



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y motivación laboral en el
Ministerio de Agricultura y Riego, Lima – 2015**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Bach. Juan José Becerra Sánchez

ASESOR:

Dra. Galia Susana Lescano López

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LINEA DE INVESTIGACION

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2016

Página del jurado

Presidente

Dr. Antonio Lip Licham

Secretario

Mg. Efraín Vilca Sosa

Vocal

Dra. Galia Susana Lescano López

Dedicatoria:

A Margarita, mi esposa.

A Claudia Gabriela y

Juan José, mis hijos.

Agradecimiento:

A mis profesores de la maestría y en especial, a la Dra. Galia Susana Lescano López, mi asesora de tesis.

Declaración Jurada

Yo Juan José Becerra Sánchez, estudiante del Programa de Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 07190192, con la tesis titulada “Clima organizacional y motivación laboral en el Ministerio de Agricultura y Riego 2015”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo

Lima, marzo 2016

Firma.....

DNI N° 07190192

Juan José Becerra Sánchez

Presentación

La presente tesis, toma como referencia para el análisis del clima organizacional y motivación laboral a la Dirección General de Seguimiento y Evaluación de Políticas (DGESEP) del Ministerio de Agricultura y Riego (MINAGRI), encargada de generar las estadísticas oficiales del sector agrario y del monitoreo y seguimiento de las políticas agrarias.

En julio del 2014, el Ministerio de Agricultura y Riego - MINAGRI es motivo de una modificación sustancial en cuanto a la estructura funcional (D.S. 008-2014-MINAGRI), que implica cambios significativos en la percepción de los trabajadores, en especial de aquellos que no solo son movilizados de ambientes de trabajo; sino que, además, asumen nuevas funciones, acorde con el nuevo Reglamento de Organización y Funciones (ROF). Situación que, a nuestro juicio, amerita ser investigada con el objeto de presentar recomendaciones a las autoridades pertinentes en la perspectiva de lograr una mayor eficiencia de los colaboradores, en el marco de la modernización del sector público

Nuestra tesis, en este sentido, se encargará de analizar, en base a los resultados de una encuesta que se aplicó a una muestra representativa del conjunto de trabajadores de la Dirección General de Seguimiento y Evaluación de Políticas, tres aspectos relacionados con el clima organizacional (clima laboral, aspectos físicos y normatividad organizacional) y otros tres vinculados con la motivación laboral (motivación intrínseca, motivación mediante el diseño de puestos y motivación mediante programas de reconocimiento).

Es importante mencionar que para efectos de la toma de datos de la población en estudio; se tomó como referentes, para el caso de la variable clima organizacional, el cuestionario (WES) de Moos, adaptada por García, Ortega y Reyes (2014); y, para el caso de la variable motivación laboral, el cuestionario utilizado por Blas y Milla (2014), pero adaptado al ambiente del sector público.

La presente tesis contiene siete capítulos: En el capítulo I, introducción, presentamos los antecedentes, la justificación de la investigación, el planteamiento del problema; así como, las hipótesis de trabajo y los objetivos a conseguir.

En el capítulo I, Introducción, se han incluido trabajos sobre las variables clima organizacional y motivación laboral desarrolladas en el ámbito internacional y nacional. Asimismo, se ha esbozado el marco teórico, la justificación de la investigación, el planteo de los problemas, las hipótesis y los objetivos.

En el capítulo II, Marco metodológico, se precisan las variables, dimensiones, su operacionalización, el tipo de investigación a realizar y el diseño de muestreo utilizado para la recolección de datos, diseño que, naturalmente, incluye la determinación de la población y muestra, el tipo de muestreo, la selección de las unidades de observación, los estimadores muestrales de validación y consistencia; así como el diseño del formulario o cuestionario de encuesta. Por último, en este capítulo se explica la forma del procesamiento de la base de datos, el método y el software que empleamos para el análisis de la data.

En el capítulo III, se muestra los resultados obtenidos, por dimensiones y por estrato en que fue dividida la población, contrastándolos con las hipótesis planteadas.

En el capítulo IV, discusión de resultados, se expone y explican cada uno de los resultados obtenidos, los mismos que se contrastan con trabajos similares de otros autores.

En el capítulo V, se muestra un resumen de las principales conclusiones a las que se ha arribado, conclusiones que están vinculadas con los objetivos e hipótesis que se plantearon al inicio de esta investigación.

En el capítulo VI, presenta una serie de recomendaciones, en base a las conclusiones, que propenden a mejorar el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de la Dirección General de Seguimiento y Evaluación de Políticas - DGESEP.

En el capítulo VII, se enumera los documentos bibliográficos que se ha utilizado para obtener el sustento teórico; así como, para conocer las distintas opiniones y tratamiento del tema que se ha investigado.

Al final del trabajo, se incluye como Apéndices, la matriz de consistencia, el permiso del Ministerio de Agricultura y Riego para llevar a cabo la encuesta en la Dirección General de Seguimiento y Evaluación de Políticas, la base de datos y los instrumentos para la recolección de datos.

Índice

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Antecedentes	15
1.2. Fundamentación científica, técnica y humanista	24
1.3. Justificación	36
1.4. Problema	38
1.5. Hipótesis	40
1.6. Objetivos	41
II. Marco metodológico	43
2.1. Variables	44
2.2. Metodología	46
2.3. Tipos de Estudio	47
2.4. Diseño	48
2.5. Población y Muestra	48
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
2.7. Técnicas de análisis de datos	56
III. Resultados	57
3.1 Descripción de resultados	58

IV. Discusión	67
V. Conclusiones	74
VI. Recomendaciones	76
VII. Referencias bibliográficas	78

Anexos

Apéndice A: Matriz de consistencia	84
Apéndice B: Constancia emitida por la institución para llevar a cabo encuesta	85
Apéndice C: Matriz de datos	86
Apéndice D: Instrumento para Clima organizacional	88
Apéndice E: Instrumento para motivación laboral	89

Índice de tablas

	Página
Tabla 1: Esquema de operacionalización de la variable Motivación Laboral	45
Tabla 2: Esquema de operacionalización de la variable Clima organizacional	47
Tabla 3: Análisis de ítems de clima organizacional	51
Tabla 4: Valores Alfa de Cronbach para clima organizacional	52
Tabla 5: Análisis de ítems de motivación laboral	53
Tabla 6: Valores Alfa de Cronbach para motivación laboral	53
Tabla 7: Estadísticos descriptivos de la variable clima organizacional	54
Tabla 8: Baremo de la variable clima organizacional	55
Tabla 9: Estadísticos descriptivos de la variable motivación laboral	55
Tabla 10: Baremo de la variable motivación laboral	55
Tabla 11: Distribución de frecuencia de los niveles de clima organizacional	58
Tabla 12: Distribución de frecuencia de los niveles de motivación laboral	59
Tabla 13: Niveles de clima organizacional y motivación laboral	61
Tabla 14: Prueba de normalidad para clima organizacional y motivación laboral	62
Tabla 15: Relación entre las variables clima organizacional y motivación laboral	63
Tabla 16: Relación entre la dimensión clima laboral y la variable motivación laboral	64
Tabla 17: Relación entre la dimensión aspectos físicos y la variable motivación laboral	65
Tabla 18: Relación entre la dimensión normatividad organizacional y la variable motivación laboral	66

Índice de figuras

	Página
Figura 1: Jerarquía de las necesidades y los subsistemas de RRHH (Teoría de Maslow)	30
Figura 2: Percepción del clima organizacional, valores absolutos	58
Figura 3: Percepción del clima organizacional, valores relativos	59
Figura 4: Motivación laboral, valores absolutos	60
Figura 5: Motivación laboral, valores relativos	60
Figura 6: Percepción del clima organizacional Vs. motivación laboral, valores relativos	62

Resumen

Los resultados de la presente investigación nos hacen ver que en el seno de la Dirección General de Seguimiento y Evaluación de Políticas - DGESEP del Ministerio de Agricultura y Riego - MINAGRI, órgano de línea, cuyas funciones principales son la de generar las estadísticas básicas del sector; así como, realizar el seguimiento y evaluación de las políticas formuladas y ejecutadas; si bien, existe una mediana correlación entre clima organizacional y motivación laboral, la percepción de un clima organizacional alto u óptimo no es tal, ni a nivel general de los trabajadores, ni tampoco a nivel de grupo de trabajadores, según régimen laboral al que pertenecen.

Así, por ejemplo, un 31.8% (casi un tercio) de trabajadores percibe un clima organizacional bajo, un 51.5% de nivel medio y tan sólo un 16.7% de nivel alto. Los porcentajes con respecto de la motivación laboral no difieren mucho, en la medida que el 27.3% de trabajadores siente un grado de motivación bajo, un 48.5% de grado medio; y, solo un 24.2% de nivel alto.

Por otra parte, esta investigación también nos ha permitido conocer que, tanto las dimensiones clima laboral, como aspectos físicos de los ambientes de trabajo guardan una correlación positiva como elementos motivantes de los colaboradores; situación que no ocurre con la dimensión normatividad organizacional, donde se observa que no existe una correlación positiva; es decir, el excesivo control, vigilancia y supervisión no tienen una influencia positiva en la motivación de los trabajadores.

Palabras Clave: Clima organizacional, Motivación laboral, clima laboral, motivación intrínseca y extrínseca.

Abstract

The results of the current investigation make us see that at the heart of the Directorate General for Monitoring and Evaluation of Policies - DGESEP of the Ministry of Agriculture - MINAGRI, line agency, whose main functions are to generate the basic statistics of the sector; as well as to monitor and evaluate the policies; even though, there is a correlation between organizational climate and work motivation, the perception of a high or optimum organizational climate is not common within the general level of collaborators and group level of collaborators, according to the labor regime to which they belong.

For example, 31.8% (nearly a third) of collaborators senses a low organizational climate, 51.8% a middle level and only 16.7% a high organizational climate. The percentages of work motivation are not so different, as 27.3% of collaborators senses low motivation, 48.5% middle motivation and 24% a high motivation degree.

On the other hand, the current investigation has allowed us to see that the work climate as the physical dimensions of the work environment do carry a positive correlation as motivational elements within the collaborators; something that does not happen with the organizational normativity, where it does have a positive correlation; which means that excessive control, monitoring and supervision do not have a positive influence on the workers' motivation.

Key word: Organizational climate, work motivation, work climate, extrinsic and intrinsic motivation.