forma de proceder y se oriente de una manera adecuada. Desde una perspectiva, este comportamiento se dirige al logro de un objetivo organizacional. La motivación laboral es una mezcla de energías psicológicas que produce a los individuos”. (Newstrom, 2011)

##### **Clima Laboral**

Según Forchand y Gilmer “la define alrededor del grupo de cualidades constantes que detallan las entidades, a diferencia de otras e inciden en la conducta de los individuos que la integran”.

Según Chiavenato, «el clima organizacional lo compone el medio interno de la entidad, el entorno que se haya en cada entidad, etc., incluye también distintas apariencias de la posición que se añaden recíprocamente en varios grados, de acuerdo con la tecnología, organización, los estatutos de la empresa, los objetivos operacionales, el reglamento interno (factores estructurales). Incluyendo las actitudes y el comportamiento social que son sancionadas (factores sociales)».

Según Gary Dessler nos dice que, «el clima organizacional simboliza las apreciaciones que el sujeto acerca de la empresa en la que labora y el criterio que

se forma de ella en términos de libertad, estructuras, premios, consideraciones, apoyo y apertura.» (Leon & Díaz, 2013)

## 2.2.2. Operacionalización

**Tabla 1**

*Operacionalización de las variables*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO ENCUESTA
<b>MOTIVACIÓN</b>	Extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario.</li> <li>• Contrato de trabajo.</li> </ul>	Del 1 al 5	Encuesta
	Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomía para realizar trabajo.</li> <li>• Importancia de la tarea.</li> <li>• Delegación</li> </ul>	Del 6 al 10	
	Trascendente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aspiraciones personales.</li> <li>• Equidad.</li> <li>• Justicia</li> </ul>	Del 11 al 15	
<b>CLIMA LABORAL</b>	Liderazgo	Capacidades directivas	Del 1 al 4	Encuesta
	Cohesión y trabajo en equipo	Apoyo mutuo	Del 5 al 7	
	Comunicación	Existen canales de comunicación	Del 8 al 10	
	Presión – carga laboral	La carga laboral está bien distribuida	Del 11 al 13	
	Salud y seguridad en el trabajo	El ambiente de trabajo es seguro	Del 14 al 16	
	Condiciones laborales	Beneficios de ley	Del 17 al 19	
	Reconocimiento	Sienten que su trabajo es reconocido	Del 20 al 22	
	Autonomía	Se sienten libres en la toma de decisiones	Del 23 al 25	
	Control y supervisión	Normas , políticas y control de la institución	Del 26 al 28	
Identidad institucional	La imagen institucional e reconocida	Del 29 al 31		

### 3.3 Población y Muestra

#### 3.3.1 Población:

Se designa pueblo o mundo al grupo de los componentes que van a ser observados en el desarrollo de alguna prueba. Es llamado sujeto o unión estática a cada uno de los componentes que constituyen las poblaciones, que pueden ser objetos o personas. Según el número de componentes un grupo puede ser finita o infinita. (Vargas, 1995)

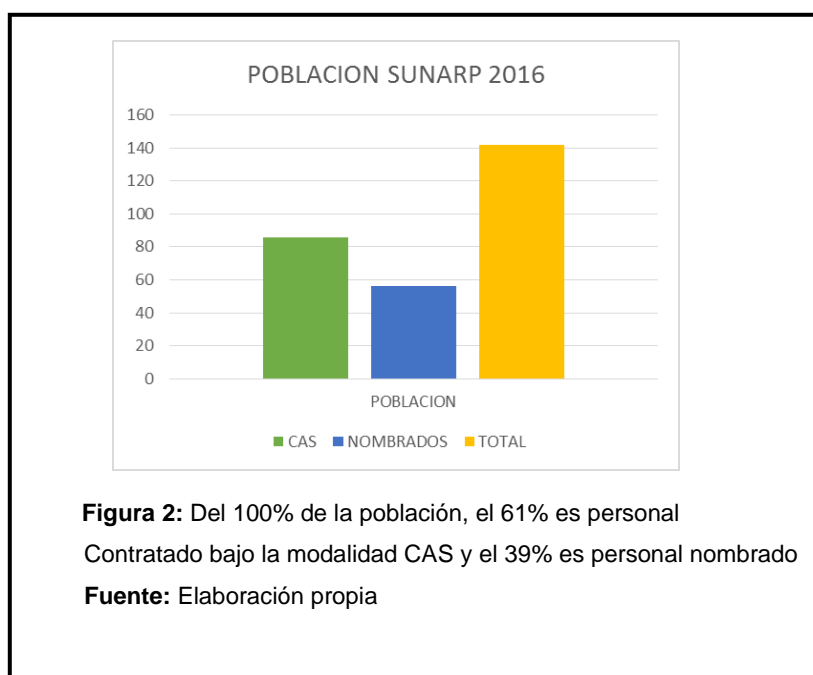
La población de la presente investigación estuvo conformada por 142 trabajadores Sunarp – Chiclayo durante el año 2016, de ambos sexos, entre la edad de 23 y 56 años habitan en la metrópoli de Chiclayo y que disfrutaban de una digna salud física, mental y social.

**Tabla 2.** Población SUNARP

Colaboradores de SUNARP - Sede Chiclayo 2016

Ítem	Población	%
Cas	86	61%
Nombrados	56	39%
Total	142	100%

**Fuente:** Elaboración propia



**Figura 2:** Del 100% de la población, el 61% es personal Contratado bajo la modalidad CAS y el 39% es personal nombrado

**Fuente:** Elaboración propia

### 3.3.2 Muestra:

Se denomina muestra a una parte de la población. En muchas ocasiones el número de elementos que componen la población es muy extensa para poder estudiar cada uno de ellos, en estos casos se utilizan la muestra. El número de elementos que compone la muestra se llama tamaño de la muestra. Debe ser modelo de la población, su estudio nos debe brindar información adecuada. (Pérez, 2004)

**Tamaño de la muestra:** La resolución de la prueba fue considerada utilizando la siguiente forma:

$$n = \frac{Z^2 p q N}{Z^2 p q + e^2(N - 1)}$$

**Dónde:**

**n=** Tamaño de la muestra

**N=** Población

**Z=** Nivel de confianza al 95% valor normal 1.96

**p=0.5** es la probabilidad de éxito

**q= 0.5** es la probabilidad de fracaso

**e= 10%** error permitido

**REEMPLAZANDO:**

$$n = \frac{1.96^2(0.5)(0.5) 142}{1.96^2(0.5)(0.5) + 0.10^2(142 - 1)}$$

n = 57.533 Que equivale a 58 trabajadores

Por lo tanto, asignaremos el formulario a 58 colaboradores de SUNARP – Sede Chiclayo 2016.



El patrón fue de modelo casual.

<b>Trabajadores de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos - Sede Chiclayo 2016.</b>		
<b>ITEM</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>%</b>
CAS	35	61%
NOMBRADOS	23	39%
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

**Tabla 3.** Total de la muestra  
**Fuente:** Elaboración propia

### **3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.**

#### **Técnicas:**

##### **a) Encuesta.**

Grasso (2006) Nos dice que los sondeos son una técnica que permite sondear cuestiones que hacen parcial y a la vez conseguir datos de un número considerable de individuos. Utilizaremos este método con el fin de conseguir datos y apreciaciones de los colaboradores en conexión con la motivación y el clima laboral.

#### **Instrumentos:**

Llamamos instrumento a los formularios, boletas o cuestionarios que sean manejados en la fase de recolección y que servirá para registrar la particularidad de cada uno de los componentes del grupo que se está investigando. Este mecanismo debe ser sencillo o complejo como lo sean los objetivos de la investigación (Moya, 2005)

- a) Cuestionario:** Utilizaremos 01 cuestionario, el cual va a permitir determinar la Motivación y el Clima Laboral.

### 3.5 Procedimientos.

#### Validez del instrumento:

Nos apoyará a resolver el reconocimiento de la explicación de la investigación, la indagación de los indicadores con los ítems que miden las variables en estudio.

Se deduce la validez según la acción de la muestra por consiguiente trabajada, aplicada y de tal manera calcule lo que plantea calcular.

Se tendrá la apreciación de tres árbitros especialistas en la materia; quienes serán los encargados de valorar los cuestionarios a aplicar, los mismos que tendrán la ocasión de hacer las rectificaciones que sean necesarias para mejorar la investigación.

Una vez realizado el procedimiento respectivo, se podrá aplicar los cuestionarios correspondientes.

#### Confiabilidad del instrumento:

Emplearemos el coeficiente “Alpha de Cronbach”, que contribuirá a trazar la valorización de confiabilidad fundado en la correlación promedio del modelo. Según Hernández Baptista Mientras el coeficiente de confiabilidad se acerque más al uno, significará un menor error de medición.

La medición esta entre los valores 0 a 1, es decir: de 0.00 a 0.19 representará un nivel de confiabilidad muy débil de 0,20 a 0,39 débil; de 0,40 a 0,59 moderado; 0,60 a 0,79 fuerte; y, de 0,80 a 1,00 tiene un grado de confiabilidad muy alto.

Resumen de los casos		
	N	%
Válidos	58	100,0
Casos Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	58	100,0

**Figura 3:** Eliminación por lista basada en todas las variables del método.

**Fuente:** Plan estadístico SPSS

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,856	47

**Figura 4:** Estadístico de Fiabilidad –Clima Laboral  
**Fuente:** Programa estadístico SPSS

### 3.6 Métodos de análisis de datos

Revisión crítica de los datos. Como paso número uno, se procede a realizar el sondeo a los 58 colaboradores de SUNARP sede Chiclayo en una pauta de 25 min aprox., la finalidad de la utilización de este instrumento es de recolectar datos para analizar las variables en estudio.

Tabulación o cuadros estadísticos según la hipótesis planteada. En este proceso estadístico de la información se usó el software SPSS 15.0 para Windows en español y la hoja de cálculo (Microsoft Excel). Las muestras se presentan en Tablas y gráficos estadísticos que sirven de apoyo para resolver la correlación y ser comparados con la hipótesis.

Las variables se trabajaron con el coeficiente de correlación Alfa de Cronbach, además se aplicó el coeficiente de “**correlación de Pearson**”.

### 3.7 Aspectos éticos

Se solicitó la aprobación del autor, y la conformidad del proyecto de investigación por parte de la entidad a indagar. El análisis no implica un riesgo físico o psicológico para el colaborador en muestra de estudio.

La información obtenida es aprovechada solo para fines académicos, son encuestas anónimas y no se identifica al colaborador.

## IV. RESULTADOS

A continuación, se pueden visualizar las tablas y gráficos estadísticos, como resultado del análisis de las encuestas que se aplicaron en la institución a los trabajadores contratados y nombrados de ambos sexos, con el fin de conocer la motivación y el clima laboral de Sunarp – Chiclayo.

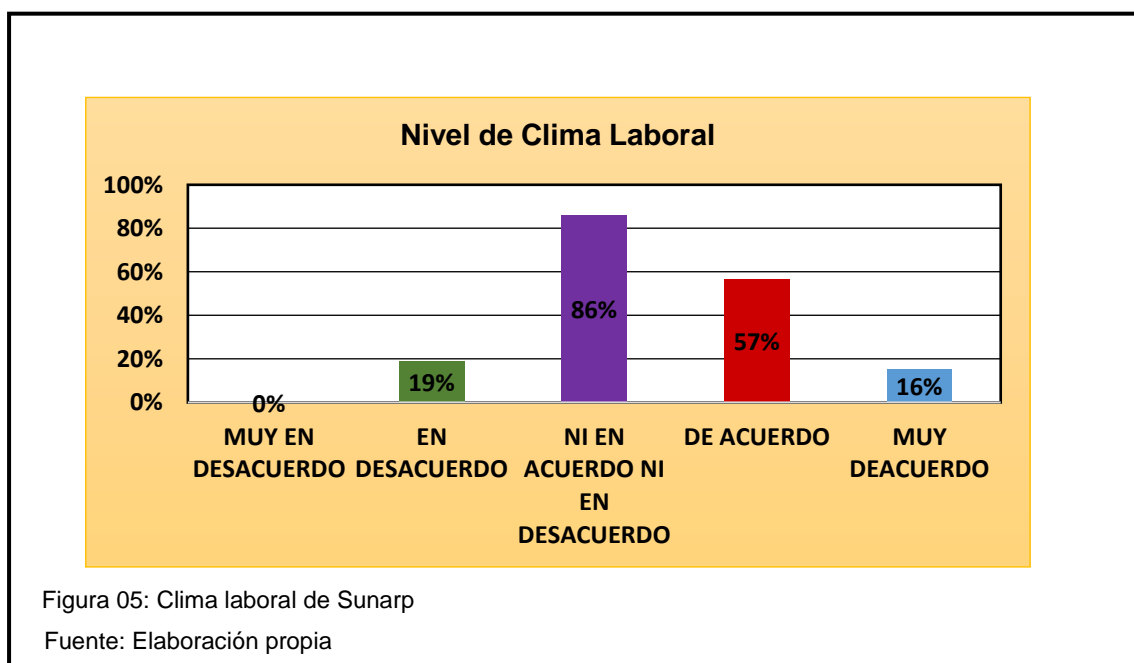
### 4.1. Nivel de clima laboral

**Tabla 4**

Clima laboral de Sunarp – Chiclayo 2016.

Rango	N°	%
Muy en desacuerdo	0	0
En Desacuerdo	11	19.0
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	5	8.6
De Acuerdo	33	56.9
Muy De Acuerdo	9	15.5
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de Sunarp – Sede Chiclayo 2016



**Interpretación:** En la tabla 04 nos señala los valores de frecuencia, porcentaje y nivel de clima laboral de 33 trabajadores el cual representan un 57% están en rango de acuerdo seguido de 9 trabajadores en rango de muy de acuerdo. Finalmente, ningún trabajador manifiesto que el clima laboral se muy en desacuerdo.

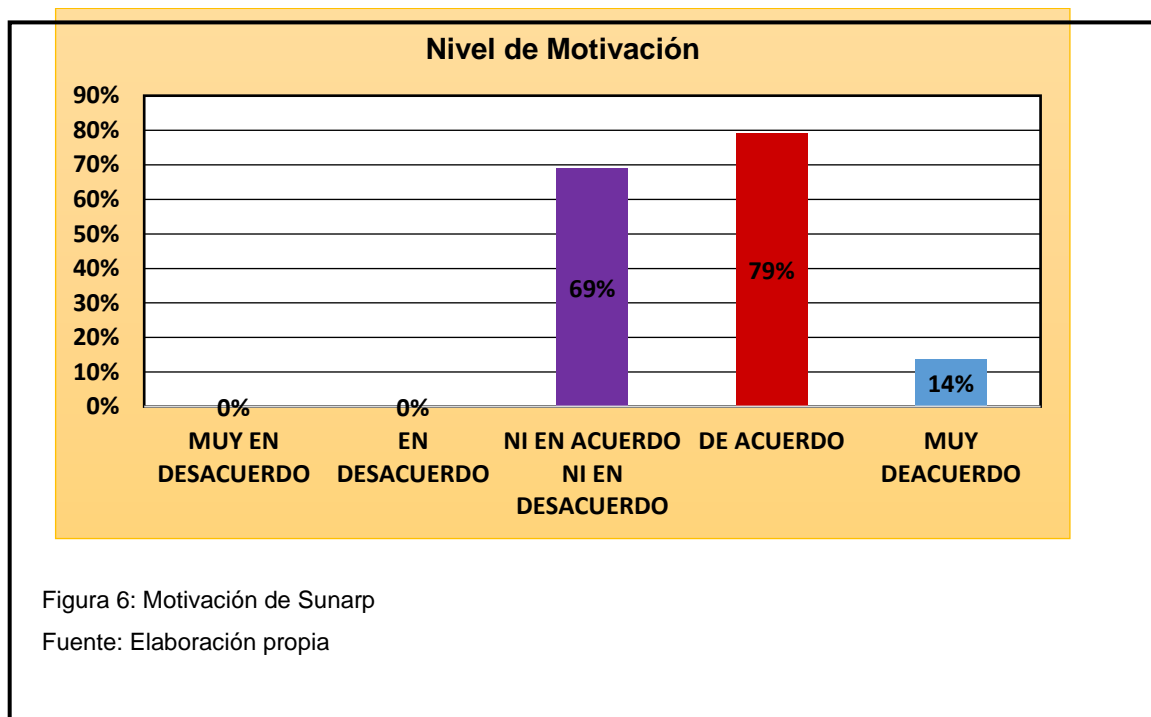
## 4.2. Motivación

**Tabla N° 5**

Motivación de la Sunarp – Chiclayo 2016.

Rango	N°	%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	4	6.9
De Acuerdo	46	79.3
Muy De Acuerdo	8	13.8
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de Sunarp – Sede Chiclayo 2016



**Interpretación:** En la tabla 05 nos señala los valores de frecuencia, porcentaje y nivel de clima laboral de 46 trabajadores el cual representa 79% están en rango de acuerdo seguido de 8 trabajadores en rango de muy de acuerdo. Finalmente, ningún trabajador manifiesto que la motivación sea muy en desacuerdo o en desacuerdo.

### 4.3. Resultado de la correlación de las variables

Correlación			
		Motivación	Clima Laboral
Motivación	Correlación de Pearson	1	,740**
	Sig. (bilateral)		,009
	N	58	58
Clima Laboral	Correlación de Pearson	,740**	1
	Sig. (bilateral)	,009	
	N	58	58

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Figura 7: Nivel de correlación de las variables Motivación y Clima laboral**  
**Fuente: Programa estadístico SPSS**

“Los valores del coeficiente de correlación de Pearson oscilan entre -1 y +1, un valor próximo a 0 indica ausencia de relación y un valor cercano a 1 indica presencia de relación muy intensa y un valor cercano a -1 indica presencia de relación inversa. Si el valor es exactamente 1 o -1 indica relación lineal perfecta ya sea directa o inversa respectivamente”. (Guardia, Freixa, Pero, & Turbany, 2008)

Se observa que nuestro análisis arrojó un valor de 0.340, por lo tanto, existe relación elocuente entre ambas variables Motivación y Clima Laboral en los colaboradores de Sunarp de la ciudad de Chiclayo.

## V. DISCUSIÓN

La finalidad del estudio es fijar el nivel de conexión entre motivación y clima laboral de Sunarp – Sede Chiclayo 2016. Al analizar los resultados, se puede identificar que entre el clima laboral y motivación tenemos una relación significativa con el coeficiente de Pearson que es 0.740, por lo cual se afirma que entre mayor sea el nivel de motivación, predominará un clima laboral cálido y confortable entre los trabajadores de la institución.

La teoría de Herzberg menciona su teoría de los 2 factores: factor intrínseco y extrínseco. Entre los factores intrínsecos se menciona la autonomía para realizar el trabajo, importancia de funciones, delegación de tareas. Estos factores hacen que las personas se sientan importantes lo cual conlleva a realizar sus funciones de la mejor manera. Los factores extrínsecos son los estímulos que la institución ofrece a sus trabajadores como son el sueldo, el tipo de contrato, reconocimientos o bonos por el buen desempeño de sus funciones, lo cual genera satisfacción y bienestar.

En el ítem: Recibo algún incentivo como felicitaciones u otros cuando realizo un trabajo bien hecho, señala que el 19% está en desacuerdo (ver tabla 1 - 4), se puede aconsejar que se tiene que tener un balance en la variable de clima laboral, con el fin de que los colaboradores se sientan identificados con la entidad. Dar la motivación a la labor diaria que realizan con reconocimiento pequeños hacen que su dedicación y esfuerzo se vea valorado.

En el ítem: Mi empresa me proporciona oportunidades de crecimiento profesional, vemos que el 23% está en desacuerdo (ver tabla 1-5), esto debido por ser una institución estatal no tienen la oportunidad de ser una línea de carrera o ascender en el trabajo, sin antes pasar por una convocatoria.

En el ítem: Mis funciones laborales me hacen sentir realizado profesionalmente, arroja un resultado de 69% está ni en acuerdo, ni en desacuerdo (ver tabla 1-5), vemos un resultado neutral ya que las funciones que realizan son en varias ocasiones repetitivas, lo cual se recomienda que le personal rote por las diferentes áreas.

En el ítem: De motivación - siento que doy más de lo que recibo en mi institución, vemos que el 79% está de acuerdo (ver tabla 1-5), los trabajadores se sienten comprometidos con la institución, pero esta no retribuye de la misma manera, por lo que los trabajadores muchas veces se sienten desmotivados. Lo cual llegamos a coincidir con:

Sum (2015) en su estudio de desempeño laboral y motivación nos manifiesta que la motivación es un instrumento importante para el crecimiento de sus responsabilidades de la entidad, ya que esto apoya a que se ejecute con entusiasmo sus actividades y otorga una gran productividad para la institución.

La teoría del clima organizacional según Litwin y Stringer menciona las extensiones como: relaciones, conflicto, estructura, responsabilidad, recompensa, identidad y riesgo. Estos elementos y estructura del procedimiento organizacional dan ocasión a un concreto clima, en ejercicio de los criterios los colaboradores se convence de ciertas conductas de los trabajadores lo cual incide en la organización y en el mismo clima (Kolb, Rubin, & McIntyre, 1994)

En cuanto a la variable Clima Laboral se menciona los siguientes ítems:

En el ítem: Me trata con respeto y me trasmite confianza, vemos un 57%, está de acuerdo (ver tabla 1-4), en recibir un trato amable por parte de los jefes de las diferentes áreas de Sunarp - Chiclayo

En el ítem: lugar de labores en la institución es agradable y predomina confianza, vemos que el 86% está ni en acuerdo ni en desacuerdo (ver tabla 1-4), es decir tienen una respuesta neutral frente a cómo ven el ambiente laboral, para ello es recomendable hacer talleres de integración para que el trato entre compañeros se mas afectivo.

En el ítem: Mis compañeros y yo trabajamos en equipo de manera efectiva, arroja un 57% está de acuerdo y una 16% está muy de acuerdo (ver tabla 1-4), esto indica que los trabajadores están comprometidos con su trabajo y su institución a pesar de la poca motivación.

En el ítem: En la institución puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo, el 69% está ni acuerdo ni en desacuerdo (ver tabla 1-5), esto indica que la institución no valora el trabajo de su personal, para lo cual se aconseja poner praxis un proyecto de motivación que ayude a que los empleados se sientan contentos.



En el ítem: Estoy de acuerdo con los mecanismos/políticas de control y supervisión que existen, solo el 57% está de acuerdo frente a 86% que esta ni en acuerdo ni en desacuerdo, así como el 19% que está en desacuerdo (ver tabla 1-4), esto se debe a que por una institución estatal están bajo normas y políticas que el estado establece.

En el ítem: En general me siento contento laborando en Sunarp-sede Chiclayo, vemos que el 69% está ni en acuerdo ni en desacuerdo (ver tabla 1-5) de sentirse contentos en esta institución, esto por la falta de reconocimientos y motivaciones.

En el ítem: Me siento parte de una gran familia, arroja un 0% está en desacuerdo y un 69% está ni en acuerdo ni en desacuerdo, indicando que el clima laboral en esta institución es inestable como consecuencia de la falta de motivación.

Luego de distinguir los resultados, se desestima la hipótesis nula a causa que se encontró una conexión mínima entre las dos variables, tal como lo menciona Chiavenato (2001); "Cuando se tiene motivación, este clima nos ayuda a establecer, lazos satisfactorios de interés, colaboración, animación, etc. Ahora bien, si la motivación es mínima, el clima organizacional tiende a enfriarse".

"Por lo tanto la motivación es una pieza muy importante en el desenvolvimiento de los colaboradores ya que será el fundamento por el cual la persona esté laborando va acceder a realizar una notable o pésimo labor para la entidad que trabaja." (Robbins, 1999)

Ahora bien, de los datos reportados nos permiten analizar en la investigación, la variable que estudia la motivación intrínseca es aquella que, al ser comparada con otras variables de la investigación, tiene efecto de ser la que mejor que pronostica la satisfacción.

Como último punto, habiendo distinguido ambas variables se puede deducir que existe conexión mínima de 0.740 según la correlación de Pearson (ver figura 7) entre las variables Motivación y Clima Laboral, en consecuencia, se admite la Hipótesis Afirmativa H1, y se desestima la Hipótesis nula H0

## VI. CONCLUSIONES

Al analizar e interpretar los resultados y considerando los objetivos específicos planteados, se llega a las siguientes conclusiones:

- 6.1. De acuerdo a nuestro objetivo general podemos decidir que si existe una conexión mínima entre la motivación y clima laboral de Sunarp - Sede Chiclayo.
- 6.2. Con los objetivos específicos identificamos que el nivel de motivación, suele ser negativo, debido a que el personal no recibe ningún tipo de felicitación o reconocimiento por su buen trabajo. Al comparar con clima laboral es moderado, el 56.9% del personal está ni en acuerdo ni en desacuerdo que el ambiente laboral es agradable.
- 6.3. Se analizó el índice de relación aplicando la estadística de Pearson, arrojando un valor de 0.740, esta nos indica que existe una conexión mínima entre ambas variables, que produce cambios y una mejora de las competencias laborales, principalmente en brindar un buen servicio dentro y fuera de la institución, con buenas relaciones interpersonales, en la manera de liderar, y en aprender a tratar de sacar lo mejor del personal.
- 6.4. Se analizó el grado de clima laboral de los trabajadores de Sunarp – Chiclayo; aplicándose un cuestionario, donde se ubicaron por niveles de en desacuerdo y de acuerdo, según las dimensiones, liderazgo (17.2% y 29.3%), trabajo en equipo (36.2% y 17.2%), salud y seguridad en el trabajo (60.3% y 8.6%), identidad institucional (55.2 % y 5.2%), esta situación se aprecia por la escasez de canales de comunicación entre los colaboradores, a pesar que existe una buena identidad de los trabajadores para con la institución, se tiene que mejorar el liderazgo para que los trabajadores no sientan temor y estén en un nivel superior de motivación.
- 6.5. Se analizó el grado de motivación laboral de los colaboradores de Sunarp – Chiclayo; para lo cual se aplicó un cuestionario, donde se ubicaron por niveles

de en desacuerdo y de acuerdo, según las dimensiones extrínseca (81.00% y 10.3 %), intrínseca (39.7 y 22. %) y trascendente (44.8% y 15.5%); esta situación se aprecia por la falta de motivación con respecto al esfuerzo que realizan para cumplir con sus labores sin recibir ninguna felicitación por su dedicación al logro de los objetivos.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Ante los planteamientos expuestos de esta investigación se pueden tener en cuenta los siguientes puntos con la finalidad de perfeccionar los objetivos institucionales.

- 7.1. Crear programas de integración con la finalidad de promover un espacio de sano esparcimiento, recreación y fortalecimiento del clima laboral e institucional. Se puede adecuar encuestas para analizar y mejorar el rendimiento laboral y motivación de los colaboradores de Sunarp – Sede Chiclayo.
- 7.2. Promover encuentros de trabajo entre el personal administrativo y los jefes directos mediante dinámicas de interacción horizontal con talleres, charlas y foros.
- 7.3. Impulsar jornadas interdisciplinarias para una mejor integración.
- 7.4. Delinear un cuadro de inducción que sea de acceso visible para el colaborador, donde tenga una atmósfera completa de la institución.
- 7.5. Las jefaturas deben tener en cuenta que el mejor incentivo que pueden recibir los colaboradores es manifestado en el momento que se le toma en cuenta y recibe oportunidad de expresar su potencial y creatividad, de auto firmarse en su lugar de trabajo, ese tipo actitudes se viabilizan si existe un canal de comunicación claro y las relaciones interpersonales claras.
- 7.6. Las jefaturas para que puedan lograr un cambio es necesario que los que dirigen sean líderes y no solo jefes.

## REFERENCIAS

- Anaya, A. (2012). *Determinacion del clima organizacional existente en la empresa tiendas EL*. Chiclayo.
- Arnoletto, E. (2007). *Curso de teoría política*. eumed.net. Obtenido de <http://www.eumed.net>
- Brunet, L. (1992). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Mexico: Trillas.
- Carzola, M. (2016). *Plan Estratégico para mejorar el clima laboral de los trabajadores de la Empresa Gamma Expres EIRL - Lima 2012*. Lima.
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de los Recursos Humanos 5TA. edición*. COLOMBIA: NOMOS.
- Chiavenato, I. (2001). *Administracion de Recursos Humanos*. Colombia: McGrawHill.
- Cortez, J., & Segundo, P. (2014). *Relación de la motivacion laboral con el clima organizacional del personal de la institucion educativa N°10094 Rosa Muro de Barragan*. Chiclayo: s.e.
- Deza, M. (2011). *INFLUÈNCIA DEL CLIMA ORGANITZACIONAL EN LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL ASSISTENCIAL D' INFERMERIA MÈDIC QUIRÚRGICA*. Barcelona.
- Diaz, E. (2015). *Motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalida de José Leonardo Ortiz-Chiclayo 2015*. Chiclayo: s.e.
- EcuRed*. (2004). Obtenido de [https://www.ecured.cu/Investigaci%C3%B3n\\_Correlacional](https://www.ecured.cu/Investigaci%C3%B3n_Correlacional)
- emprendepyme.net. (2016). *Acerca de nosotros: emprendepyme.net*. Obtenido de [emprendepyme.net Web site: http://www.emprendepyme.net](http://www.emprendepyme.net)

- Gestiopolis. (s.f de s.f de s.f). *Gestiopolis*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/teoria-x-y-teoria-y-de-douglas-mcgregor-sus-fundamentos>
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Donnelly, J. (1994). *Las organizaciones: comportamientos, estructura, procesos*. E.U.A: Addison-Wesley Iberoamericana.
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., & Konopaske, R. (2009). *Organización comportamiento, estructura y procesos*. Mexico: Mc GrawHill.
- Godines, Y., & Pineda, D. (2011). *LA MOTIVACIÓN Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INMOBILIARIA EL PARADISE*. Guatemala.
- Goncalves, A. (s.f de s.f de s.f). *qualidade.org*. Obtenido de [qualidade.org](http://www.qualidade.org): <http://www.qualidade.org>
- Grasso, L. (2006). *Encuestas elementos para su diseño y analisis*. Córdoba: Encuentro.
- Guardia, J., Freixa, B., Pero, M., & Turbany, J. (2008). *Análisis de datos en psicología*. Barcelona: Delta.
- Gutierrez, H. (2015). *Influencia del clima laboral en la motivación de los colaboradores de la empresa PETREX s.a. Distrito Pariñas-Provincia Talara-Region Piura en el año 2015*. Trujillo.
- Janto, c. (2014). *Clima organizacional y motivación laboral en trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego-sede central-Lima 2014*. Lima.
- Jiménez, J. (2015). *Motivación laboral y clima institucional en los trabajadores de la unidad de Gestión Educativa Local -Jaén*. Jaen: s.e.
- Keith, D. (1979). *Human Behavior of work: Human Relations and Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Kolb, D., Rubin, I., & McIntyre, J. (1994). *Psicología de las organizaciones Problemas contemporaneos*. México: ISBN.

- Lares, M., & Rodriguez, M. (1990). *Diagnostico del clima organizacional: percepcion individual, imagen organizacional*. Caracas.
- Larrosa, J. (s.f de s.f de s.f). *Gestión en Software*. Obtenido de Gestión en Software: <http://egesoftware.blogspot.pe/2016/03/samsung-cambia-su-cultura.html>
- Leon, M., & Diaz, E. (2013). *Recursos humanos y dirección de equipos en restauración*. Madrid: Paraninfo.
- Martínez, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: UNED.
- Méndez, C. (2006). *Clima Organizacional en colombia* . Bogotá: Centro editorial Univerisida del Rosario.
- Mendez, G. (2015). *Plan estratégico de Motivación para mejorar el clima organizacional en la Gerencia de Operaciones, Departamento de Registro y Servicios del SATCH-CHICLAYO (Octubre 2013 –Mayo 2014)*. Chiclayo: s.e.
- Molocho, N. (2010). *Influencia del Clima organizacional en la gestion institucional de la sede administrativa UGEL N° 01 - Lima Sur*. Lima.
- Moya, L. (2005). *Introduccion a la estadística de la salud*. san jose: Editorial de la universidad de Costa Rica .
- Navarro, J. (30 de Noviembre de 2011). Obtenido de [blogspot.com](http://juniorrubennavarropablo.blogspot.com/): <http://juniorrubennavarropablo.blogspot.pe/>
- Newstrom, j. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mexico: McGrawHill.
- Ñaupas, H., Mejia, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2014). *Metodología de la Investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redaccion de la Tesis*. Colombia: Ediciones de la U.
- Paz, I., & Córdova, J. (2013). *Plan estrategico para la mejora del clima laboral en la empresa grupo La republica publicaciones S.A*. Chiclayo: s.e.
- Pérez, J. (2004). *Estadística*. Sevilla: MAD,S.L.
- Pineda, D., & Godines, Y. (2011). *La motivacion y el clima organizacional de los trabajadores de la inmobiliaria El Paradise*. Guatemala.

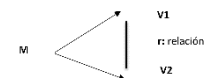
- Reeve, J. (2009). *Motivación y Emoción*. México: McGrawHill.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. Los Angeles: Prentice Hall.
- Rodriguez, E. (junio de 2016). *Portal de Revistas Electrónicas de la Universidad de Carabobo*. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/revistas/index.htm>
- Sanchez, J. (s.f. de s.f. de 2013). *Blog Direccion y Liderazgo*. Obtenido de <http://direccionyliderazgo.com/teorias-del-liderazgo-teoria-x-teoria-y/>
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño labral*. Guatemala.
- Terios de la motivación*. (s.f.). Obtenido de [www.hacienda.go.cr/.../La%20Motivación.%20%20Monografías.com.do...](http://www.hacienda.go.cr/.../La%20Motivación.%20%20Monografías.com.do...)
- Universidad Mayor de San Marcos. (Julio de 2000). *Ateneo Repositorio Académico*. Obtenido de Ateneo Repositorio Academico web site: <http://ateneo.unmsm.edu.pe>
- Vargas, A. (1995). *Estadística descriptiva e inferencial*. Toledo: Compobell.



## **ANEXOS**

## Matriz De Consistencia

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	MUESTRA	DISEÑO	INSTRUMENTO	ESTADÍSTICA
¿Cuál es el nivel de relación entre la motivación y el clima laboral de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos – Sede Chiclayo 2016?	<p>Objetivo general: Determinar el nivel de relación entre la motivación y el clima laboral de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos - Sede Chiclayo 2016</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Describir el nivel de motivación de los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos – Chiclayo.</li> <li>- Describir el clima laboral de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos – Chiclayo.</li> <li>- Determinar el índice de relación entre la motivación y el clima laboral de los colaboradores de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos – Chiclayo</li> </ul>	<p>H1: Existe una relación entre el nivel de motivación y el clima laboral de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos - Sede Chiclayo 2016.</p> <p>Ho: No existe una relación entre el nivel de motivación y el clima laboral de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos - Sede Chiclayo 2016.</p>	<p>VARIABLE 01: MOTIVACIÓN</p> <p>VARIABLE 02: CLIMA LABORAL</p>	<p>POBLACIÓN: Trabajadores de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos – Sede Chiclayo durante el año 2016.</p> <p>MUESTRA: 142 Trabajadores 86 CAS 56 NOMBRADOS</p>	<p>MÉTODO: D8escriptivo Correlacional</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: Transversal</p>	<p>CUESTIONARIO: Utilizaremos 01 cuestionario, dividido en dos partes; uno para medir la Motivación y otro para medir el Clima Laboral.</p>	<p>Se utilizó el Coeficiente Alpha de Cronbach, para la validación del instrumento.</p> <p>Se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para determinar la correlación de las variables</p>




Donde:  
M: Muestra de la población: Trabajadores de SUNARP en la ciudad de Chiclayo  
V1: Variable Motivación  
V2: Variable Clima Laboral  
r: relación

## CONTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe Dr. Luis Arturo Montenegro Camacho, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del proyecto de tesis para obtener título profesional de licenciado en administración, titulado **"MOTIVACION Y CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS – SEDE CHICLAYO 2016."** elaborado por los estudiantes Olga Gladys Chanamé Quevedo y Gabriela del Pilar Ynoquio Benites; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y por tanto , aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantean en la investigación.

Atentamente

Chiclayo 15/09/2016

  
-----  
FIRMA DEL EXPERTO

Dr. / Mg / Lic. Dr. Luis Arturo Montenegro Camacho  
Cargo Actual: Docente tiempo Completo de la Escuela Posgrado -UCV.  
Número de Colegiatura: 262 COESPE

## CONTANCIA DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe Mgtr. Víctor Jesús Loayza Carbajal , mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del proyecto de tesis para obtener título profesional de licenciado en administración, titulado "MOTIVACION Y CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS – SEDE CHICLAYO 2016." elaborado por los estudiantes Olga Gladys Chanamé Quevedo y Gabriela del Pilar Ynoquio Benites; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y por tanto , aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantean en la investigación.

Atentamente

Chiclayo 15/09/2016



FIRMA DEL EXPERTO

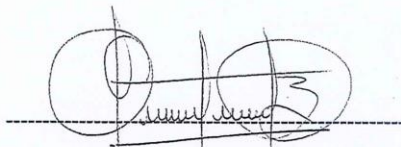
Dr. / Mg / Lic. MBA. Víctor Jesús Loayza Carbajal  
Cargo Actual: Docente Tiempo Completo Pasado  
Número de Colegiatura: 2857

## CONTANCIA DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe MBA: Tania Yasely Mendoza Banda, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del proyecto de tesis para obtener título profesional de licenciado en administración, titulado "**MOTIVACION Y CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS - SEDE CHICLAYO 2016.**" elaborado por los estudiantes Oiga Gladys Chanamé Quevedo y Gabriela del Pilar Ynoquio Benites; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantean en la investigación

Atentamente

Chiclayo 15 de Setiembre de 2016

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized letters and numbers, written over a horizontal dashed line.

FIRMA DEL EXPERTO

Dr./ Mg / Lic. Nombre: Mg. Tania Yasely Mendoza Banda

Cargo Actual: Docente Tiempo Completo de la Escuela de Posgrado – UCV Chiclayo

Número de Colegiatura: 91579

**CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL**  
**PROTOCOLO DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES**

1. Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una **X** la casilla que mejor describa tu opinión.
2. No debe quedar ninguna pregunta en blanco pues eso invalida el cuestionario.
3. Tus respuestas deben estar basadas en la experiencia laboral en esta institución.

Antes de iniciar con el cuestionario por favor marca con una **X** la característica que mejor te identifica:

MODALIDAD	RANGO DE EDAD	SEXO
CAS ( )	Entre 24 y 35 ( )	FEMENINO ( )
	Entre 36 y 45 ( )	
NOMBRADO ( )	Entre 46 y 55 ( )	MASCULINO ( )
	De 56 a más ( )	

A continuación encontrarás una serie de afirmaciones acerca de la Zona Registral N° II Sede Chiclayo, institución en la que trabajas, para cada una de ellas tendrá 5 alternativas de respuesta. Tu tarea consistirá en marcar con un aspa (X) la alternativa que describe con mayor exactitud **LO QUE SINCERAMENTE PIENSAS**.

MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI EN ACUERDO NI DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

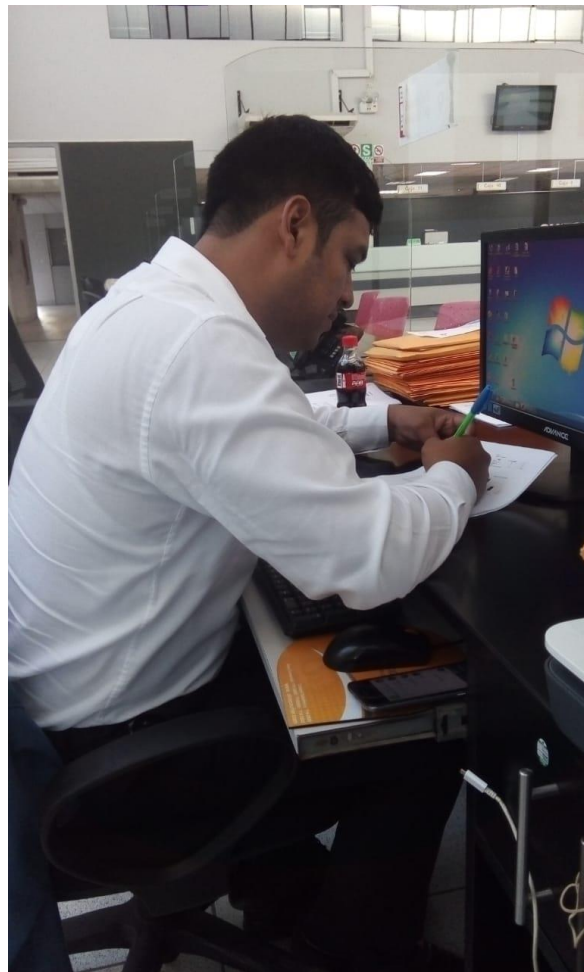
N°	ÍTEMS	MUY EN DESACUERDO  (1)	EN DESACUERDO  (2)	NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO  (3)	DE ACUERDO  (4)	MUY DE ACUERDO  (5)
1	Me trata con respeto y me transmite confianza.					
2	Me escucha, resuelve mis dudas y enseña con predisposición.					
3	Me delega responsabilidades y confía en mi trabajo sin necesidad de supervisarme constantemente.					
4	Los jefes de otras áreas distintas a la mía me tratan con respeto.					
5	El ambiente laboral de la institución es agradable y predomina un ambiente de confianza.					
6	Mis compañeros y yo trabajamos en equipo de manera efectiva.					
7	Existe colaboración y cordialidad entre el personal de las diversas áreas.					
8	Tengo claramente definidas las funciones y objetivos de mi puesto de trabajo.					
9	Todo lo que tengo que hacer está claro, porque se me explica bien y oportunamente.					
10	Siento libertad de expresar libremente punto de vista sin temor a que se tome alguna acción en mi contra o a que no me renueven contrato.					
11	En mi área la carga de trabajo está bien repartida para cada colaborador.					
12	No me siento cansado, ni preocupado por las exigencias y presiones de mi trabajo.					
13	Fuera del trabajo disfruto mi tiempo libre sin preocuparme de los pendientes laborales.					
14	Mi área de trabajo cuenta con un ambiente físico seguro.					
15	Conozco los riesgos a la salud y seguridad a los que estoy					

	expuesto.					
16	En el ambiente físico donde me ubico la cantidad de personas es adecuado, existiendo espacio suficiente para todos.					
17	Tengo un cierto nivel de seguridad en mi puesto y siento que trabajaré aquí por mucho tiempo.					
18	La remuneración que percibo está acorde con mis responsabilidades y a la cantidad de trabajo que realizo.					
19	Estoy conforme con los beneficios complementarios que recibo en esta institución. (Capacitaciones, reconocimientos, actividades recreativas, etc.)					
20	En la institución puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.					
21	Mi jefe me hace saber que valora mis esfuerzos y aportaciones en mí.					
22	Pienso que mi trabajo está suficientemente reconocido y considerado por mi jefe, superiores y compañeros.					
23	Me siento autónomo para tomar decisiones en mi ámbito de competencia.					
24	Mi jefe inmediato me informa claramente sobre las responsabilidades que tengo y me brinda autonomía					
25	Siento libertad de hacer una pausa y salir de mi oficina sin que mi jefe se incomode.					
26	En la institución están claramente definidos los objetivos de cada trabajo por realizar y las consecuencias de su incumplimiento.					
27	Las normas y controles de la institución son adecuados según el tipo de trabajo que					



	realizo.					
<b>28</b>	Estoy de acuerdo con los mecanismos/políticas de control y supervisión que existen.					
<b>29</b>	En general me siento contento trabajando en Z.R. N° II – Sede Chiclayo.					
<b>30</b>	Me siento comprometido con el trabajo que realizo y con la institución.					
<b>31</b>	Me siento parte de una gran familia.					
<b>32</b>	Gano lo suficiente en mi actual empleo para atender a los que dependen de mí.					

ÍTEMS	MUY EN DESACUERDO (1)	EN DESACUERDO (2)	NI EN ACUERDO NI DESACUERDO (3)	DE ACUERDO (4)	MUY DE ACUERDO (5)
1. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
2. Mi sueldo me permite cubrir mis expectativas económicas					
3. Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas					
4. Mi trabajo me permite tener vacaciones anuales					
5. A menudo pienso en cambiar de empleo					
6. Tengo libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo					
7. Me siento estable y seguro en mi empleo					
8. Mi trabajo me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.					
9. Mis funciones es muy importante para la empresa					
10. Recibo algún incentivo como felicitaciones u otros cuando realizo un trabajo bien hecho.					
11, Mi empresa me proporciona oportunidades de crecimiento profesional.					
12. Mis funciones laborales me hace sentir realizado profesionalmente					
13. Mi trabajo es muy simple y repetitivo					
14. Siento que doy más de lo que recibo en mi empresa					
15. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					







## Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Nosotros, **CHANAME QUEVEDO OLGA GLADYS e YNOQUIO BENITES GABRIELA DEL PILAR**, egresado de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de posgrado y Escuela Profesional de Administración, Programa académico formación para adultos de la Universidad César Vallejo Chiclayo, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulado: "Motivación y clima laboral de los trabajadores de Superintendencia Nacional de los Registros Públicos - Sede Chiclayo 2016", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado 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 asumimos 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.

Chiclayo, 25 de junio de 2021.

Apellidos y Nombres del Autor: <b>CHANAME QUEVEDO OLGA GLADYS</b>		
DNI: 42820828	Firma	
ORCID: <b>0000-0001-9299-330X</b>		
Apellidos y Nombres del Autor: <b>YNOQUIO BENITES GABRIELA DEL PILAR</b>		
DNI: 72212021	Firma	
ORCID: <b>0000-0001-9913-4671</b>		
Apellidos y Nombres del Autor		
DNI:	Firma	
ORCID:		
Apellidos y Nombres del Autor		
DNI:	Firma	
ORCID:		