

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y**  
**ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MOTIVACIÓN DE LOS  
COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN DISTRITAL DE DEFENSA PÚBLICA Y  
ACCESO A LA JUSTICIA CAJAMARCA - SEDE CHOTA - MINISTERIO DE  
JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS, 2019.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN

Autor: Bachiller. ROSA CONSUELO LÓPEZ DÍAZ

Asesor: Dr. MARIO OSWALDO PAREDES SÁNCHEZ

Cajamarca-Perú

2023



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y**  
**ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MOTIVACIÓN DE LOS  
COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN DISTRITAL DE DEFENSA PÚBLICA Y  
ACCESO A LA JUSTICIA CAJAMARCA - SEDE CHOTA - MINISTERIO DE  
JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS, 2019.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN

Autor: Bachiller. ROSA CONSUELO LÓPEZ DÍAZ

Asesor: Dr. MARIO OSWALDO PAREDES SÁNCHEZ

Cajamarca-Perú

2023

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y**  
**ADMINISTRATIVAS**

**Escuela Académico Profesional de Administración**

**ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS**

El asesor y los miembros del Jurado Evaluador designados según Resolución de Consejo de Facultad N°285-2022-F-CECA-UNC, aprueban la tesis desarrollada por la Bachiller Rosa Consuelo López Díaz, denominada: **Influencia del Clima Organizacional en la Motivación de los colaboradores de la Dirección Distrital De Defensa Pública y acceso a la Justicia Cajamarca - Sede Chota - Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019.**

.....  
DR. MARCO ANTONIO PAJARES ARANA  
PRESIDENTE

.....  
DR. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ  
SECRETARIO

.....  
MBA. ROXANA ELIZABETH MESTANZA CACHO  
VOCAL

.....  
DR. MARIO OSWALDO PAREDES SÁNCHEZ  
ASESOR

## **DEDICATORIA**

A Dios por iluminarme cada día, y ser la fuente de mi inspiración para seguir adelante.

A mis padres, mi esposo y a mi hija, por su apoyo incondicional y por ser mi motivación de vida.

A todas las personas que me alentaron a seguir adelante.

**La autora**

## **AGRADECIMIENTO**

A las autoridades de la Universidad Nacional de Cajamarca y de la Escuela Académico Profesional de Administración, que gracias a ellos realicé mis estudios universitarios para ser una profesional.

A toda mi familia y amigos quienes permanentemente me impulsaron a conseguir mi objetivo.

A todos los docentes por sus sabias enseñanzas.

A mi asesor Dr. Mario Oswaldo Paredes Sánchez por su apoyo personal y académico.

**La autora**

## ÍNDICE GENERAL

Carátula externa	i
Página de respeto	ii
Carátula interna	iii
Acta de aprobación de tesis	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xii
Resumen	xiv
Abstract	xv
Introducción	xvi
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>17</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática	17
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1. Pregunta principal	18
1.2.2. Preguntas específicas	18
1.3. Objetivo general	18
1.4. Objetivos específicos	18
1.5. Justificación e importancia	19
1.5.1. Justificación teórica-científica	19
1.5.2. Justificación técnica-práctica	19
1.5.3. Justificación académica y personal	19
1.6. Limitaciones de la investigación	19
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	<b>20</b>
2.1. Antecedentes	20
2.1.1. Antecedentes Internacionales	20
2.1.2. Antecedentes Nacionales	22

2.1.3. Antecedentes Locales	26
2.2. Bases teóricas	29
2.2.1. Teoría del clima organizacional de Likert	29
2.2.2. Teoría motivacional de Herzberg	31
2.3. Bases conceptuales	33
2.3.1. Clima organizacional	33
2.3.2. Motivación laboral	34
2.4. Definición de términos básicos	35
<b>CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	<b>37</b>
3.1. Hipótesis general	37
3.2. Hipótesis específicas	37
3.3. Variables	37
<b>CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA</b>	<b>38</b>
4.1. Tipo, Nivel y diseño de la investigación	38
4.2. Método de investigación	38
4.3. Población y muestra	39
4.3.1. Población	39
4.3.2. Muestra	39
4.4. Unidad de análisis	40
4.5. Operacionalización de variables	41
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
4.7. Técnicas para el procesamiento y análisis de información	42
<b>CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	<b>44</b>
5.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados	44
5.1.1. Clima organizacional	44
5.1.2. Motivación laboral	64
5.2. Prueba de hipótesis	79
5.3. Presentación de resultados	81
5.4. Discusión de resultados	82
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>89</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>90</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>91</b>
<b>APÉNDICES</b>	<b>93</b>
Apéndice 1. Matriz de consistencia metodológica	94



Apéndice 2. Cuestionario de clima organizacional	95
Apéndice 3. Cuestionario de motivación laboral	97
Apéndice 4. Tabla de valores del coeficiente de Spearman	99
Apéndice 2. Ficha de validación de expertos	100

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población	39
Tabla 2	Matriz de operacionalización de variables	41
Tabla 3	Infraestructura adecuada	44
Tabla 4	Elementos necesarios	45
Tabla 5	Estructura orgánica realista	46
Tabla 6	Manual de funciones realista	47
Tabla 7	Manual de procedimiento realista	48
Tabla 8	Reglamento interno de trabajo realista	49
Tabla 9	Personal comprometido	50
Tabla 10	Puntualidad del personal	51
Tabla 11	Personal participa en toma de decisiones	52
Tabla 12	Personal quiere a la institución	53
Tabla 13	Personal se identifica con la institución	54
Tabla 14	Comunicación verbal adecuada	55
Tabla 15	Comunicación escrita adecuada	56
Tabla 16	Comunicación por intranet adecuada	57
Tabla 17	Capacitación general	58
Tabla 18	Capacitación específica	59
Tabla 19	Liderazgo autoritario	60
Tabla 20	Liderazgo democrático	61
Tabla 21	Liderazgo liberal	62
Tabla 22	Resumen clima organizacional	63
Tabla 23	Liderazgo adecuado	64
Tabla 24	Personal automotivado	65
Tabla 25	Conformidad con recompensas	66
Tabla 26	Control correcto	67
Tabla 27	Entorno personal adecuado	68
Tabla 28	Estructura de trabajo adecuado	69

Tabla 29	Aprendizaje permanentemente	70
Tabla 30	Sueldos atractivo	71
Tabla 31	Beneficios sociales	72
Tabla 32	Políticas correctas	73
Tabla 33	Relaciones interpersonales	74
Tabla 34	Ambiente físico laboral	75
Tabla 35	Status laboral	76
Tabla 36	Seguridad laboral	77
Tabla 37	Crecimiento personal y profesional	78
Tabla 38	Resumen motivación laboral	79
Tabla 39	Prueba de Kolmorov-Smirnov	80
Tabla 40	Prueba correlación entre variables de Spearman	80

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Infraestructura adecuada	44
Figura 2	Elementos necesarios	45
Figura 3	Estructura orgánica realista	46
Figura 4	Manual de funciones realista	47
Figura 5	Manual de procedimiento realista	48
Figura 6	Reglamento interno de trabajo realista	49
Figura 7	Personal comprometido	50
Figura 8	Puntualidad del personal	51
Figura 9	Personal participa en toma de decisiones	52
Figura 10	Personal quiere a la institución	53
Figura 11	Personal se identifica con la institución	54
Figura 12	Comunicación verbal adecuada	55
Figura 13	Comunicación escrita adecuada	56
Figura 14	Comunicación por intranet adecuada	57
Figura 15	Capacitación general	58
Figura 16	Capacitación específica	59
Figura 17	Liderazgo autoritario	60
Figura 18	Liderazgo democrático	61
Figura 19	Liderazgo liberal	62
Figura 20	Resumen clima organizacional	63
Figura 21	Liderazgo adecuado	64
Figura 22	Personal automotivado	65
Figura 23	Conformidad con recompensas	66
Figura 24	Control correcto	67
Figura 25	Entorno personal adecuado	68
Figura 26	Estructura de trabajo adecuado	69

Figura 27	Aprendizaje permanentemente	70
Figura 28	Sueldos atractivo	71
Figura 29	Beneficios sociales	72
Figura 30	Políticas correctas	73
Figura 31	Relaciones interpersonales	74
Figura 32	Ambiente físico laboral	75
Figura 33	Status laboral	76
Figura 34	Seguridad laboral	77
Figura 35	Crecimiento personal y profesional	78
Figura 36	Resumen motivación laboral	79

## RESUMEN

Actualmente el clima organizacional es clave para el éxito organizacional a nivel mundial, nacional y local, cada una de ellas busca estrategias adecuadas para que se lleven a cabo el trabajo de la mejor manera, pero actúan equivocadamente porque enfatizan en aspectos materiales, económicos y tecnológicos, sin embargo, obviando el factor humano que justamente determina el ambiente laboral idóneo para hacer mejor las cosas.

En este sentido el clima organizacional y la motivación laboral es fundamental para tener un buen desempeño individual, grupal y organizacional.

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la influencia del clima organizacional en la motivación de los colaboradores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca - Sede Chota - Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019, para lo cual se empleó la técnica de encuesta por cuestionario que se aplicó a todos los colaboradores de la Sede Institucional mencionada los cuales son un total de 8 luego se analizaron todas las dimensiones que involucren clima organizacional y motivación laboral, los resultados obtenidos comprueban las hipótesis planteadas llegando a la conclusión que indica que existe una relación directa y significativa entre las dos variables.

**Palabras clave: Clima organizacional, motivación del personal, Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia.**

## ABSTRACT

The organizational climate is key to organizational success at the global, national and local levels, each one of them seeks adequate strategies to carry out the work in the best way, but they act wrongly because they emphasize material, economic and technological aspects. however, ignoring the human factor that precisely determines the ideal work environment to do things better.

In this sense, the organizational climate and work motivation is essential to have a good individual, group and organizational performance.

The objective of this research was to determine the influence of the organizational climate on the motivation of the collaborators of the District Directorate of Public Defense and Access to Justice Cajamarca - Chota Headquarters - Ministry of Justice and Human Rights, 2019, for which the survey technique by questionnaire that was applied to all the collaborators of the aforementioned Institutional Headquarters, which are a total of 8, then all the dimensions that involve organizational climate and work motivation were analyzed, the results obtained confirm the hypotheses raised, reaching the conclusion that indicates that there is a direct and significant relationship between the two variables.

**Keywords: Organizational climate, staff motivation, District Office of Public Defense and Access to Justice.**

## INTRODUCCIÓN

La investigación tuvo por objetivo determinar la influencia del clima organizacional en la motivación de los colaboradores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca - Sede Chota, 2019 – Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Las organizaciones deben enfatizar en el clima organizacional y la motivación laboral de su personal porque hoy en día el mejor trabajo no es en el que mejor te pagan sino en el que mejor te tratan, es por esta razón que se buscó analizar tanto el clima organizacional como la motivación para tener una radiografía real de su estado situacional y así de este modo poder ver las estrategias pertinentes para solucionar la realidad problemática identificada.

Para tal efecto, la investigación esquematizó su desarrollo en los siguientes capítulos:

En el **capítulo I**, se presenta el planteamiento de la investigación, en donde se realiza la descripción de la realidad problemática y la formulación del problema, los objetivos específicos y la justificación de la investigación, así como las limitaciones del estudio.

En el **capítulo II**, se presenta el marco teórico, en donde se describe, los antecedentes, así como la base legal, bases teóricas, bases conceptuales y la definición de términos básicos.

En el **capítulo III**, se presenta la hipótesis y variables, se describe las hipótesis, las variables y la operacionalización de las variables.

El **capítulo IV**, incluye la metodología, que aborda el tipo y diseño de investigación, métodos de investigación, la población y muestra, la unidad de análisis. Así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas para el procesamiento y análisis e interpretación de información

En el **capítulo V**, se presenta el trabajo de campo, el análisis e interpretación de los resultados obtenidos, la discusión de los mismos y el proceso de contraste de la hipótesis.



Finalmente se presentan las conclusiones y sugerencias que se derivan del trabajo realizado y se presentan las referencias bibliográficas y apéndices.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Descripción del problema**

Hoy en día las organizaciones buscan estrategias para mejorar sus procesos de gestión, incorporando tecnología de última generación, mejorando su infraestructura, pero omiten estrategias de recursos humanos para mejorar el ambiente laboral y la motivación de su personal, lo cual es una triste realidad tanto a nivel internacional, nacional y local en todas las organizaciones.

El clima organizacional entendido como el ambiente laboral donde se manifiestan una serie de hábitos, costumbres y actitudes de la gente que trabaja cotidianamente y que se refleja en un comportamiento tanto interno como externo, entonces es de vital importancia enfatizar en este aspecto porque influye en el la motivación, desempeño y consecuentemente en la calidad de servicio.

Es por ello que en general se observan débiles relaciones interpersonales, bajo desempeño, desmotivación, falta de compromiso, alta rotación de personal, etc.

Este contexto, no es ajeno a lo que se vive en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia de Cajamarca - Sede Chota - Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, ya que experimenta muchas de estas anomalías por descuido en el trato de las personas que laboran en la institución, lo cual se agudiza por el hecho de que no se cuenta con el personal idóneo por lo que la motivación laboral existente es prácticamente nula. Es por ello que existe relaciones humanas bajas, pasividad, falta de compromiso, mala atención a usuarios por parte de los Defensores Públicos de la Sede Institucional, insatisfacción laboral en general, etc. (de acuerdo a la observación personal, debido a que laboro en la institución)

Por tal razón, resulta trascendente determinar cómo influye el clima organizacional en la motivación de los colaboradores de la Dirección Distrital Defensa Pública y Acceso a la Justicia con sede en Chota, con la finalidad de recomendar algunas acciones concretas basadas en el análisis de los resultados obtenidos, con miras a fortalecer el clima organizacional y por ende a elevar el nivel motivacional de sus colaboradores.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿De qué manera influye el clima organizacional en la motivación de los colaboradores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca con sede en Chota?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuáles son los factores determinantes del clima organizacional en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca con sede en Chota?
- ¿Cuál es el nivel motivacional de los colaboradores Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca con sede en Chota?
- ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y la motivación de los colaboradores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca con sede en Chota?

## **1.3. Objetivo general**

Determinar la influencia del clima organizacional en la motivación de los colaboradores de la de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca con sede en Chota.

## **1.4. Objetivos específicos**

- Identificar los factores determinantes del Clima organizacional en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la justicia Cajamarca con sede en Chota.
- Evaluar el nivel motivacional de los colaboradores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la justicia Cajamarca con sede en Chota.
- Establecer la relación entre el clima organizacional y la motivación de los colaboradores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la justicia Cajamarca con sede en Chota.

## **1.5. Justificación e importancia**

### **1.5.1. Justificación teórica – científica**

Los resultados de la presente investigación permitirán contribuir e incrementar el conocimiento científico y ampliar el horizonte de las teorías con respecto al clima organizacional y a la teoría motivacional cuyos resultados mejorará la discusión de la comunidad científica.

Asimismo, servirá como antecedente para futuras investigaciones de esta área del conocimiento.

### **1.5.2. Justificación técnica – práctica**

Los resultados de la investigación permitirán a la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca con sede en Chota, tomar en cuenta las sugerencias y aplicar algunas estrategias orientadas a mejorar el clima organizacional existente, con la finalidad de elevar el nivel motivacional de sus colaboradores, lo cual beneficiará a los usuarios internos en primera instancia y consecuentemente a los usuarios externos de esta sede institucional.

### **1.5.3. Justificación académica y personal**

La investigación permitirá afianzar mis conocimientos relacionados con el clima organizacional y la motivación laboral y así de este modo mejorar mi desempeño profesional y laboral en el futuro.

Así mismo, me permitirá obtener el título profesional de Licenciado en Administración en la Escuela Académico Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca.

## **1.6. Limitaciones de la investigación**

La investigación tuvo como limitaciones:

- La recopilación de la información existente respecto al clima organizacional y la motivación laboral.
- La predisposición de los colaboradores a responder el cuestionario ya que se encuentra laborando y por ende cumpliendo sus funciones cotidianas.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales

Rivera, Hernández y Forgiony (2018), en la investigación denominada “*motivación laboral y el impacto en el clima organizacional sobre las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud*” a través de análisis de la motivación laboral, el clima organizativo y la satisfacción de las relaciones interpersonales referente al trabajo que percibe en su puesto, con una muestra de 52 funcionarios, que contestaron el cuestionario de motivación de Fernando Toro y para el clima laboral (WES) de Moos, los resultados muestran que a mejor relaciones Interpersonales y buenos niveles de motivación laboral que experimenta el personal en su ambiente de trabajo, genera una buena percepción en el clima social organizacional. Es decir, mientras mejor sean las relaciones interpersonales en una institución, más motivado se sentirá el personal, sin embargo, no existe evidencia que, con una mayor motivación, el personal percibe un mejor clima social organizacional o viceversa ( $p > .05$ ).

Zans (2016). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN.Managua en el periodo 2016. 2017.* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

La investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia del Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN.Managua en el periodo 2016. 2017. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, de corte transversal y no experimental para lo cual utilizó una muestra de 25 trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN. Managua.

El autor concluyó que: el Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, por lo cual se considera entre medianamente favorable y desfavorable, siendo el liderazgo practicado poco participativo, sin disposición en

mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo, el desempeño laboral, que se desarrolla en la Facultad, es bajo, aunque las tareas se realizan y ejecutan en el tiempo requerido, donde la toma de decisiones, se realiza en gran medida de manera individual, careciendo de un plan de capacitación y los trabajadores docentes y administrativos de la facultad consideran que el mejoramiento el clima organizacional incidiría de manera positiva en el desempeño laboral, y las relaciones interpersonales, les hacen sentirse bien en el trabajo, por lo que consideran que se debe cultivar.

Garza (2018). *El Clima organizacional en la Dirección General de ejecución de sanciones de la Secretaría de Seguridad Pública en Tamaulipas, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Tamaulipas, México.

La investigación tuvo como objetivo analizar el Clima organizacional en la Dirección General de ejecución de sanciones de la Secretaría de Seguridad Pública en Tamaulipas, proponiendo recomendaciones para mejorar esta variable en beneficio de los empleados y la organización en su conjunto.

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo y corte transversal con diseño no experimental para lo cual utilizó una muestra de 163 trabajadores, pero por conveniencia solo se consideró a 93 trabajadores. Asimismo, utilizó el instrumento del cuestionario y la técnica de la encuesta bajo la escala de Likert.

Asimismo concluyó que el clima organizacional es un tema importante en las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente organizacional para alcanzar un aumento de la productividad sin perder de vista el recurso humano, el ambiente en donde desarrolla su trabajo cotidiano, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal, son un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en general, es decir, es la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman en la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño organizacional.

Vera (2016). *El Impacto del Clima Organizacional en la Satisfacción y Compromiso Laboral en una Empresa del Ramo Ferroviario* (Tesis de maestría)

Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Facultad de Contaduría y Administración  
División de Estudios de Posgrado, México.

La investigación tuvo como objetivo general analizar el clima organizacional, compromiso y satisfacción laboral en una empresa del ramo ferroviario que ofrece servicio de mantenimiento a locomotoras, reparación de locomotoras accidentadas, manufactura y reparación de componentes para locomotoras, ubicada en la ciudad de San Luis Potosí, con el fin de identificar relación entre ellos. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo, correlacional donde se evalúa el impacto del clima en la satisfacción y compromiso durante el tercer cuarto del 2015, el estudio se realizó a un total de 157 colaboradores. El instrumento utilizado fue un cuestionario con 48 ítems que abarca las dimensiones de clima organizacional, compromiso y satisfacción laboral, en esta investigación se determinó la confiabilidad de los cuestionarios a través del programa Statistical Package for the Social Sciences “SPSS” versión 20.0 en español, el cual dio como resultado un alfa de Cronbach 0.962. De los resultados obtenidos se concluyó que las dimensiones de clima organizacional evaluadas con una puntuación baja, resultaron ser reconocimiento y recompensa por tanto se consideró que impactan negativamente al clima organizacional y es en ellas que el departamento de recursos humanos deberá enfocarse para la mejora del ambiente en la organización. La investigación llegó a la conclusión de que el clima organizacional tiene una fuerte asociación con el compromiso y con la satisfacción del personal es por ello que es muy importante que la organización preste importancia a mantener un clima sano y buscar herramientas que permitan mejorarlo.

### **2.1.2. Antecedentes Nacional**

Oliva (2017), *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Victor Larco Herrera de Lima 2015*. Lima: Universidad César Vallejo.

La investigación tiene como objetivo general; describir cual es la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera- 2015. El tipo de investigación es básica, con diseño no experimental, transversal y correlacional, el análisis es predominantemente cuantitativo, porque responde al resultado de la aplicación del instrumento de recolección de datos, determinar la relación de la motivación y el desempeño laboral, para lo cual se tomó como tamaño de la muestra de 130 de una población de 825 trabajadores. En cuanto a la muestra

se consideró muestra aleatoria distribuidos o agrupados en tres grupos; los trabajadores asistenciales, administrativos y profesionales estando bien representados en el estudio cada uno de los grupos. Los datos recogidos se incorporaron al programa computarizado del software SPSS 22.0, luego presentados como figuras respecto de los cuales se formularon apreciaciones, que fueron calificadas e interpretadas, dando lugar a los resultados los cuales se usaron para describir lo previsto en los objetivos propuestos tanto específicos como el general.

Concluye que: según la prueba de correlación se observa: el valor  $p = 0,026$  es menor que alfa ( $\alpha$ ) es 0,05, por lo tanto, existen razones suficientes para aceptar la hipótesis alterna  $h_1$ , y consecuentemente rechazar la hipótesis nula  $H_0$  lo que denota que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del HVLH, la otra prueba de motivación trascendental según el coeficiente de Spearman, el valor de Rho fue 0,274 y el de  $p$  0,003. Según los estándares normales, la asociación entre la variable motivación y desempeño laboral se considera estadísticamente significativo, con una correlación baja según el Rho de Spearman se encuentra una moderada correlación y se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, demostrando que el presente estudio existe relación medianamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera.

Zúñiga (2020). *Clima organizacional y motivación en el área de Fiscalización de trámites del RENIEC-Lima, 2020*. (Tesis de licenciatura). Universidad Señor de Sipán de Chiclayo. Determinar la influencia del clima laboral en motivación de los trabajadores en el Área de Fiscalización de Trámites del RENIEC - Lima, 2020. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, de corte transversal y no experimental para lo cual utilizó una muestra de 65 trabajadores del RENIEC.

La investigación concluye que: A un nivel de significancia de  $p=0,000$  menor al 5%, se determinó que existe la influencia del clima laboral en la motivación en el de los trabajadores en el Área de Fiscalización de Trámites del RENIEC - Lima, 2020, donde el 42,9% del personal presentó un clima laboral aceptable y una alta motivación. El 61,9% de los trabajadores en el Área de Fiscalización de Trámites del RENIEC - Lima, presentó un nivel aceptable del clima laboral y el 28,6% percibe un clima regular. El estado actual de la motivación de los trabajadores en el Área de Fiscalización de Trámites del RENIEC - Lima, destacó la motivación alta en el 59,5%



del personal y un 31% presentó motivación media. De la relación del clima laboral con las dimensiones de la motivación en los trabajadores en el Área de Fiscalización de Trámites del RENIEC - Lima, no se encontró relación con la motivación ( $p=0,140$ ), regulación introyectada ( $p=0,090$ ) y motivación intrínseca ( $p=0,145$ ); mientras existe relación con la dimensión regulación externa ( $p=0,000$ ), regulación identificada ( $p=0,001$ ). 61 4.2. Recomendaciones Se recomienda al jefe.

Solano (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central Juanjui, año 2017*. Lima. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.

La investigación tuvo por objetivo general determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2017, en ese sentido se plantea como hipótesis la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2017. Se tienen una investigación de tipo descriptivo y correlacional, donde se aplicó un cuestionario a una muestra de 20 colaboradores. Se ha empleó tablas y figuras.

Concluye que: el clima de la organización en la Gerencia Territorial, es inadecuada porque el 50%, es decir para 10 colaboradores, debido al incumplimiento de las funciones, por la falta de responsabilidad en cuanto al tiempo oportuno de las funciones efectuadas. Asimismo, las relaciones interpersonales entre los colaboradores es la inadecuada causando distinciones entre los mismos, el desempeño laboral mantiene un nivel regular, debido a la capacidad de análisis de los colaboradores, además a las actitudes, el personal se muestra empático con las recomendaciones que el jefe realiza, no siguen con las especificaciones brindadas por el jefe inmediato sin ningún cuestionamiento, y en muchos casos el colaborador no tiene actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo, se evidenció una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial, por consiguiente, se demostró la existencia de una correlación significativa debido a que el valor  $p$  (Sig. (Bilateral)) Es  $< a 0,05$  es decir "0,000; así mismo se observa que el  $r$  de Pearson muestra un valor positivo y de 0,675. Dichos resultados son provenientes de un inadecuado clima organizacional, y acciones mal ejecutadas, repercutiendo directamente en el desempeño de los colaboradores de la institución y que existe relación significativa entre clima

organizacional en base a su dimensión estructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial, presentando una correlación significativa debido a que el valor  $p$  (Sig. (Bilateral)). Es  $< 0,05$  es decir “0,010; así mismo se observó que el  $r$  de Pearson muestra un valor positivo y de 0,416, evidenciando una correlación positiva y débil, existe relación significativa entre clima organizacional en base a su dimensión comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial, en tanto la correlación lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional ( $r = 0.546$ ,  $p < 0.05$ ), y se evidenció una relación significativa entre clima organizacional en base a su dimensión relaciones Interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial, con una correlación, evidenciando una correlación lineal estadísticamente significativa, considerable y positiva ( $r = 0.540$ ,  $p < 0.05$ ).

Vásquez (2017). *El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de ciudad de Eten*, 2016. Chiclayo. Universidad Privada Juan Baca Mejía.

La investigación tiene como objetivo principal determinar la influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Eten, buscando específicamente: diagnosticar el clima laboral, determinar el nivel de productividad y diseñar una propuesta de mejora en el clima laboral de la Municipalidad de Ciudad Eten. Aquí se plantea la Hipótesis de que el clima laboral influye positiva y directamente sobre la productividad, basándose en los estudios realizados por Campbell, quien defiende esta teoría. Esta investigación es de tipo cuantitativo y propositivo, por lo que ha sido necesario recabar información mediante cuestionarios, aplicados a los trabajadores administrativos (50), en especial a la Unidad Administrativa (07). Estos datos fueron vertidos en el programa especializado SPSS.0, donde mediante Correlación de Pearson se logró conocer con exactitud la influencia del clima laboral sobre la productividad, evidenciando la necesidad de diseñar el plan de mejora del clima laboral.

La investigación concluye que: la Municipalidad, tiene un clima laboral favorable, sin embargo, adolece de algunas deficiencias respecto a las recompensas, agradecimiento y apoyo de sus superiores, según la percepción de los trabajadores de la Municipalidad, poseen un nivel de productividad alto, basado en sus esfuerzos por

cumplir con los objetivos trazados y su empeño en utilizar los recursos de manera adecuada, sin embargo, reconocen que aún podrían aumentar su nivel, la propuesta planteada para mejorar el clima laboral se encamina en fortalecer sus dos puntos más débiles que son la recompensa y la consideración, el agradecimiento y apoyo de sus superiores, esto se desarrollaría por medio de conferencias, seminarios, cartas de reconocimiento, entre otras herramientas que permitan que el colaborador sienta que se recompensa por su esfuerzo. El área de Recursos Humanos de la Municipalidad debe abocar esfuerzos para planificar, ejecutar, y supervisar dicha propuesta.

### **2.1.3. Antecedentes Locales**

Carrillo y Minchán. (2021). *Clima organizacional y su relación con la laboral en los colaboradores de Dirección Regional de Transportes de Cajamarca, 2021*. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello.

La investigación se planteó como objetivo general el de determinar la relación entre el clima organizacional en la motivación laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes de Cajamarca, 2021, por su naturaleza es de nivel descriptiva y correlacional, con un diseño transversal y no experimental, aplicando el instrumento del cuestionario a una muestra probabilística de 78 colaboradores de la Institución.

De acuerdo a los objetivos planteados y a los resultados obtenidas durante el desarrollo del presente trabajo de investigación, se pueden establecer las siguientes conclusiones: Se encontró relación positiva muy fuerte  $r = 0.821$  y significativa cuando el  $p = 0.000 < 0.05$ ; entre el clima organizacional y la motivación laboral en los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes de Cajamarca – 2021. Por lo tanto, es significativa. Se encontró relación positiva considerable  $r = 0.749$  y significativa cuando el  $p = 0.000 < 0.05$ ; entre la apertura a los cambios tecnológicos y la motivación laboral en los colaboradores de de la Dirección Regional de Transportes de Cajamarca, 2021. Por lo tanto, es significativa. Se encontró relación positiva muy fuerte  $r = 0.780$  y significativa cuando el  $p = 0.000 < 0.05$ ; entre los recursos humanos y la motivación laboral en los colaboradores de la de la Dirección Regional de Transportes de Cajamarca, 2021. Por lo tanto, es significativa. Se encontró relación media y positiva  $r = 0.349$  y significativa cuando el  $p = 0.132 > 0.05$ ; entre la comunicación y la motivación laboral en los colaboradores de de la Dirección Regional de Transportes de Cajamarca, 2021. Por lo tanto, no es significativa. Se encontró relación positiva y débil  $r = 0.154$  y significativa cuando el  $p = 0.516 > 0.05$ ;

entre el estímulo y la motivación laboral en los colaboradores de la de la Dirección Regional de Transportes de Cajamarca, 2021. Por lo tanto, no es significativa. 64 Se encontró relación positiva muy fuerte  $r = 0.698$  y significativa cuando el  $p = 0.001 < 0.05$ ; entre la toma de decisiones y la motivación laboral en los colaboradores de la de la Dirección Regional de Transportes de Cajamarca, 2021. Por lo tanto, es significativa.

Sánchez y Salazar. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Oficina General de Administración en la Municipalidad Provincial de Cajamarca en el año 2015*. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello.

La investigación se planteó como objetivo general el de determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina General de Administración en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2015, por su naturaleza es de nivel descriptiva, con un diseño transversal y no experimental, aplicando el instrumento del cuestionario a una muestra probabilística de 56 de 88 colaboradores de la Municipalidad.

Concluyen que: existe una influencia notable entre el clima organizacional en el desempeño laboral, donde se observó inconformidad por parte de los colaboradores en cuanto al clima organizacional, debido a que los colaboradores no tienen en claro la importancia del clima organizacional en su desempeño laboral, esto sucede más en los colaboradores recién incorporados, a la Oficina General de Administración en la Municipalidad, el desempeño laboral de los colaboradores se ve afectado en gran parte por la falta de comunicación entre jefes y colaboradores, ya que impide la aportación de nuevas ideas para la generación y un valor agregado a su trabajo, de igual manera los sistemas de comunicación que se aplican actualmente en la empresa son formales y se mantiene el estilo jerárquico lo que impide fortalecer la comunicación entre jefes y colaboradores, las dimensiones más relevantes del clima organizacional en la oficina general de administración son: Recompensa, consideración y autonomía individual donde ambas fueron calificadas con 75%, resaltando su importancia por la insatisfacción que los colaboradores señalaron en las encuestas aplicadas. De esta manera se requiere que sean mejorados para conllevar a adquirir un buen clima organizacional dentro de la Oficina General de Administración de la Municipalidad, las dimensiones más

relevantes del desempeño laboral en la oficina general de administración son: productividad, participación y competencia, las cuales fueron calificadas con un 75%, en el cual se observó la inconformidad de los colaboradores al no contar con los recursos suficientes para realizar sus actividades de manera cotidiana y así poder obtener un desempeño laboral eficiente, existe una relación considerable en cuanto a las dimensiones del clima organizacional con la variable desempeño laboral de la Oficina General de Administración en la Municipalidad donde se logró apreciar la inconformidad de los colaboradores con las dimensiones antes mencionadas, requiriendo un cambio de actitud por parte de sus jefes para cambiar las percepciones negativas y convertirlas en fortalezas para su área de trabajo, incidiendo de manera positiva en el desempeño laboral.

Ciriaco y Salazar (2017). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del área de maquinaria de la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte.

La investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en el área de maquinaria de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, los colaboradores del área de maquinaria de la Municipalidad Provincial de Cajamarca. El estudio es de tipo aplicada, de nivel descriptivo y correlacional y de diseño transversal y no experimental, para lo cual utilizó el instrumento del cuestionario con la técnica de la encuesta que se aplicó a una muestra de 51 colaboradores de la institución.

Concluyen que: el clima organizacional influye en una manera directa y significativa en el desempeño laboral en el área de maquinaria de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, los colaboradores del área de maquinaria de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, se muestran en un 75% disconformes con las relaciones de autoridad, en un 77% no muestran compromiso e identidad con la institución, en un 65% no muestra cooperación, en un 61% manifiestan que existen constantes conflictos internos y finalmente en un 59% en promedio no están de acuerdo con la estructura, desafíos y muestran disconformidad con las responsabilidades encomendadas.

Aliaga y Julcamoro. (2016). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Regional de Cajamarca, 2016*. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte.

La investigación tuvo como objetivo de determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores en el Hospital Regional de Cajamarca en el área de hospitalización en el año 2016. El estudio es de tipo aplicada, de nivel descriptivo y correlacional y de diseño transversal y no experimental, para lo cual utilizó el instrumento del cuestionario con la técnica de la encuesta que se aplicó a una muestra de 09 colaboradores de la institución.

Concluyen que: existe influencia significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en el Hospital; es decir que, si el clima organizacional es favorable entonces el desempeño laboral aumenta, existe influencia significativa entre el clima organizacional con cada una de las dimensiones del desempeño laboral expresado en la supervisión, remuneración, oportunidades de ascensos, y el compromiso, el clima organizacional también influye en la dimensión Oportunidades de Ascenso y finalmente que el clima organizacional también influye en el compromiso de los colaboradores en su desempeño laboral.

## 2.2. Bases teóricas

### 2.2.1. Teoría del clima organizacional de Likert

Chiavenato (2015), citando a Likert, señala que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente de la conducta administrativa y las condiciones organizacionales percibidas, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita:

- **Variables causales:** definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.
- **Variables Intermedias:** este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan

gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la Organización.

- **VARIABLES FINALES:** estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

La interacción de estas variables trae como consecuencia la determinación de dos grandes tipos de clima organizacionales, estos son:

- **Clima de tipo autoritario.**
  - **Sistema Autoritario explotador**  
Autoritario explotador se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.
  - **Sistema Autoritarismo paternalista.**  
Autoritario paternalista se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo, da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.
- **Clima de tipo Participativo.**
  - **Sistema Consultivo.**  
Participativo Consultivo, se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se les es permitido a los empleados tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes existe la delegación. Esta atmósfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar.
  - **Sistema Participación en grupo.**  
Participación en grupo, existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección, toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical-horizontal –

ascendente – descendente. El punto de motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento, las relaciones de trabajo se basan en la amistad, las responsabilidades compartidas. El funcionamiento de este sistema, es el equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica. Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado, donde existe una estructura rígida por lo que el clima es desfavorable; por otro lado, los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto con una estructura flexible creando un clima favorable dentro de la organización.

### 2.2.2. Teoría motivacional de Herzberg

Chiavenato (2015), describe a la Teoría de Herzberg de la Motivación-Higiene, también conocida como Teoría de los dos Factores establece que los factores que generan insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los factores que producen la satisfacción. La teoría parte de que el hombre tiene un doble sistema de necesidades: la necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocional e intelectualmente. Por ser cualitativamente distintos, cada tipo de necesidad, en el mundo del trabajo, requiere de incentivos diferentes. Por eso se puede hablar de dos tipos de factores que intervienen en la motivación en el trabajo.

Formuló la teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo y plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas.

Considera que la motivación está influida por factores de higiene y factores de motivación:

- **Factores Higiénicos**

La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo. Los factores de higiene son:

- Sueldo y beneficios: Una necesidad económica, siendo un factor higiénico porque el sueldo lo paga el jefe o la persona quien te contrata.



- Política de la empresa y su organización: Se refiere a que el empleado está regulado por una política de la empresa, que en mayor de los casos es vital para el cumplimiento del objetivo de la empresa.
- Relaciones con los compañeros de trabajo: El trabajador siempre estará en un ambiente laboral, por ello siempre habrá relaciones con los compañeros de trabajo, desde que inicia la jornada de manera directa e indirecta.
- Ambiente físico: El lugar, ya sea una oficina, una cocina, un área de producción, donde se lleve a cabo las labores del trabajador o colaborador.
- Supervisión: Cuando existe una persona que vigila todo tu procedimiento durante la jornada de trabajo, para algunas personas esto puede ser resultado de insatisfacción.
- Status: El “status” que llevas dentro de la organización de la empresa.
- Seguridad laboral: Como colaborador siempre buscamos en un trabajo tener un seguro dentro del trabajo, no solo eso, también una caja de ahorro, un incentivo que ayude.
- Crecimiento, madurez y consolidación: Esto se refiere a tu desarrollo en la empresa, te promueven y subes de puesto, que tanto aportas a la empresa y como ha sido tu desempeño, esto no lo puede controlar el trabajador por ende es un factor de insatisfacción, por el contrario, la empresa mide eso y a veces los resultados no son lo que el trabajador espera.

- **Factores de motivación**

La satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción. Los factores motivacionales son:

- Logros y reconocimiento: Se refiere al reconocimiento que tienes dentro de la empresa, esto a la vez motiva al trabajador o colaborador.
- Independencia laboral y responsabilidad: Radica en el ámbito laboral, el en trabajo, la responsabilidad te da la confianza de hacer el trabajo, a su vez es motivación misma del trabajador.

## 2.3. Bases conceptuales

### 2.3.1. Clima organizacional

#### A. Definición de clima organizacional

Chiavenato (2015) lo describe como el conjunto de características que describen a una organización y que las distinguen de otras organizaciones son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización.

#### B. Dimensiones del clima organizacional de Likert y de la investigación

Robbins (2015), describe las siguientes dimensiones:

- a) **Dimensión 1: Espacio físico:** lugar donde se encuentra la infraestructura organizacional y donde laboran las personas. Sus indicadores son: Infraestructura, elementos de trabajo.
- b) **Dimensión 2: Estructura:** organigrama sobre el cual se organizan los trabajadores de la empresa según sus tareas, obligaciones y horas de trabajo. Sus indicadores son: organigramas, manuales y reglamentos.
- c) **Dimensión 3: Responsabilidad:** sentido de compromiso, productividad, puntualidad, capacidad de toma de decisiones. Sus indicadores son: compromiso, puntualidad y toma de decisiones.
- d) **Dimensión 4: Identidad:** sentido de pertenencia y de identidad que deben sentir los trabajadores hacia la organización en la cual laboran. Sus indicadores son: sentido de pertenencia e identificación.
- e) **Dimensión 5: Comunicación:** comunicar e intercambiar información es importante para el pleno desarrollo de las actividades de una organización. La escasa o mala comunicación puede convertirse en un grave problema para el desarrollo de las labores de los trabajadores. La comunicación produce entre el personal una sensación de confianza, diálogo, intercambio de opiniones y sugerencias e, incluso, fomenta las relaciones diplomáticas y cordiales entre los agentes internos y externos de la empresa. Sus indicadores son: verbal, escrita e intranet.
- f) **Dimensión 6: Capacitación:** es una excelente manera de incentivar a los integrantes de la organización y de fomentar el desarrollo empresarial y personal. Sus indicadores son: capacitación general y específica.

- g) **Dimensión 7: Liderazgo:** quienes tienen la responsabilidad de dirigir y ser cabeza de una dependencia o departamento deben mostrarse como personas responsables, comprometidas y capaces de motivar e incitar a su equipo para hacer cada día mejor su trabajo. Sus indicadores son: liderazgo autoritario, democrático y liberal.

### 2.3.2. Motivación laboral

#### A. Definición

Genesca (2015), lo define como el resultado de la interacción de dos factores: factores de motivación (logros, reconocimiento, etc.) e higiene (ambiente, sueldo, necesidades básicas, etc.)

#### B. Tipos

Genesca (2015), considera los siguientes tipos:

- **Motivación intrínseca:** Es aquella motivación que se genera a partir de factores internos de la persona, como puede ser la propia satisfacción personal del empleado.
- **Motivación extrínseca:** Se trata de aquella motivación laboral que es inducida por elementos externos al sujeto, como un aumento de salario o un reconocimiento público

#### C. Dimensiones

Genesca (2015) describe a las siguientes dimensiones:

##### a) **Dimensión1: Factores de motivación**

Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Entre ellos se encuentran: estilo de liderazgo. Para ser líder no hace falta tener un equipo de personas tras de ti, autoeficacia, el sistema de recompensas, creencias de control, el entorno personal, la estructura de trabajo, y el aprendizaje. Sus indicadores son: autoeficacia, sistema de recompensas, creencias de control, entorno personal, estructura de

trabajo, aprendizaje, sueldo y beneficios empresariales, políticas de la empresa y relaciones con los compañeros de trabajo.

**b) Dimensión 2: Factores de higiene**

Factores higiénicos o factores extrínsecos, están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. Son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo. Herzberg destaca que, tradicionalmente, sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de los empleados: el trabajo era considerado una actividad desagradable, y para lograr que las personas trabajarán más, se hacía necesario apelar a premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes, es decir, incentivos externos al individuo, a cambio de su trabajo. Más aún, otros incentivan el trabajo de las personas por medio de recompensas, o castigos. Entre ellos se encuentran: Sueldo y beneficios que otorga la empresa, Política de la empresa y su organización, relaciones con los compañeros de trabajo, ambiente físico, supervisión, estatus, seguridad laboral, crecimiento, madurez y consolidación. Sus indicadores son: ambiente físico, supervisión, estatus, seguridad laboral, crecimiento y consolidación.

#### **2.4. Definición de términos básicos**

▪ **Ambiente laboral:**

Es uno de los elementos más importantes para el buen funcionamiento y crecimiento de una organización. Desde la mirada de la empresa, puede definirse como la suma de elementos que influyen en el clima organizacional, la productividad y buen desempeño de los colaboradores.

▪ **Colaborador:**

Persona que trabaja con otras en la realización de una tarea común.

▪ **Compromiso:**

Es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella.

▪ **Desempeño:**

Realizar las labores o las funciones que corresponden a su cargo, profesión, papel o empleo.

▪ **Identificación:**

La identificación está vinculada a la identidad, que es el conjunto de los rasgos propios de un sujeto o de una comunidad.

▪ **Infraestructura:**

Conjunto de medios técnicos, servicios e instalaciones necesarios para el desarrollo de una actividad o para que un lugar pueda ser utilizado.

▪ **Liderazgo:**

El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus objetivos.

▪ **Motivación:**

Estado emocional que anima a una persona a actuar o realizar algo.

▪ **Percepciones:**

La percepción es la forma en la que el cerebro detecta las sensaciones que recibe a través de los sentidos para formar una impresión consciente de la realidad física de su entorno.

▪ **Relaciones interpersonales**

Las relaciones interpersonales son asociaciones entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en emociones y sentimientos, como el amor y el gusto artístico, el interés por los negocios y por las actividades sociales, las interacciones y formas colaborativas en el hogar, entre otros.

▪ **Satisfacción**

Sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha colmado un deseo o cubierto una necesidad.

## HIPÓTESIS Y VARIABLES

### 3.1. Hipótesis general

El clima organizacional influye directamente en la motivación de los colaboradores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca con sede en Chota.

### 3.2. Hipótesis específicas

- Los factores determinantes del clima organizacional en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca con sede en Chota, son: la identificación, la comunicación, capacitación y los estilos de liderazgo.
- El nivel de motivación de los colaboradores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca con sede en Chota, es bajo, por el nivel de los factores higiénicos.
- El clima organizacional se relaciona significativamente con la motivación de los colaboradores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca con sede en Chota.

### 3.3. Variables

**Variable independiente:**

Clima organizacional

**Variable dependiente:**

Motivación laboral.

## METODOLOGÍA

### 4.1. Tipo y Diseño de investigación

#### 4.1.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada porque se aplicó en una realidad práctica como es la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca con sede en Chota. Hernández y Mendoza (2018).

#### 4.1.2. Diseño de la investigación

La investigación tiene un diseño no experimental y transversal. No experimental, porque no se manipularon ninguna de las variables, solo se observaron y analizaron en su contexto natural en relación a los indicadores de las dimensiones de cada variable.

Transversal, porque la información se recopiló en un periodo determinado de tiempo, en este caso del año 2019.

### 4.2. Método de investigación

**Método Analítico:** Este método permitió describir y analizar las manifestaciones del clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca con sede en Chota.

**Método Sintético:** A partir del análisis de ambas variables, se llegó a conclusiones que permitieron establecer la relación y grado de asociación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca con sede en Chota.

**Método Inductivo:** El estudio se inició con la observación de las características, peculiaridades y manifestaciones del clima organizacional y del nivel de motivación laboral, los mismos que permitieron llegar a conclusiones y premisas de carácter general.

**Método Deductivo:** El presente estudio se inició con el conocimiento teórico referencial de cada una de las variables en general, tanto del clima organizacional como

de la motivación laboral, los mismos que permitieron llegar a conclusiones y premisas de carácter específico contenidas explícitamente en la problemática en general.

### 4.3. Población y Muestra

#### 4.3.1. Población

El estudio tiene como población los 08 colaboradores que laboran en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca con sede en Chota:

**Tabla 1**

*Población de estudio*

N°	Nombres Y Apellidos	Cargo	Cantidad
1	Canario Santa Cruz Roger Yonathan	Defensor Público NCPP	01
2	Carmona Malaver Jhimmy	Defensor Público De Víctimas	01
3	Medina Delgado Jakelyn Jhunnet	Defensor Público – Asistencia Legal	01
4	Rafael Altamirano Eberth	Defensor Público NCPP	01
5	Eder Wilson Saldaña Villa	Defensor Público NCPP	01
6	Vigil Vásquez Henry Javier	Defensor Público NCPP	01
7	Miguel Villegas Llerena	Defensor Público NCPP	01
8	López Díaz Rosa	Auxiliar Administrativo	01
	Total		08

Nota. Tomado de base de datos de la Institución (diciembre del 2018)

#### 4.3.2. Muestra

La muestra fue la misma que la población, es decir es tipo censo, debido a que la población es pequeña, se aplicó el instrumento a todos los colaboradores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca con sede en Chota.

### 4.4. Unidad de análisis



La unidad de análisis lo constituyen todos los colaboradores que trabajan en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca con sede en Chota.

#### **4.5. Operacionalización de variables**

**Tabla 2**  
*Operacionalización de variables*

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos y técnicas de recopilación de datos
Variable X Clima Organizacional	Clima organizacional es el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental. Chiavenato (2015)	Se refiere a todas aquellas relaciones laborales y personales que se desarrollan en todo lugar de trabajo.	Espacio físico Estructura Responsabilidad Identidad Comunicación Capacitación Liderazgo	Infraestructura Elementos de trabajo Organigrama Manuales Reglamentos Compromiso Puntualidad Toma de decisiones Sentido de pertenencia Identificación Verbal Escrita Intranet Capacitación general Capacitación específica Liderazgo autoritario Liderazgo democrático Liderazgo liberal Estilo de liderazgo Autoeficacia Sistema de recompensas Creencias de control Entorno personal Estructura de trabajo Aprendizaje Sueldo y beneficios empresariales Políticas de la empresa Relaciones con los compañeros de trabajo	Para ambas variables:  Instrumento: Cuestionario  Técnica; Encuesta
Variable Y Motivación Laboral	Es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea en su centro laboral. Chiavenato (2015)	Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona.	Factores de motivación  Factores de higiene	Ambiente físico Supervisión Estatus Seguridad laboral Crecimiento Consolidación	

#### 4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la realización de la investigación se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, que fueron aplicados a los colaboradores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca con sede en Chota, cuya información recopilada se procesó y se generalizó en los resultados y conclusiones.

#### 4.7. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

La investigación procesó manualmente los instrumentos, mediante la hoja de cálculo de Excel, a través del cual se obtuvieron las tablas y figuras que se analizaron e interpretaron.

La investigación analizó e interpretó la información en función de los indicadores de las dimensiones de cada una de las variables del estudio de la siguiente manera:

##### A. Clima organizacional

El cuestionario está compuesto por 19 ítems que se analizaron de acuerdo a la siguiente valorización:

##### **Calificación de clima organizacional positivo**

19 ítems por ponderación 5 = 95 puntos

19 ítems por ponderación 4 = 76 puntos

##### **Calificación de clima organizacional medio**

19 ítems por ponderación 3 = 57 puntos

##### **Calificación de clima organizacional negativo**

19 ítems por ponderación 2 = 38 puntos

19 ítems por ponderación 1 = 19 puntos

##### B. Motivación laboral

El cuestionario está compuesto por 16 ítems que se analizaron de acuerdo a la siguiente valorización:

##### **Calificación de motivación laboral alta**

16 ítems por ponderación 5 = 80 puntos

16 ítems por ponderación 4 = 64 puntos

**Calificación de motivación laboral regular**

16 ítems por ponderación 3 = 48 puntos

**Calificación de motivación laboral baja**

16 ítems por ponderación 2 = 32 puntos.

16 ítems por ponderación 1 = 16 puntos.

Por lo tanto, existirá influencia si se presenta los siguientes escenarios  
(Fuente: elaboración propia en coordinación con mi asesor):

Si la variable clima organizacional, tiene puntaje promedio de calificación "negativo"; y la motivación laboral tiene puntaje promedio de calificación "baja"

De igual modo, si la variable clima organizacional tiene puntaje promedio de calificación "medio"; y la motivación laboral tiene puntaje promedio de calificación "regular"

Y finalmente, si la variable clima organizacional tiene puntaje promedio de calificación "positivo"; y la motivación laboral tiene puntaje promedio de calificación "alta"

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 5.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados

La investigación aplicó la encuesta a los colaboradores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca con sede en Chota; con los siguientes resultados en cada dimensión del clima organizacional y la motivación de los colaboradores:

##### 5.1.1. Clima organizacional

##### Dimensión: Espacio Físico

**Tabla 3**

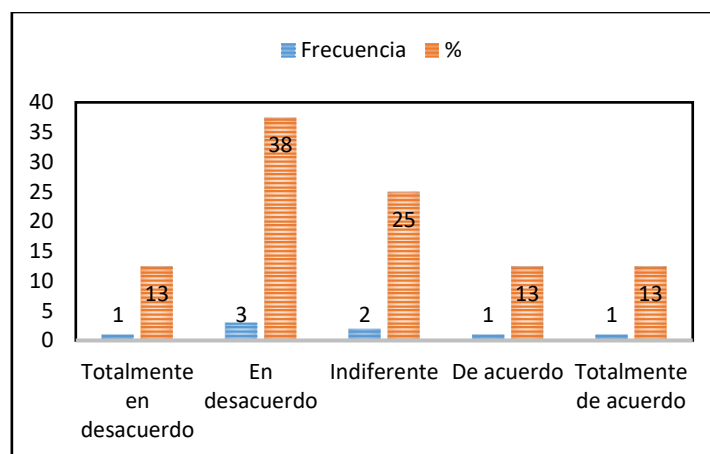
*La institución cuenta con la infraestructura adecuada*

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	1	13
En desacuerdo	3	38
Indiferente	2	25
De acuerdo	1	13
Totalmente de acuerdo	1	13
Total	8	100

Nota: Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 1**

*La institución cuenta con la infraestructura adecuada*



Nota. Tomado de tabla 3

### Interpretación:

Ante la pregunta que, si la institución cuenta con la infraestructura adecuada, el 38% manifiesta estar “en desacuerdo” con este enunciado, mientras que el 25% indica indiferencia. Esta situación denota que las instalaciones no son pertinentes para desarrollar el trabajo y debe tomarse medidas para corregirse y por ende mejorar el clima organizacional.

**Tabla 4**

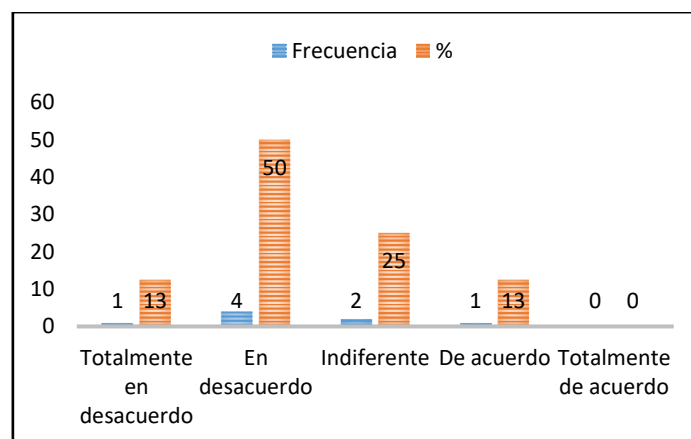
*La institución proporciona los elementos necesarios para trabajar*

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	1	13
En desacuerdo	4	50
Indiferente	2	25
De acuerdo	1	13
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	8	100

Nota: Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 2**

*La institución proporciona los elementos necesarios para trabajar*



Nota. Tomado de tabla 4

### Interpretación:

Ante la pregunta que, si la institución cuenta con los elementos necesarios para trabajar, el 50% manifiesta estar “en desacuerdo” con este enunciado, mientras que el 25% indica indiferencia. Esta situación denota que los elementos de trabajo no son pertinentes para desarrollar el trabajo y debe tomarse medidas para corregirse y por ende mejorar el clima organizacional.

### Dimensión: Estructura

**Tabla 5**

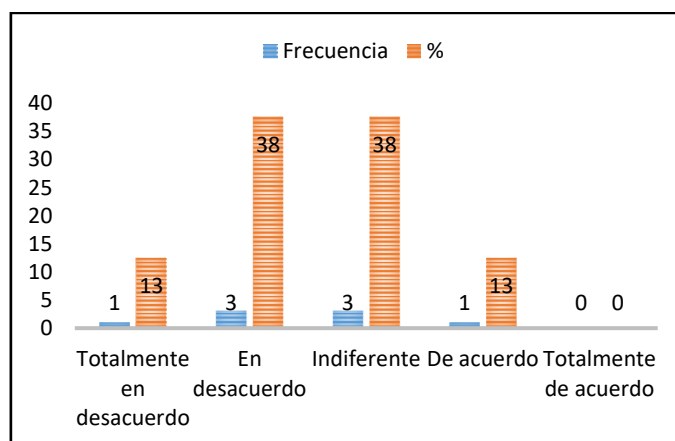
*La institución cuenta con una estructura orgánica realista*

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	1	13
En desacuerdo	3	38
Indiferente	3	38
De acuerdo	1	13
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	8	100

Nota: Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 3**

*La institución cuenta con una estructura orgánica realista*



Nota. Tomado de tabla 5

### Interpretación:

Ante la pregunta que, si la institución cuenta con una estructura orgánica realista, el 38% manifiesta estar “en desacuerdo” con este enunciado, mientras que el 38% indica indiferencia. Esta situación denota que no se cuenta con una estructura orgánica pertinente que oriente el desarrollo del trabajo y debe tomarse medidas para corregirse y por ende mejorar el clima organizacional.

**Tabla 6**

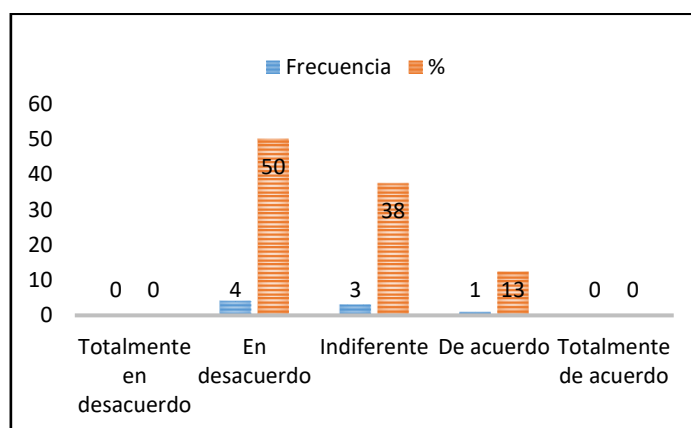
*La institución cuenta con manual de funciones realista*

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	4	50
Indiferente	3	38
De acuerdo	1	13
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	8	100

Nota: Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 4**

*La institución cuenta con manual de funciones realista*



Nota. Tomado de tabla 6

### Interpretación:

Ante la pregunta que, si la institución cuenta con un manual de funciones realista, el 50% manifiesta estar “en desacuerdo” con este enunciado, mientras que el 38% indica indiferencia. Esta situación denota que no se cuenta con un manual de



funciones pertinentes para desarrollar el trabajo y debe tomarse medidas para corregirse y por ende mejorar el clima organizacional.

**Tabla 7**

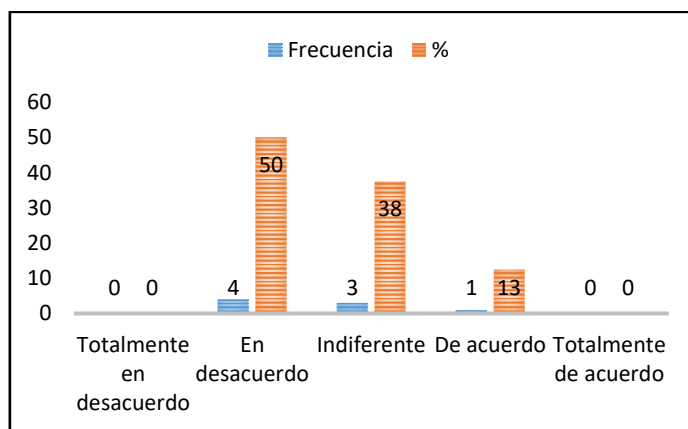
*La institución cuenta con manual de procedimientos realista*

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	4	50
Indiferente	3	38
De acuerdo	1	13
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	8	100

Nota: Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 5**

*La institución cuenta con manual de procedimientos realista*



Nota. Tomado de tabla 7

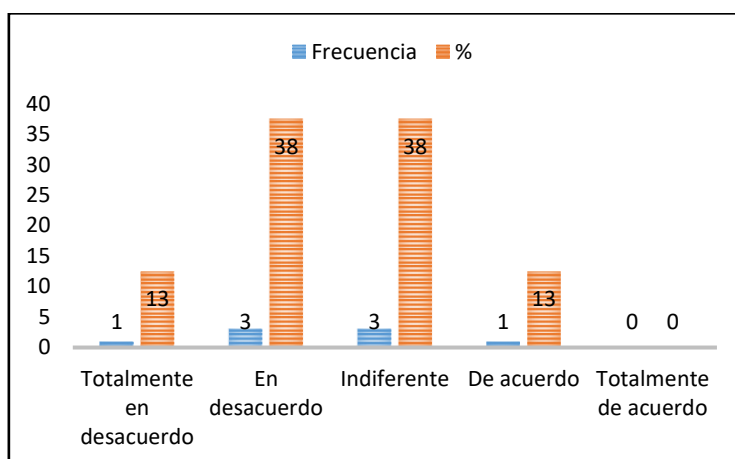
**Interpretación:**

Ante la pregunta que, si la institución cuenta con un manual de procedimientos realista, el 50% manifiesta estar “en desacuerdo” con este enunciado, mientras que el 38% indica indiferencia. Esta situación denota que no se cuenta con un manual de procedimientos pertinente para desarrollar el trabajo y debe tomarse medidas para corregirse y por ende mejorar el clima organizacional.

**Tabla 8***La institución cuenta con reglamento interno de trabajo realista*

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	1	13
En desacuerdo	3	38
Indiferente	3	38
De acuerdo	1	13
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	8	100

Nota: Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 6***La institución cuenta con reglamento interno de trabajo realista*

Nota. Tomado de tabla 8

**Interpretación:**

Ante la pregunta que, si la institución cuenta con un reglamento interno de trabajo realista, el 38% manifiesta estar “en desacuerdo” con este enunciado, mientras que el 38% indica indiferencia. Esta situación denota que no se cuenta con un reglamento interno de trabajo pertinente en el trabajo y debe tomarse medidas para corregirse y por ende mejorar el clima organizacional.

## Dimensión: Responsabilidad

**Tabla 9**

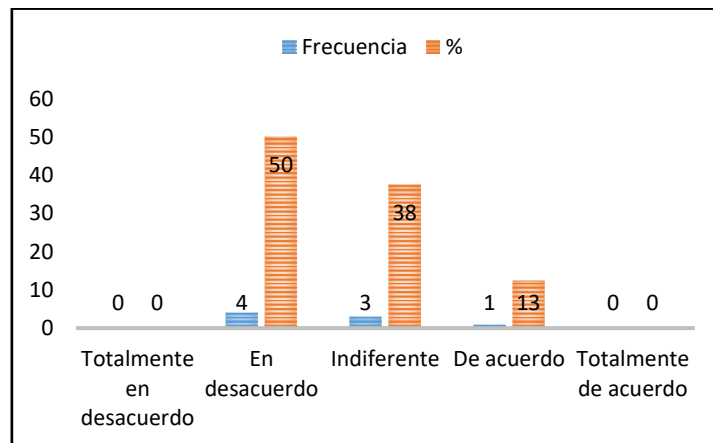
*El personal está comprometido con la institución*

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	4	50
Indiferente	3	38
De acuerdo	1	13
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	8	100

Nota: Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 7**

*El personal está comprometido con la institución*



Nota. Tomado de tabla 9

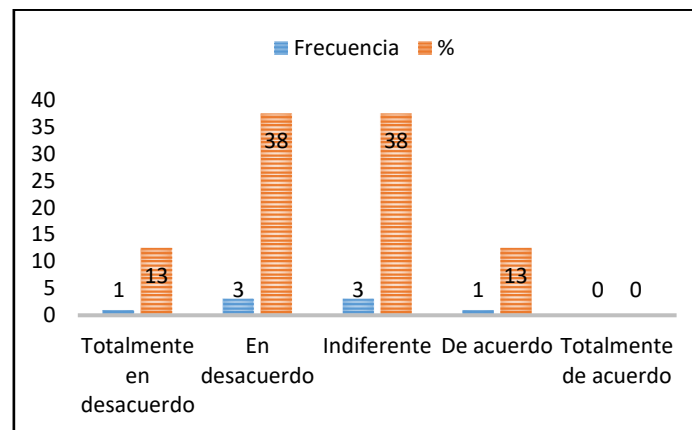
### Interpretación:

Ante la pregunta que, si el personal de la institución está comprometido, el 50% manifiesta estar “en desacuerdo” con este enunciado, mientras que el 38% indica indiferencia. Esta situación denota que los colaboradores no tienen compromiso con el trabajo y debe tomarse medidas para corregirse y por ende mejorar el clima organizacional.

**Tabla 10***El personal asiste puntualmente a la institución*

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	1	13
En desacuerdo	3	38
Indiferente	3	38
De acuerdo	1	13
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	8	100

Nota: Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 8***El personal asiste puntualmente a la institución*

Nota. Tomado de tabla 10

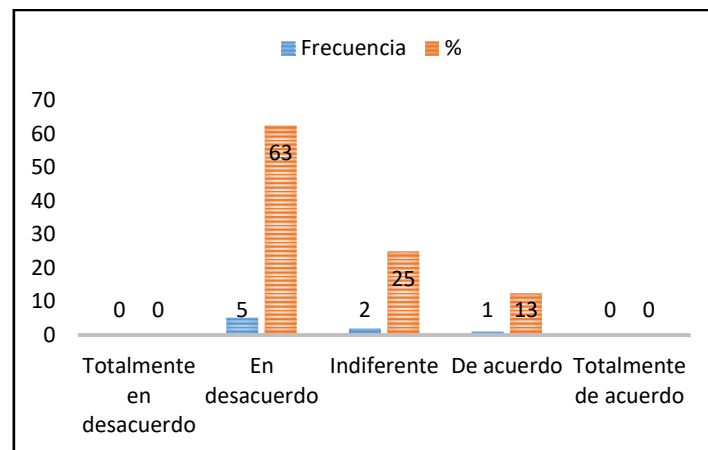
**Interpretación:**

Ante la pregunta que, si el personal asiste puntualmente a la institución, el 38% manifiesta estar “en desacuerdo” con este enunciado, mientras que el 38% indica indiferencia. Esta situación denota que los colaboradores no son puntuales en el trabajo y debe tomarse medidas para corregirse y por ende mejorar el clima organizacional.

**Tabla 11***El personal participa en la toma de decisiones en la institución*

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	5	63
Indiferente	2	25
De acuerdo	1	13
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	8	100

Nota: Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 9***El personal participa en la toma de decisiones en la institución*

Nota. Tomado de tabla 11

**Interpretación:**

Ante la pregunta que, si el personal participa en la toma de decisiones en la institución, el 63% manifiesta estar “en desacuerdo” con este enunciado, mientras que el 25% indica indiferencia. Esta situación denota que los trabajadores no participan en la toma de decisiones en el trabajo y debe tomarse medidas para corregirse y por ende mejorar el clima organizacional.

## Dimensión: Identidad

**Tabla 12**

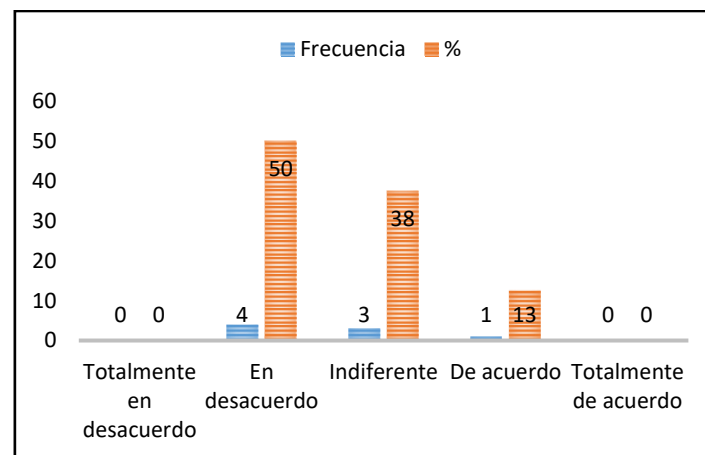
*El personal quiere a la institución como si fuera de suya*

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	4	50
Indiferente	3	38
De acuerdo	1	13
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	8	100

Nota: Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 10**

*El personal quiere a la institución como si fuera de suya*



Nota. Tomado de tabla 12

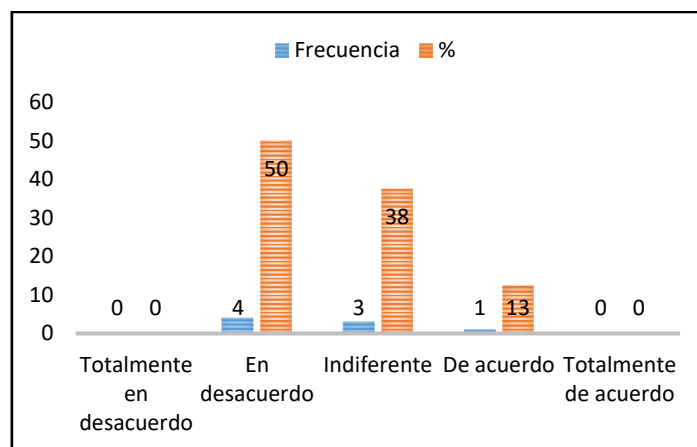
### Interpretación:

Ante la pregunta que, si el personal quiere como si fuera propia a la institución, el 50% manifiesta estar “en desacuerdo” con este enunciado, mientras que el 38% indica indiferencia. Esta situación denota que el personal no tiene mucho cariño al trabajo y debe tomarse medidas para corregirse y por ende mejorar el clima organizacional.

**Tabla 13***El personal siente mucha identificación con la institución*

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	4	50
Indiferente	3	38
De acuerdo	1	13
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	8	100

Nota: Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 11***El personal siente mucha identificación con la institución*

Nota. Tomado de tabla 13

**Interpretación:**

Ante la pregunta que, si el personal siente mucha identificación con la institución, el 50% manifiesta estar “en desacuerdo” con este enunciado, mientras que el 38% indica indiferencia. Esta situación denota que la identificación no es la pertinentes en el trabajo y debe tomarse medidas para corregirse y por ende mejorar el clima organizacional.

## Dimensión: Comunicación

**Tabla 14**

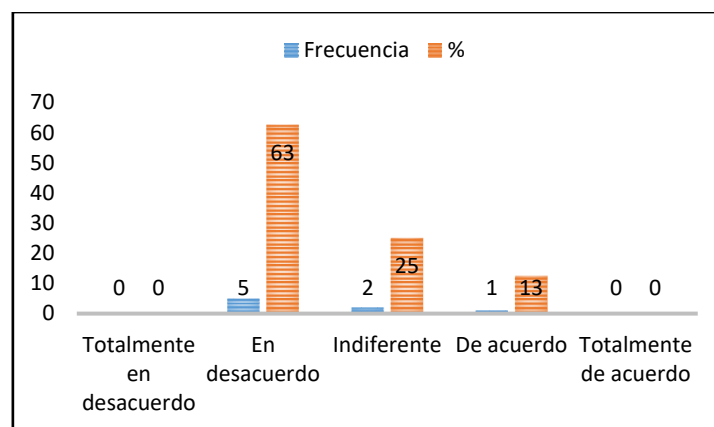
*En la institución existe una comunicación verbal adecuada*

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	5	63
Indiferente	2	25
De acuerdo	1	13
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	8	100

Nota: Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 11**

*En la institución existe una comunicación verbal adecuada*



Nota. Tomado de tabla 14

### Interpretación:

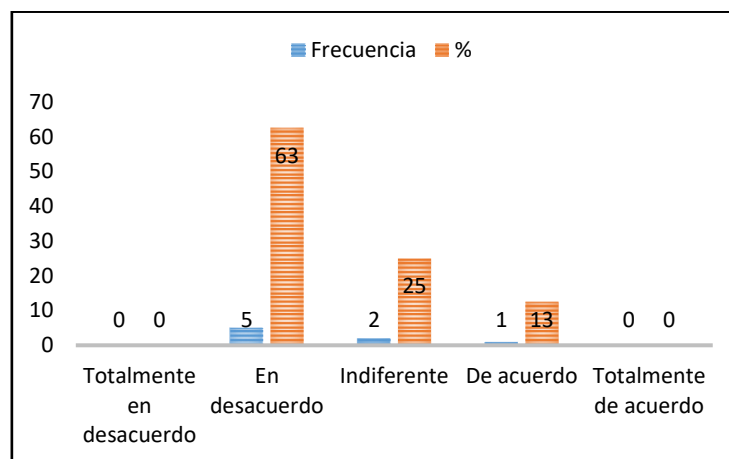
Ante la pregunta que, si en la institución existe comunicación verbal adecuada, el 63% manifiesta estar “en desacuerdo” con este enunciado, mientras que el 25% indica indiferencia. Esta situación denota que la comunicación verbal no es pertinente y debe tomarse medidas para corregirse y por ende mejorar el clima organizacional.



**Tabla 15***En la institución existe una comunicación escrita adecuada*

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	5	63
Indiferente	2	25
De acuerdo	1	13
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	8	100

Nota: Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 13***En la institución existe una comunicación escrita adecuada*

Nota. Tomado de tabla 15

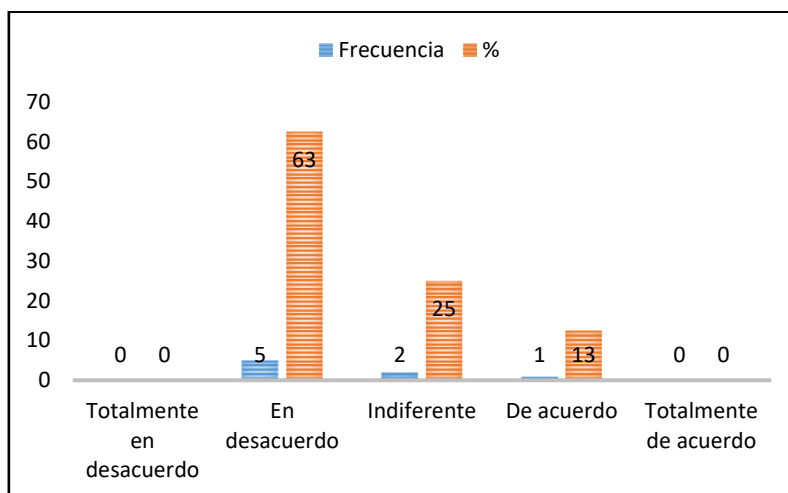
**Interpretación:**

Ante la pregunta que, si en la institución existe comunicación escrita adecuada, el 63% manifiesta estar “en desacuerdo” con este enunciado, mientras que el 25% indica indiferencia. Esta situación denota que la comunicación escrita no es pertinente y debe tomarse medidas para corregirse y por ende mejorar el clima organizacional.

**Tabla 16***En la institución existe una comunicación por intranet adecuada*

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	5	63
Indiferente	2	25
De acuerdo	1	13
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	8	100

Nota: Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 14***En la institución existe una comunicación por intranet adecuada*

Nota. Tomado de tabla 16

**Interpretación:**

Ante la pregunta que, si en la institución existe comunicación por intranet adecuada, el 63% manifiesta estar “en desacuerdo” con este enunciado, mientras que el 25% indica indiferencia. Esta situación denota que la comunicación por intranet no es pertinente y debe tomarse medidas para corregirse y por ende mejorar el clima organizacional.

## Dimensión: Capacitación

**Tabla 17**

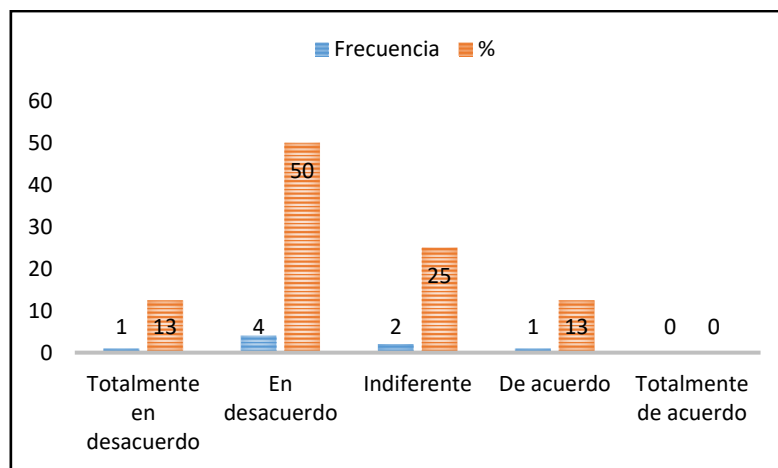
*En la institución existe una permanente capacitación general al personal*

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	1	13
En desacuerdo	4	50
Indiferente	2	25
De acuerdo	1	13
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	8	100

Nota: Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 15**

*En la institución existe una permanente capacitación general al personal*



Nota. Tomado de tabla 17

### Interpretación:

Ante la pregunta que, si en la institución existe capacitación general, el 50% manifiesta estar “en desacuerdo” con este enunciado, mientras que el 25% indica indiferencia. Esta situación denota que la capacitación general no es pertinente y debe tomarse medidas para corregirse y por ende mejorar el clima organizacional.

**Tabla 18**

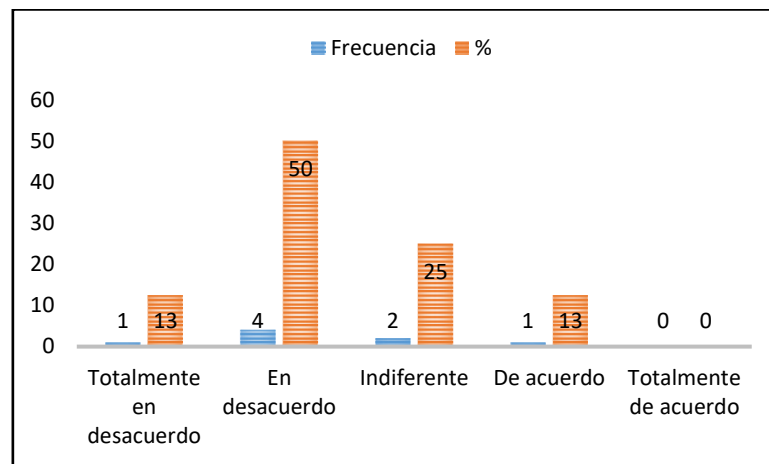
*En la institución existe una permanente capacitación específica al personal*

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	1	13
En desacuerdo	4	50
Indiferente	2	25
De acuerdo	1	13
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	8	100

Nota: Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 16**

*En la institución existe una permanente capacitación específica al personal*



Nota. Tomado de tabla 18

### **Interpretación:**

Ante la pregunta que, si en la institución existe capacitación específica, el 50% manifiesta estar “en desacuerdo” con este enunciado, mientras que el 25% indica indiferencia. Esta situación denota que la capacitación específica no es pertinente y debe tomarse medidas para corregirse y por ende mejorar el clima organizacional.

## Dimensión: Liderazgo

**Tabla 19**

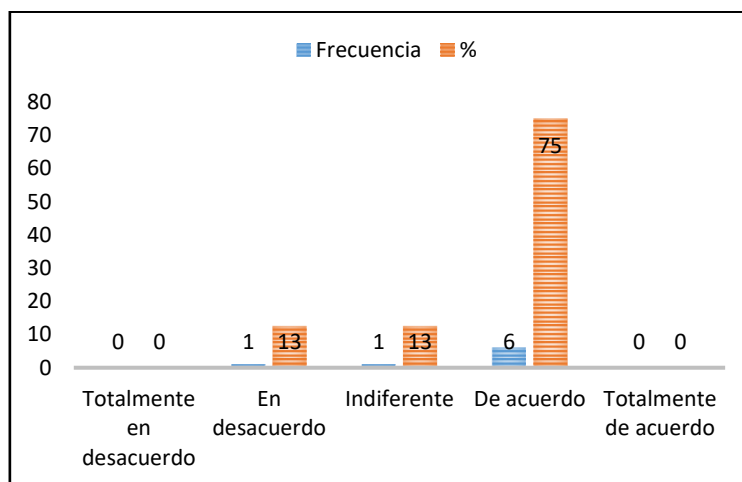
*En la institución se aplica un liderazgo autoritario*

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	1	13
Indiferente	1	13
De acuerdo	6	75
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	8	100

Nota: Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 17**

*En la institución se aplica un liderazgo autoritario*



Nota. Tomado de tabla19

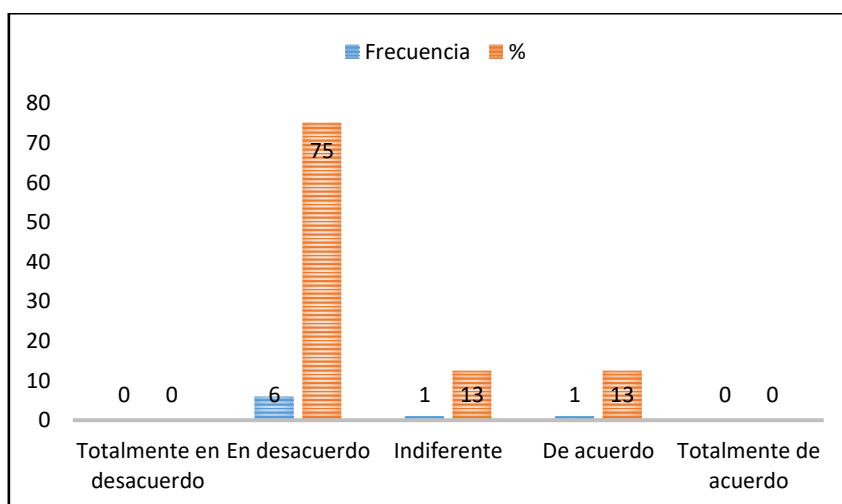
### Interpretación:

Ante la pregunta que, si en la institución se aplica un liderazgo autoritario, el 75% manifiesta estar “de acuerdo” con este enunciado, mientras que el 13% indica indiferencia. Esta situación aparentemente buena no es adecuada porque denota un estilo administrativo de tipo jefatura que no favorece al clima organizacional.

**Tabla 20***En la institución se aplica un liderazgo democrático*

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	6	75
Indiferente	1	13
De acuerdo	1	13
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	8	100

Nota: Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 18***En la institución se aplica un liderazgo democrático*

Nota. Tomado de tabla 20

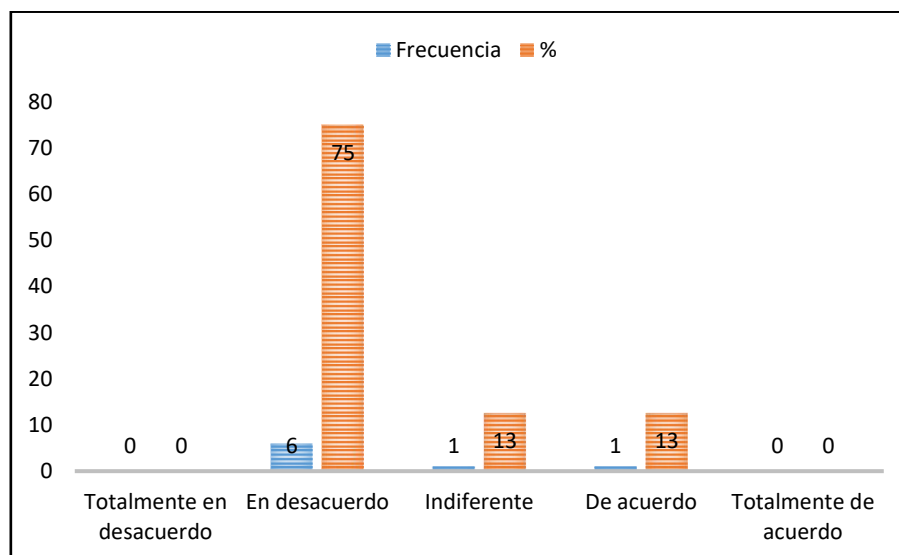
**Interpretación:**

Ante la pregunta que, si en la institución existe liderazgo democrático, el 75% manifiesta estar “en desacuerdo” con este enunciado, mientras que el 13% indica indiferencia. Esta situación denota que no se aplica el liderazgo democrático tan e para que se desarrollen las actividades de la mejor manera hoy en día y debe tomarse medidas para corregirse y por ende mejorar el clima organizacional.

**Tabla 21***En la institución se aplica un liderazgo liberal*

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	6	75
Indiferente	1	13
De acuerdo	1	13
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	8	100

Nota: Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 19***En la institución se aplica un liderazgo liberal*

Nota. Tomado de tabla 21

**Interpretación:**

Ante la pregunta que, si en la institución existe liderazgo liberal, el 75% manifiesta estar “en desacuerdo” con este enunciado, mientras que el 13% indica indiferencia. Esta situación denota que no se aplica el liderazgo liberal para que se desarrollen las actividades de la mejor manera hoy en día y debe tomarse medidas para corregirse y por ende mejorar el clima organizacional.

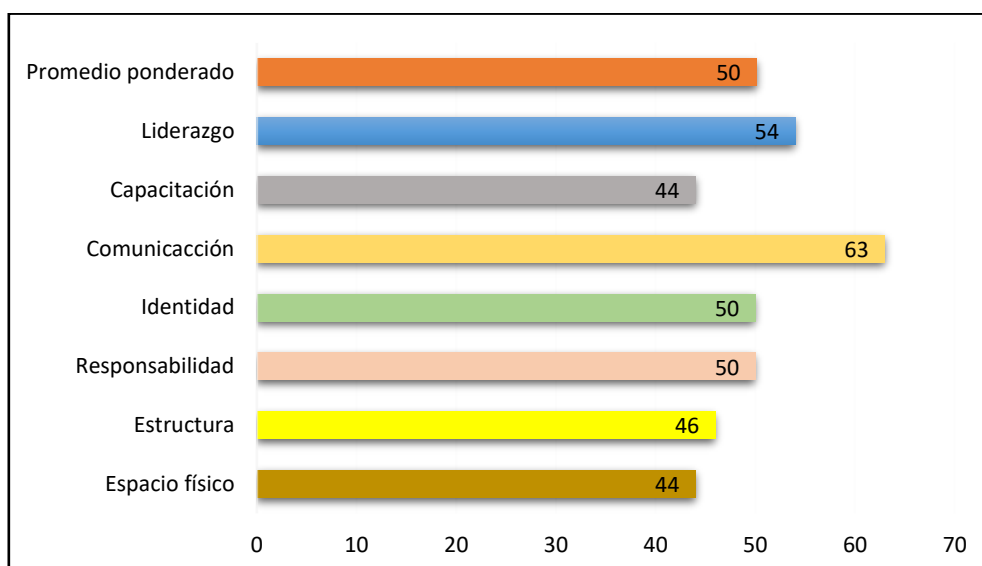
**Tabla 22**  
*Resumen clima organizacional*

Dimensiones	%
Espacio físico	44
Estructura	46
Responsabilidad	50
Identidad	50
Comunicación	63
Capacitación	44
Liderazgo	54
Promedio ponderado	50

Nota: Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 20**

*Resumen clima organizacional*



Nota. Tomado de tabla 22

### **Interpretación:**

Como se puede apreciar en resumen el clima organizacional tiene un promedio ponderado de 50% que significa “regular” con tendencia a negativa de acuerdo a los promedios de sus dimensiones que tiene respuestas negativas que indican que están “en desacuerdo” con los enunciados respectivos.



## 5.1.2. Motivación laboral

### Dimensión: Factores motivacionales

**Tabla 23**

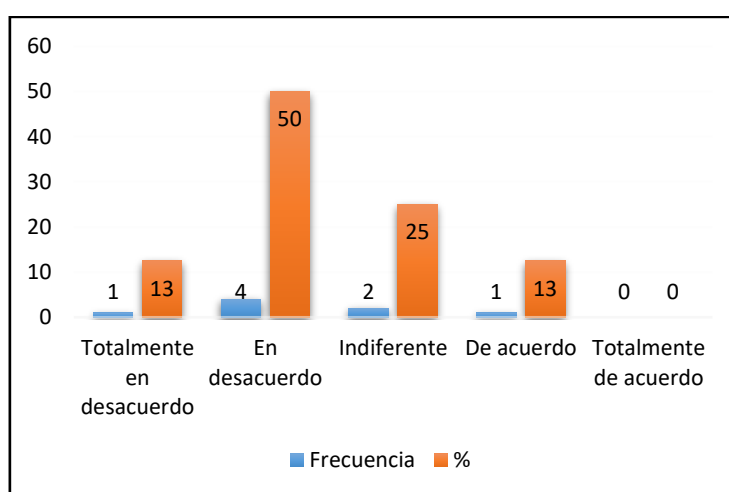
*En la institución se aplica un liderazgo adecuado*

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	1	13
En desacuerdo	4	50
Indiferente	2	25
De acuerdo	1	13
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	8	100

Nota: Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 21**

*En la institución se aplica un liderazgo adecuado*



Nota. Tomado de tabla 23

### Interpretación:

Ante la pregunta que, si en la institución existe liderazgo adecuado, el 50% manifiesta estar “en desacuerdo” con este enunciado, mientras que el 25% indica indiferencia. Esta situación denota que no se aplica el liderazgo pertinente y debe tomarse medidas para corregir y con ello mejorar la motivación laboral.

**Tabla 24**

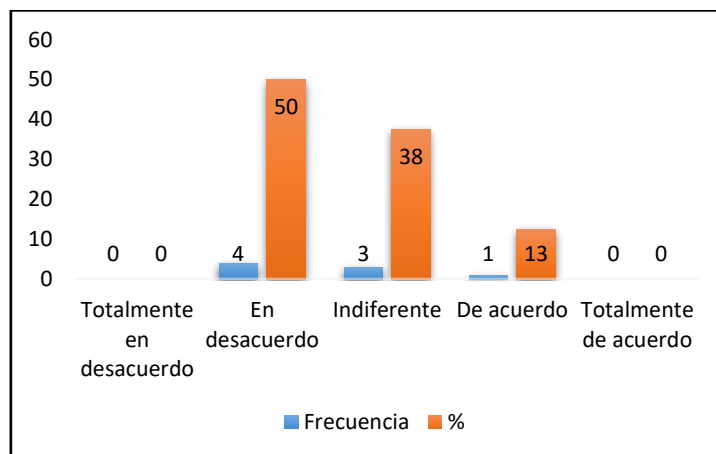
*En la institución el personal está automotivado para lograr sus objetivos*

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	4	50
Indiferente	3	38
De acuerdo	1	13
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	8	100

Nota: Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 22**

*En la institución el personal está automotivado para lograr sus objetivos*



Nota. Tomado de tabla 24

### **Interpretación:**

Ante la pregunta que, si en la institución el personal está automotivado, el 50% manifiesta estar “en desacuerdo” con este enunciado, mientras que el 38% indica indiferencia. Esta situación denota que no hay automotivación en personal, lo cual implica que se debe tomar medidas correctivas para mejorar la motivación laboral.

**Tabla 25**

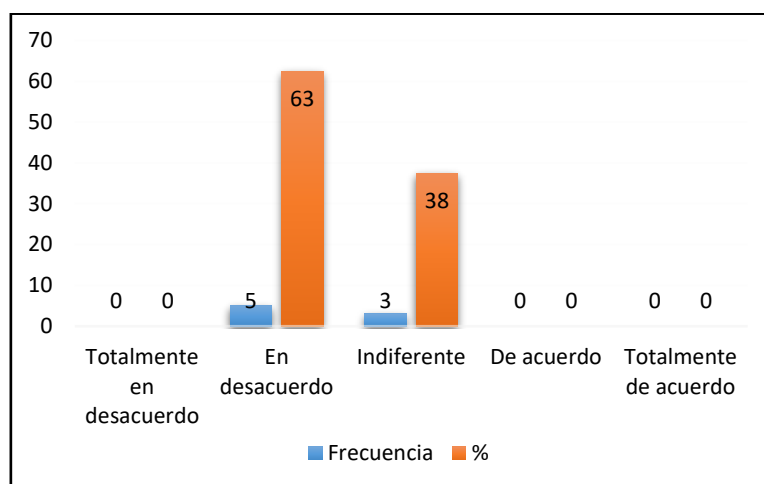
*En la institución el personal está conforme con el sistema de recompensas*

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	5	63
Indiferente	3	38
De acuerdo	0	0
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	8	100

Nota: Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 23**

*En la institución el personal está conforme con el sistema de recompensas*



Nota. Tomado de tabla 25

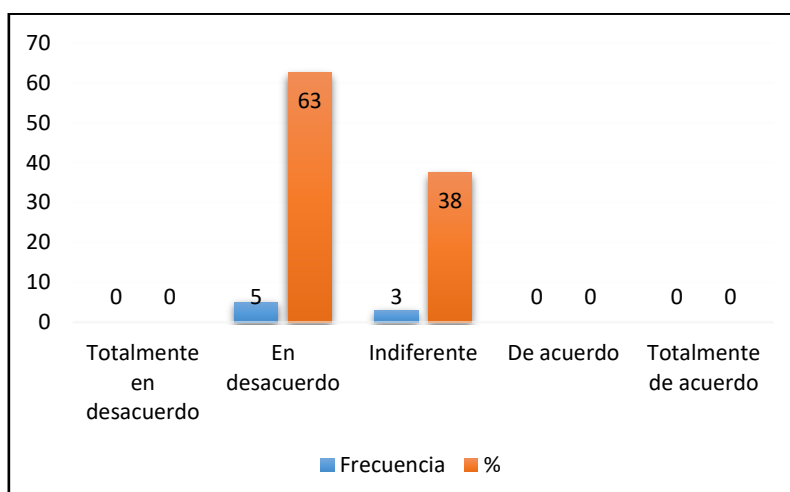
### **Interpretación:**

Ante la pregunta que, si en la institución el personal está conforme con el sistema de recompensas, el 63% manifiesta estar “en desacuerdo” con este enunciado, mientras que el 38% indica indiferencia. Esta situación denota que hay disconformidad del personal lo que debe corregirse para mejorar la motivación laboral.

**Tabla 26***En la institución el personal siente que el control es correcto*

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	5	63
Indiferente	3	38
De acuerdo	0	0
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	8	100

Nota: Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 24***En la institución el personal siente que el control es correcto*

Nota. Tomado de tabla 26

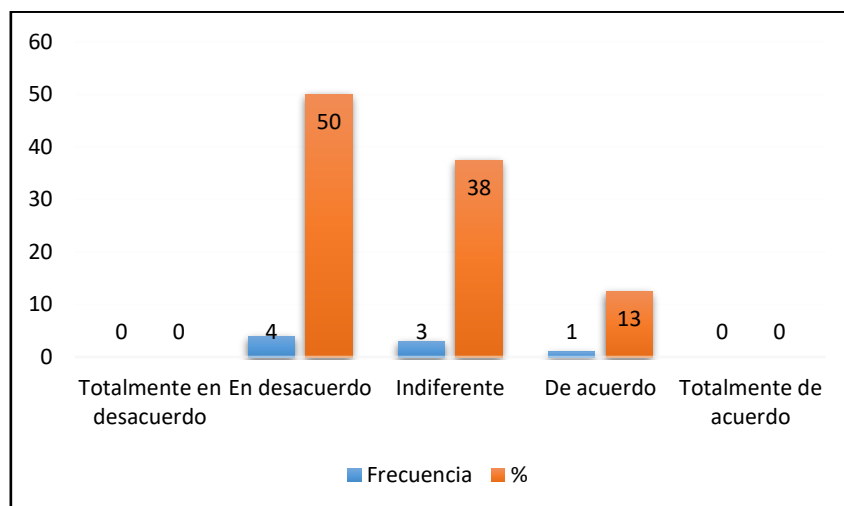
**Interpretación:**

Ante la pregunta que, si en la institución el personal siente que el control es correcto, el 63% manifiesta estar “en desacuerdo” con este enunciado, mientras que el 38% indica indiferencia. Esta situación denota que hay disconformidad del personal lo que debe corregirse para mejorar la motivación laboral.

**Tabla 27***En la institución existe un entorno personal adecuado*

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	4	50
Indiferente	3	38
De acuerdo	1	13
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	8	100

Nota: Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 25***En la institución existe un entorno personal adecuado*

Nota. Tomado de tabla 27

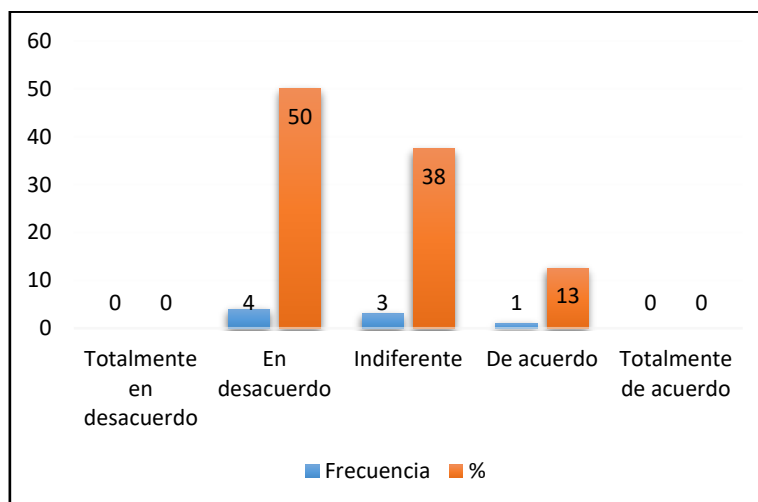
**Interpretación:**

Ante la pregunta que, si en la institución si existe entorno personal adecuado, el 50% manifiesta estar “en desacuerdo” con este enunciado, mientras que el 38% indica indiferencia. Esta situación denota que disconformidad del personal con su entorno personal, lo que debe corregirse para mejorar la motivación laboral.

**Tabla 28***En la institución existe una estructura de trabajo adecuada*

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	4	50
Indiferente	3	38
De acuerdo	1	13
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	8	100

Nota: Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 26***En la institución existe una estructura de trabajo adecuada*

Nota. Tomado de tabla 28

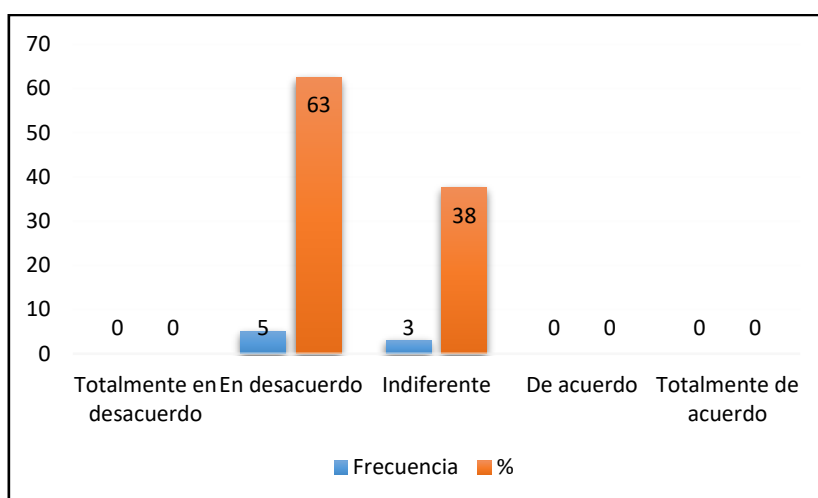
**Interpretación:**

Ante la pregunta que, si en la institución si existe una estructura de trabajo adecuada, el 50% manifiesta estar “en desacuerdo” con este enunciado, mientras que el 38% indica indiferencia. Esta situación denota que disconformidad del personal en cuanto a la estructura de trabajo, lo que debe corregirse para mejorar la motivación laboral.

**Tabla 29***En la institución se puede aprender permanentemente*

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	5	63
Indiferente	3	38
De acuerdo	0	0
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	8	100

Nota Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 27***En la institución se puede aprender permanentemente*

Nota. Tomado de tabla 29

**Interpretación:**

Ante la pregunta que, si en la institución puede aprender permanentemente, el 63% manifiesta estar “en desacuerdo” con este enunciado, mientras que el 38% indica indiferencia. Esta situación denota que disconformidad del personal con el aprendizaje que se puede tener en el trabajo, lo que debe corregirse para mejorar la motivación laboral.

### Dimensión: Factores de higiene

**Tabla 30**

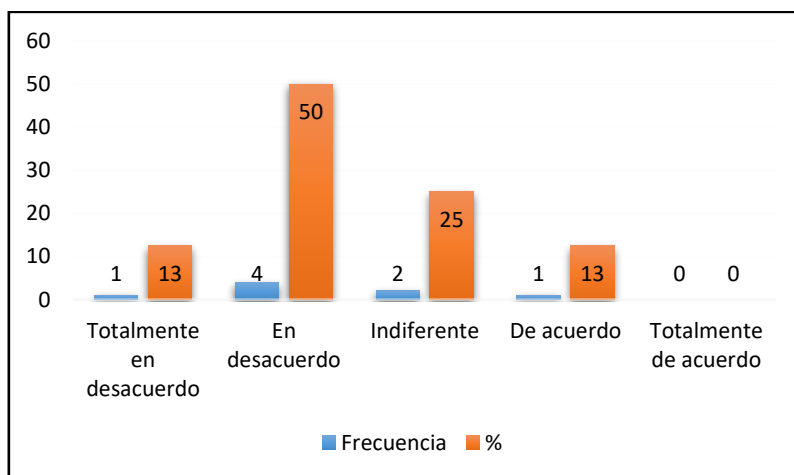
*La institución otorga sueldos atractivos*

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	1	13
En desacuerdo	4	50
Indiferente	2	25
De acuerdo	1	13
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	8	100

Nota: Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 28**

*La institución otorga sueldos atractivos*



Nota. Tomado de tabla 30

#### **Interpretación:**

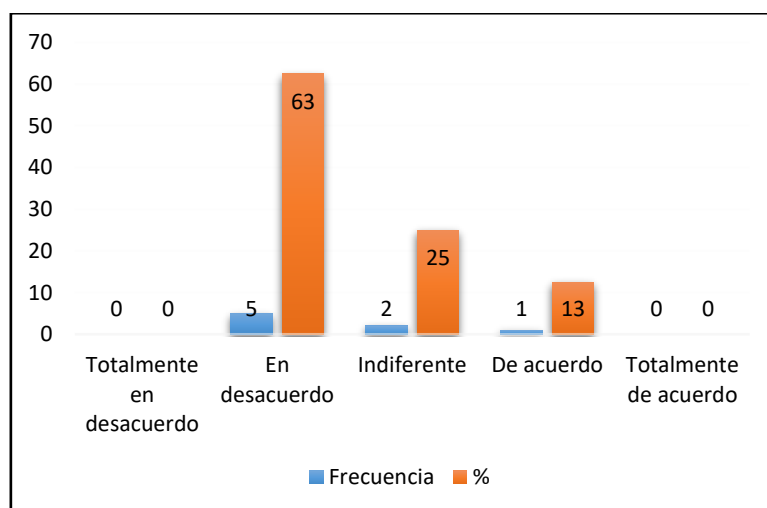
Ante la pregunta que, si en la institución otorga sueldos atractivos, el 50% manifiesta estar “en desacuerdo” con este enunciado, mientras que el 25% indica indiferencia. Esta situación evidencia disconformidad del personal por el principal elemento motivador que se aplica en todas las organizaciones lo que debe corregirse para mejorar la motivación laboral.



**Tabla 31***La institución otorga todos los beneficios*

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	5	63
Indiferente	2	25
De acuerdo	1	13
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	8	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 29***La institución otorga todos los beneficios*

Nota. Tomado de tabla 31

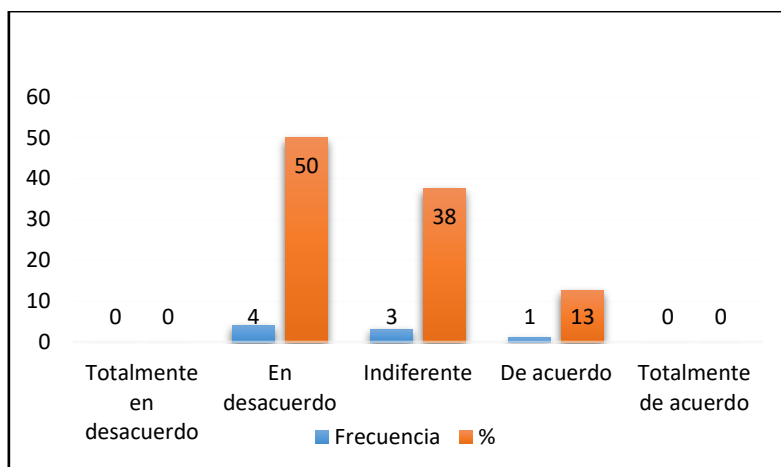
**Interpretación:**

Ante la pregunta que, si en la institución otorga los beneficios sociales de ley, el 63% manifiesta estar “en desacuerdo” con este enunciado, mientras que el 38% indica indiferencia. Esta situación denota que disconformidad del personal por los beneficios recibidos en el trabajo, lo que debe corregirse para mejorar la motivación laboral.

**Tabla 32***La institución cuenta con políticas correctas*

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	4	50
Indiferente	3	38
De acuerdo	1	13
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	8	100

Nota: Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 30***La institución cuenta con políticas correctas*

Nota. Tomado de tabla 32

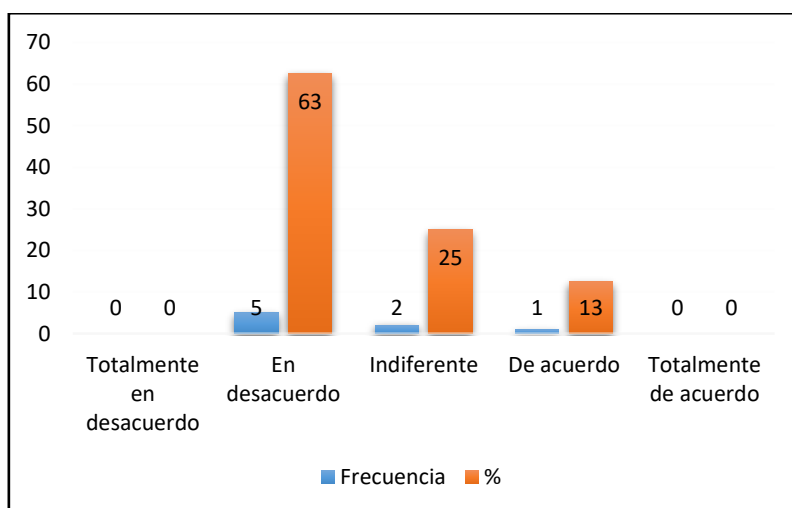
**Interpretación:**

Ante la pregunta que, si en la institución cuenta con políticas correctas, el 50% manifiesta estar “en desacuerdo” con este enunciado, mientras que el 38% indica indiferencia. Esta situación denota que disconformidad del personal con las políticas en el trabajo, lo que debe corregirse para mejorar la motivación laboral.

**Tabla 33***La institución promueve buenas relaciones interpersonales*

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	5	63
Indiferente	2	25
De acuerdo	1	13
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	8	100

Nota: Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 30***La institución promueve buenas relaciones interpersonales*

Nota. Tomado de tabla 33

**Interpretación:**

Ante la pregunta que, si en la institución existen buenas relaciones interpersonales, el 63% manifiesta estar “en desacuerdo” con este enunciado, mientras que el 25% indica indiferencia. Esta situación denota que disconformidad con las relaciones interpersonales en el trabajo, lo que debe corregirse para mejorar la motivación laboral.

**Tabla 34**

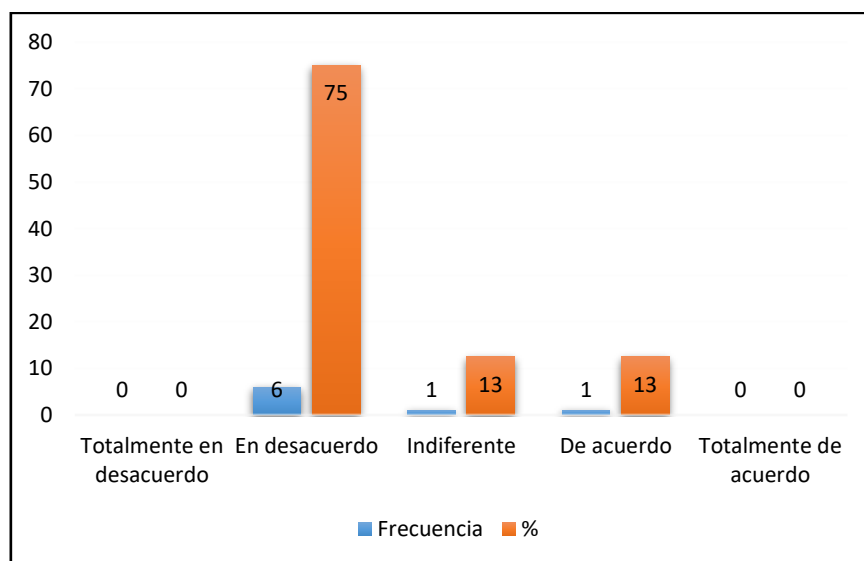
*La institución cuenta con buen ambiente físico laboral*

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	6	75
Indiferente	1	13
De acuerdo	1	13
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	8	100

Nota: Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 32**

*La institución cuenta con buen ambiente físico laboral*



Nota. Tomado de tabla 34

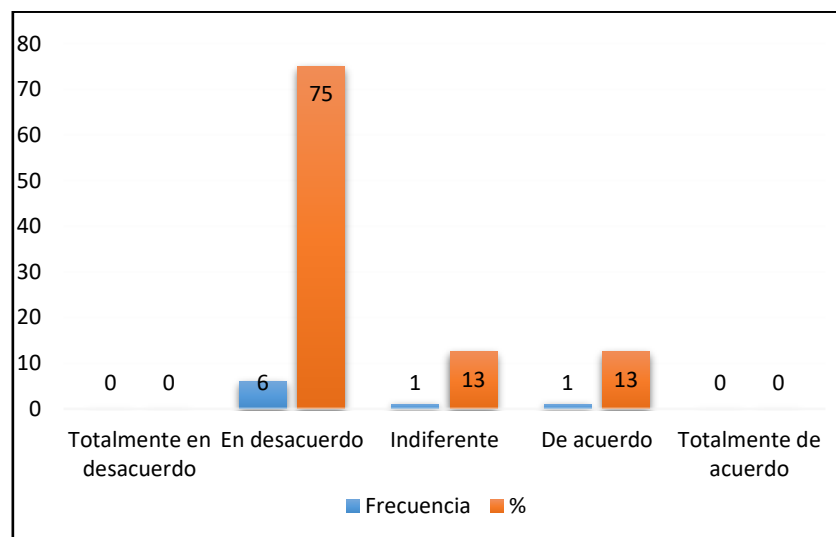
### **Interpretación:**

Ante la pregunta que, si en la institución con un buen ambiente físico laboral, el 75% manifiesta estar “en desacuerdo” con este enunciado, mientras que el 13% indica indiferencia. Esta situación de evidente disconformidad con las instalaciones en el trabajo es muy preocupante, lo que debe corregirse para mejorar la motivación laboral.

**Tabla 35***La institución otorga buen estatus laboral que me enorgullece*

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	6	75
Indiferente	1	13
De acuerdo	1	13
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	8	100

Nota: Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 33***La institución otorga buen estatus laboral que me enorgullece*

Nota. Tomado de tabla 35

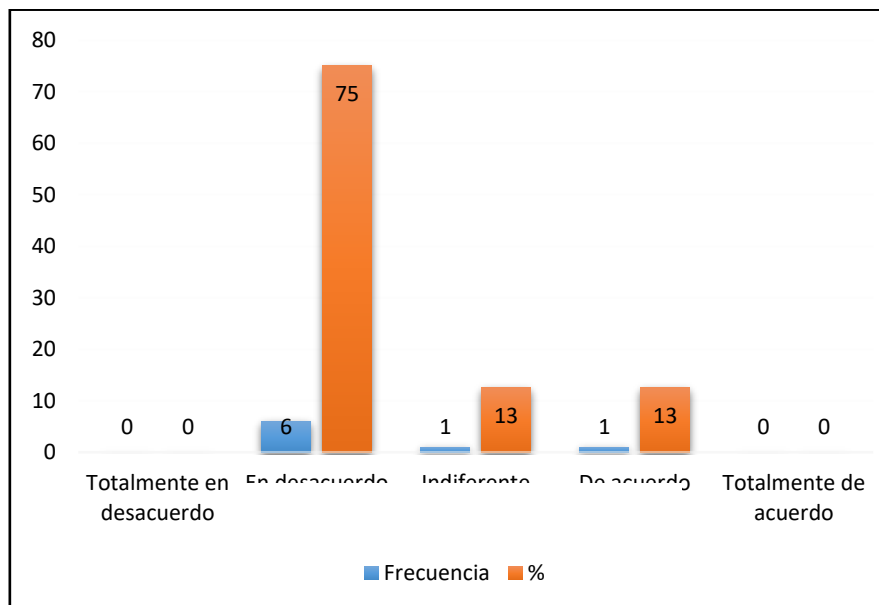
**Interpretación:**

Ante la pregunta que, si en la institución existe un buen status laboral que enorgullezca, el 75% manifiesta estar “en desacuerdo” con este enunciado, mientras que el 13% indica indiferencia. Esta situación de evidente disconformidad es preocupante, lo que debe corregirse para mejorar la motivación laboral.

**Tabla 36***La institución otorga seguridad laboral permanente*

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	6	75
Indiferente	1	13
De acuerdo	1	13
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	8	100

Nota: Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 34***La institución otorga seguridad laboral permanente*

Nota. Tomado de tabla 36

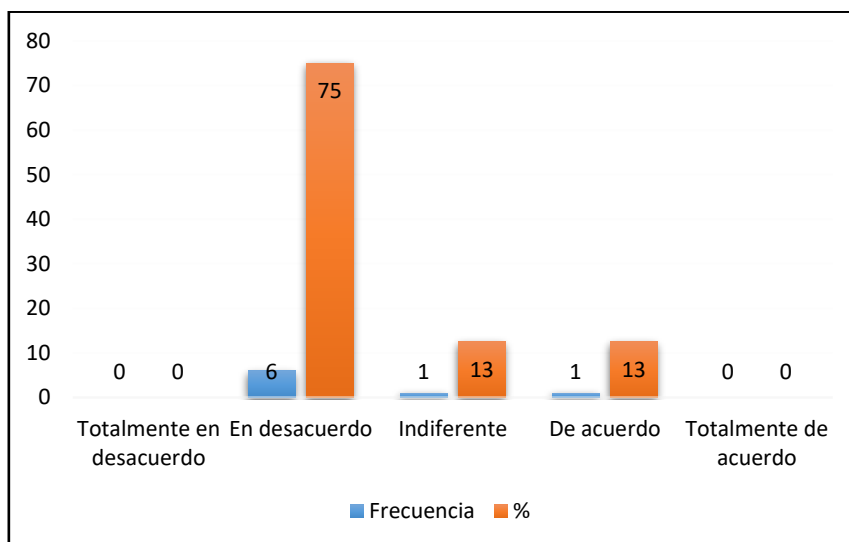
**Interpretación:**

Ante la pregunta que, si en la institución se otorga seguridad laboral permanente, el 75% manifiesta estar “en desacuerdo” con este enunciado, mientras que el 13% indica indiferencia. Esta situación de evidente disconformidad es preocupante, lo que debe corregirse para mejorar la motivación laboral.

**Tabla 37***La institución permite mi crecimiento personal y profesional*

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	6	75
Indiferente	1	13
De acuerdo	1	13
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	8	100

Nota: Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 35***La institución permite mi crecimiento personal y profesional*

Nota. Tomado de tabla 37

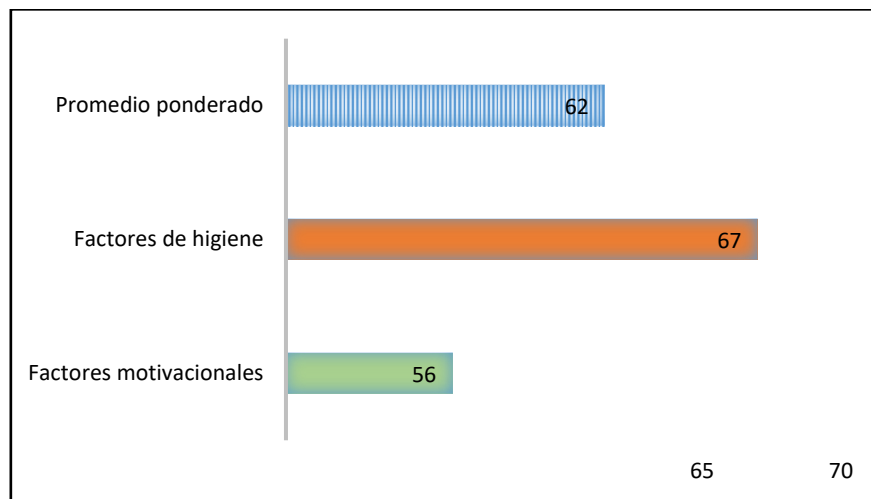
**Interpretación:**

Ante la pregunta que, si en la institución permite el crecimiento personal y profesional, el 75% manifiesta estar “en desacuerdo” con este enunciado, mientras que el 13% indica indiferencia. Esta situación de evidente disconformidad es preocupante, lo que debe corregirse para mejorar la motivación laboral.

**Tabla 38***Resumen motivación laboral*

Dimensiones	%
Factores motivacionales	56
Factores de higiene	67
Promedio ponderado	62

Nota: Extraído de encuestas aplicadas a los colaboradores

**Figura 36***Resumen motivación laboral*

Nota. Tomado de tabla 38

**Interpretación:**

Como se puede apreciar en resumen la motivación laboral tiene un promedio ponderado de 62% que significa “regular” con tendencia a baja, ya que son respuestas negativas, de acuerdo a los promedios de sus dimensiones que tiene respuestas que están “en desacuerdo” con los enunciados respectivos.

**5.2. Prueba de hipótesis**

Respecto a la hipótesis general que estableció que el clima organizacional influye en forma directa y significativa en la motivación laboral en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca - Sede Chota - Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019, se comprueba tal afirmación porque al existir un clima organizacional calificado por los trabajadores como "medio" (50% en promedio); y



al tener un calificativo de regular el nivel de la motivación laboral (62% en promedio); se demuestra la hipótesis. Estadísticamente se comprueba una correlación significativa porque el valor rho de Spearman es de 0,649.

**Tabla 39**

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

		Clima organizacional	Motivación laboral
N		8	8
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	32,01	19,49
	Desv. Desviación	6,847	5,776
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0,215	0,216
	Positivo	0,215	0,216
	Negativo	-0,118	-0,171
Estadístico de prueba		0,215	0,216
Sig. asintótica(bilateral)		0,000 <sup>c</sup>	0,000 <sup>c</sup>

Los valores Sig. (p\_valor) al ser menores a 0.05 indican que la distribución de los datos no es normal y, por lo tanto, se debe utilizar el coeficiente Rho de Spearman.

**Tabla 40**

*Prueba de Correlación Spearman entre clima organizacional y motivación laboral*

			Clima organizacional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,649**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	8	8
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	0,649**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	8	8

En cuanto a la hipótesis específica 1; se identifica que los factores determinantes del clima organizacional en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca - Sede Chota - Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019, son calificados con un promedio de "medio" porque su calificativo en promedio ponderado es de 50%, debido a que existe disconformidad con la comunicación, la comunicación porque existe baja identidad y conflictos internos, se comprueba en

cuanto la responsabilidad, cooperación, identidad y relaciones interpersonales en la institución que son calificados con que “están en desacuerdo”.

En cuanto a la hipótesis específica 2; se identifica que el nivel de motivación laboral en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca - Sede Chota - Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019, es "regular", porque el nivel de los factores higiénicos y motivacionales existentes tienen un valor de promedio ponderado de sus dimensiones del 62%.

En cuanto a la hipótesis específica 3, que establece que el clima organizacional se relaciona directamente con la motivación laboral en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca - Sede Chota - Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019, se comprueba fehacientemente por el valor del coeficiente de correlación de Spearman tiene un valor rho es de 0,649 que demuestra una correlación de significancia moderada.

### **5.3. Presentación de resultados**

La investigación encontró los siguientes resultados a manera de resumen:

- El clima organizacional tiene el siguiente resultado promedio de 50% de respuestas negativas “en desacuerdo”, lo que denota que se encuentra en un estado "medio":
  - Ambiente físico, promedio 44%
  - Estructura, promedio 46%
  - Responsabilidad, promedio 50%
  - Identidad, promedio 50%
  - Comunicación, promedio 63%
  - Capacitación, promedio 44%
  - Liderazgo, promedio 54%
- La motivación laboral tiene el siguiente resultado en promedio de 62% de respuestas negativas “en desacuerdo”, lo que denota que se encuentra en un nivel de "regular":
  - Factores motivacionales, promedio 56%
  - Factores de higiene, promedio 67%

#### 5.4. Discusión de resultados

La investigación buscó determinar la influencia del clima organizacional en la motivación de los colaboradores de la de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca con sede en Chota; lo cual se corrobora por los resultados resaltados en el rubro 5.3., en donde se nota que el clima organizacional es calificado como "medio o regular" y la motivación laboral también es calificada como "regular", entonces se concluye que existe influencia directa, los mismos que coinciden con los resultados de la tesis de:

Rivera, Hernández y Forgiony (2018), en la investigación denominada *“motivación laboral y el impacto en el clima organizacional sobre las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud”* a través de análisis de la motivación laboral, el clima organizativo y la satisfacción de las relaciones interpersonales referente al trabajo que percibe en su puesto, con una muestra de 52 funcionarios, que contestaron el cuestionario de motivación de Fernando Toro y para el clima laboral (WES) de Moos, los resultados muestran que a mejor relaciones Interpersonales y buenos niveles de motivación laboral que experimenta el personal en su ambiente de trabajo, genera una buena percepción en el clima social organizacional. Es decir, mientras mejor sean las relaciones interpersonales en una institución, más motivado se sentirá el personal, sin embargo, no existe evidencia que, con una mayor motivación, el personal percibe un mejor clima social organizacional o viceversa ( $p > .05$ ).

Asimismo, con los resultados de la tesis de Zans (2016). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN. Managua en el periodo 2016. 2017*. El autor concluyó que: el Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, por lo cual se considera entre medianamente favorable y desfavorable, siendo el liderazgo practicado poco participativo, sin disposición en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo, el desempeño laboral, que se desarrolla en la Facultad, es bajo, aunque las tareas se realizan y ejecutan en el tiempo requerido, donde la toma de decisiones, se realiza en gran medida de manera individual, careciendo de un plan de capacitación y los trabajadores docentes y administrativos de la facultad consideran que el

mejoramiento el clima organizacional incidiría de manera positiva en el desempeño laboral, y las relaciones interpersonales, les hacen sentirse bien en el trabajo, por lo que consideran que se debe cultivar.

De igual modo con los resultados de la tesis de Garza (2018). *El Clima organizacional en la Dirección General de ejecución de sanciones de la Secretaría de Seguridad Pública en Tamaulipas, 2017*. El autor concluyó que el clima organizacional es un tema importante en las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente organizacional para alcanzar un aumento de la productividad sin perder de vista el recurso humano, el ambiente en donde desarrolla su trabajo cotidiano, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal, son un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organizacional en general, es decir, es la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman en la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño organizacional.

De la misma manera con los resultados de la tesis de Vera (2016). *El Impacto del Clima Organizacional en la Satisfacción y Compromiso Laboral en una Empresa del Ramo Ferroviario*. De los resultados obtenidos se concluyó que las dimensiones de clima organizacional evaluadas con una puntuación baja, resultaron ser reconocimiento y recompensa por tanto se consideró que impactan negativamente al clima organizacional y es en ellas que el departamento de recursos humanos deberá enfocarse para la mejora del ambiente en la organización. La investigación llegó a la conclusión de que el clima organizacional tiene una fuerte asociación con el compromiso y con la satisfacción del personal es por ello que es muy importante que la organización preste importancia a mantener un clima sano y buscar herramientas que permitan mejorarlo.

84

También con los resultados de la tesis de Oliva (2017), *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Victor Larco Herrera de Lima 2015*. Concluye que: según la prueba de correlación se observa: el valor  $p = 0,026$  es menor que alfa ( $\alpha$ ) es 0,05, por lo tanto, existen razones suficientes para aceptar la hipótesis alterna  $h_1$ , y consecuentemente rechazar la hipótesis nula  $H_0$  lo que denota que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores

del HVLH, la otra prueba de motivación trascendental según el coeficiente de Spearman, el valor de Rho fue 0,274 y el de p 0,003. Según los estándares normales, la asociación entre la variable motivación y desempeño laboral se considera estadísticamente significativo, con una correlación baja según el Rho de Spearman se encuentra una moderada correlación y se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, demostrando que el presente estudio existe relación medianamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera.

Asimismo, con los resultados de la tesis de Zúñiga (2020). *Clima organizacional y motivación en el área de Fiscalización de trámites del RENIEC-Lima, 2020*. La investigación concluye que: A un nivel de significancia de  $p=0,000$  menor al 5%, se determinó que existe la influencia del clima laboral en la motivación en el de los trabajadores en el Área de Fiscalización de Trámites del RENIEC - Lima, 2020, donde el 42,9% del personal presentó un clima laboral aceptable y una alta motivación. El 61,9% de los trabajadores en el Área de Fiscalización de Trámites del RENIEC - Lima, presentó un nivel aceptable del clima laboral y el 28,6% percibe un clima regular. El estado actual de la motivación de los trabajadores en el Área de Fiscalización de Trámites del RENIEC - Lima, destacó la motivación alta en el 59,5% del personal y un 31% presentó motivación media.

85

De igual modo con los resultados de la tesis de Solano (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central Juanjuí, año 2017*. Concluye que: el clima de la organización en la Gerencia Territorial, es inadecuada porque el 50%, es decir para 10 colaboradores, debido al incumplimiento de las funciones, por la falta de responsabilidad en cuanto al tiempo oportuno de las funciones efectuadas. Asimismo, las relaciones interpersonales entre los colaboradores es la inadecuada causando distinciones entre los mismos, el desempeño laboral mantiene un nivel regular, debido a la capacidad de análisis de los colaboradores, además a las actitudes, el personal se muestra empático con las recomendaciones que el jefe realiza, no siguen con las especificaciones brindadas por el jefe inmediato sin ningún cuestionamiento, y en muchos casos el colaborador no tiene actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo, se evidenció una relación significativa entre el clima organizacional y el

desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial, por consiguiente, se demostró la existencia de una correlación significativa debido a que el valor p (Sig. (Bilateral)) Es  $< 0,05$  es decir “0,000; así mismo se observa que el r de Pearson muestra un valor positivo y de 0,675. Dichos resultados son provenientes de un inadecuado clima organizacional, y acciones mal ejecutadas, repercutiendo directamente en el desempeño de los colaboradores de la institución y que existe relación significativa entre clima organizacional en base a su dimensión estructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial.

De la misma forma con los resultados de la tesis de Vásquez (2017). *El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de ciudad de Etén, 2016. Chiclayo*. La investigación concluye que: la Municipalidad, tiene un clima laboral favorable, sin embargo, adolece de algunas deficiencias respecto a las recompensas, agradecimiento y apoyo de sus superiores, según la percepción de los trabajadores de la Municipalidad, poseen un nivel de productividad alto, basado en sus esfuerzos por cumplir con los objetivos trazados y su empeño en utilizar los recursos de manera adecuada, sin embargo, reconocen que aún podrían aumentar su nivel, la propuesta planteada para mejorar el clima laboral se encamina en fortalecer sus dos puntos más débiles que son la recompensa y la consideración, el agradecimiento y apoyo de sus superiores, esto se desarrollaría por medio de conferencias, seminarios, cartas de reconocimiento, entre otras herramientas que permitan que el colaborador sienta que se recompensa por su esfuerzo. El área de Recursos Humanos de la Municipalidad debe abocar esfuerzos para planificar, ejecutar, y supervisar dicha propuesta.

De igual modo con los resultados de la tesis de Carrillo y Minchán. (2021). *Clima organizacional y su relación con la laboral en los colaboradores de Dirección Regional de Transportes de Cajamarca, 2021*. De acuerdo a los objetivos planteados y a los resultados obtenidas durante el desarrollo del presente trabajo de investigación, se pueden establecer las siguientes conclusiones: Se encontró relación positiva muy fuerte  $r = 0.821$  y significativa cuando el  $p = 0.000 < 0.05$ ; entre el clima organizacional y la motivación laboral en los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes de Cajamarca – 2021. Por lo tanto, es significativa. Se encontró relación positiva considerable  $r = 0.749$  y significativa cuando el  $p = 0.000 < 0.05$ ;

entre la apertura a los cambios tecnológicos y la motivación laboral en los colaboradores de de la Dirección Regional de Transportes de Cajamarca, 2021. Por lo tanto, es significativa. Se encontró relación positiva muy fuerte  $r = 0.780$  y significativa cuando el  $p = 0.000 < 0.05$ ; entre los recursos humanos y la motivación laboral en los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes de Cajamarca, 2021. Por lo tanto, es significativa. Se encontró relación media y positiva  $r = 0.349$  y significativa cuando el  $p = 0.132 > 0.05$ ; entre la comunicación y la motivación laboral en los colaboradores de de la Dirección Regional de Transportes de Cajamarca, 2021. Por lo tanto, no es significativa. Se encontró relación positiva y débil  $r = 0.154$  y significativa cuando el  $p = 0.516 > 0.05$ ; entre el estímulo y la motivación laboral en los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes de Cajamarca, 2021. Por lo tanto, no es significativa. Se encontró relación positiva muy fuerte  $r = 0.698$  y significativa cuando el  $p = 0.001 < 0.05$ ; entre la toma de decisiones y la motivación laboral en los colaboradores de la de la Dirección Regional de Transportes de Cajamarca, 2021. Por lo tanto, es significativa.

También, con los resultados de la tesis de Sánchez y Salazar. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Oficina General de Administración en la Municipalidad Provincial de Cajamarca en el año 2015*. Concluyen que: existe una influencia notable entre el clima organizacional en el desempeño laboral, donde se observó inconformidad por parte de los colaboradores en cuanto al clima organizacional, debido a que los colaboradores no tienen en claro la importancia del clima organizacional en su desempeño laboral, esto sucede más en los colaboradores recién incorporados, a la Oficina General de Administración en la Municipalidad, el desempeño laboral de los colaboradores se ve afectado en gran parte por la falta de comunicación entre jefes y colaboradores, ya que impide la aportación de nuevas ideas para la generación y un valor agregado a su trabajo, de igual manera los sistemas de comunicación que se aplican actualmente en la empresa son formales y se mantiene el estilo jerárquico lo que impide fortalecer la comunicación entre jefes y colaboradores, las dimensiones más relevantes del clima organizacional en la oficina general de administración son: Recompensa, consideración y autonomía individual donde ambas fueron calificadas con 75%, resaltando su importancia por la insatisfacción que los colaboradores señalaron en las encuestas aplicadas. De esta manera se requiriere que sean mejorados para

conllevar a adquirir un buen clima organizacional dentro de la Oficina General de Administración de la Municipalidad, las dimensiones más relevantes del desempeño laboral en la oficina general de administración son: productividad, participación y competencia, las cuales fueron calificadas con un 75%, en el cual se observó la inconformidad de los colaboradores al no contar con los recursos suficientes para realizar sus actividades de manera cotidiana y así poder obtener un desempeño laboral eficiente, existe una relación considerable en cuanto a las dimensiones del clima organizacional con la variable desempeño laboral de la Oficina General de Administración en la Municipalidad donde se logró apreciar la inconformidad de los colaboradores con las dimensiones antes mencionadas, requiriendo un cambio de actitud por parte de sus jefes para cambiar las percepciones negativas y convertirlas en fortalezas para su área de trabajo, incidiendo de manera positiva en el desempeño laboral.

De igual modo con los resultados de la tesis de Ciriaco y Salazar (2017). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del área de maquinaria de la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2017*. Concluyen que: el clima organizacional influye en una manera directa y significativa en el desempeño laboral en el área de maquinaria de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, los colaboradores del área de maquinaria de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, se muestran en un 75% disconformes con las relaciones de autoridad, en un 77% no muestran compromiso e identidad con la institución, en un 65% no muestra cooperación, en un 61% manifiestan que existen constantes conflictos internos y finalmente en un 59% en promedio no están de acuerdo con la estructura, desafíos y muestran disconformidad con las responsabilidades encomendadas.

Finalmente, con los resultados de la tesis de Aliaga y Julcamoro. (2016). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Regional de Cajamarca, 2016*. Concluyen que: existe influencia significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en el Hospital; es decir que, si el clima organizacional es favorable entonces el desempeño laboral aumenta, existe influencia significativa entre el clima organizacional con cada una de las dimensiones del desempeño laboral expresado en la supervisión, remuneración, oportunidades de ascensos, y el compromiso, el clima



organizacional también influye en la dimensión Oportunidades de Ascenso y finalmente que el clima organizacional también influye en el compromiso de los colaboradores en su desempeño laboral.

## CONCLUSIONES

1. La investigación, demuestra la influencia entre el clima organizacional y el nivel de motivación de los colaboradores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca, sede Chota, lo cual se demuestra por el valor  $r$  del coeficiente de Correlación de Spearman que es de 0,649 y que significa que existe una correlación significativa entre las variables del estudio (ver anexo 1).
2. La investigación, logró determinar que el clima organizacional en promedio de respuestas negativas tiene un valor porcentual de 50%, en cuanto a sus dimensiones: ambiente físico, estructura, responsabilidad, identidad, comunicación, capacitación y liderazgo, lo cual denota una disconformidad de los colaboradores con su ambiente laboral que trae consecuencias negativas porque el mejor trabajo no es el que mejor paga sino en el que mejor te tratan. Lo que significa que el clima organizacional tiene un calificativo de "medio"
3. La investigación, logró determinar que la motivación laboral en promedio de respuestas negativas tiene un valor porcentual de 62%, respecto a sus dimensiones: factores motivacionales e higiénicos, lo cual denota una disconformidad de los colaboradores con las condiciones internas y externas que existen en la institución, lo cual va en desmedro del desempeño individual, grupal e institucional. Lo que significa que el nivel de la motivación laboral tiene un calificativo de "regular"
4. Finalmente, la investigación identificó que existe una relación moderada entre el clima organizacional y la motivación de los colaboradores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca con sede en Chota porque el valor  $r$  del Coeficiente de Correlación de Spearman es de 0,649, lo que significa correlación significativa.

## RECOMENDACIONES

A la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca, sede Chota:

- Elegir estrategias para mejorar el clima organizacional que tiene como factores determinantes de su nivel a la comunicación, el liderazgo y la identificación, lo cual se ve reflejado en la regular motivación laboral
- Mejorar los factores del clima organizacional: el ambiente de trabajo, la estructura, la determinación de la responsabilidad, la identidad, la comunicación, la capacitación y el estilo de liderazgo imperante en la institución.
- Mejorar los factores de la motivación laboral: Higiénicos y motivacionales en general porque su nivel es de regular.
- Mejorar los factores de ambas variables porque existe una relación directa moderada entre ambas, lo cual significa que si se mejora la variable independiente mejorará la variable dependientes.

## REFERENCIAS

- Aliaga, A. y Julcamoro, B. (2016). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Regional de Cajamarca, 2016*. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Del Norte.
- Carrillo, A. y Minchán, R. (2021). *Clima organizacional y su relación con la laboral en los colaboradores de Dirección Regional de Transportes de Cajamarca, 2021*. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Chiavenato, I. (2015). *Gestión del Talento Humano*. Editorial Mc Graw Hill.
- Ciriaco, C. y Salazar, D. (2017). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del área de maquinaria de la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2017*. Cajamarca: Universidad Privada del Norte.
- Garza, J. (2018). *El Clima organizacional en la Dirección General de ejecución de sanciones de la Secretaría de Seguridad Pública en Tamaulipas, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Tamaulipas, México.
- Genesca, F. (2015). *Motivación y enriquecimiento del trabajo*. Editorial Hispano Europea.
- Hernández, R. y Mendoza, M. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Editorial Mc Graw Hill.
- Oliva, P. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Victor Larco Herrera de Lima 2015*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Rivera, S. Hernández, G. y Forgiony, A. (2018), en la investigación denominada “*motivación laboral y el impacto en el clima organizacional sobre las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud*”. Universidad de Cartagena. Colombia (Tesis de licenciatura)
- Robbins, S. (2015). *Comportamiento organizacional*. Editorial Mc Graw Hill.
- Sánchez, M. y Salazar, A. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Oficina General de Administración en la Municipalidad Provincial de Cajamarca en el año 2015*. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Solano, N. (2017). *Clima prganizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central Juanjui, año 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.

- Vásquez, B. (2017). *El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de ciudad de Etén, 2016*. Chiclayo: Universidad Privada Juan Baca Mejía.
- Vera, P. (2016). *El impacto del Clima organizacional en la Satisfacción y compromiso laboral en una empresa del Ramo Ferroviario*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de de San Luis de Potosí, México.
- Zans, W. (2016). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN.Managua en el periodo 2016*. 2017: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Zúñiga, D. (2020). *Clima organizacional y motivación en el área de Fiscalización de trámites del RENIEC-Lima, 2020*. (Tesis de licenciatura). Universidad Señor de Sipán de Chiclayo. Determinar la influencia del clima laboral en motivación de los trabajadores en el Área de Fiscalización de Trámites del RENIEC - Lima, 2020.

# APÉNDICES

## Apéndice 1. Matriz de consistencia metodológica

Título: Clima organizacional y motivación laboral en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos-Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca-Sede Chota, 2019.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Índice
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo influye el clima organizacional en la motivación de los colaboradores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca con sede en Chota?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ¿Cuál es la situación actual del clima organizacional en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca con sede en Chota?</li> <li>▪ ¿Cuál es el nivel motivacional de los colaboradores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca con sede en Chota?</li> <li>▪ ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la motivación de los colaboradores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca con sede en Chota?</li> </ul>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la influencia del clima organizacional en la motivación de los colaboradores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca con sede en Chota.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Describir la situación actual del Clima organizacional en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la justicia Cajamarca con sede en Chota.</li> <li>▪ Identificar el nivel motivacional de los colaboradores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca con sede en Chota.</li> <li>▪ Establecer la relación entre el clima organizacional y la motivación de los colaboradores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca con sede en Chota.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>El clima organizacional influye significativamente en la motivación de los colaboradores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca con sede en Chota.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El clima organizacional en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca con sede en Chota, es negativo porque existe disconformidad con los desafíos, la responsabilidad, la cooperación y las relaciones y porque existe baja identidad y conflictos internos.</li> <li>▪ El nivel motivacional de los colaboradores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca con sede en Chota, es bajo, por el nivel de los factores higiénicos y motivacionales existentes.</li> <li>▪ El clima organizacional se relaciona directamente con la motivación de los colaboradores de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia Cajamarca con sede en Chota.</li> </ul>	<p>Variable X</p> <p>Clima Organizacional</p> <p>Variable Y</p> <p>Motivación Laboral</p>	<p>Espacio físico</p> <p>Estructura</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Identidad</p> <p>Comunicación</p> <p>Capacitación</p> <p>Liderazgo</p> <p>Factores de motivación</p> <p>Factores de higiene</p>	<p>Infraestructura</p> <p>Elementos de trabajo</p> <p>Organigrama</p> <p>Manuales</p> <p>Reglamentos</p> <p>Compromiso</p> <p>Puntualidad</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Sentido de pertenencia</p> <p>Identificación</p> <p>Verbal</p> <p>Escrita</p> <p>Intranet</p> <p>Capacitación general</p> <p>Capacitación específica</p> <p>Liderazgo autoritario</p> <p>Liderazgo democrático</p> <p>Liderazgo liberal</p> <p>Estilo de liderazgo</p> <p>Autoeficacia</p> <p>Sistema de recompensas</p> <p>Creencias de control</p> <p>Entorno personal</p> <p>Estructura de trabajo</p> <p>Aprendizaje</p> <p>Sueldo y beneficios empresariales</p> <p>Políticas de la empresa</p> <p>Relaciones con los compañeros de trabajo</p> <p>Ambiente físico</p> <p>Supervisión</p> <p>Estatus</p> <p>Seguridad laboral</p> <p>Crecimiento</p> <p>Consolidación</p>	<p>Cualitativo</p>

## Apéndice 2: Instrumento para la recolección de datos sobre clima organizacional

### UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN DISTRITAL DE DEFENSA PÚBLICA Y ACCESO A LA JUSTICIA CAJAMARCA - SEDE CHOTA - MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS

#### INSTRUCCIONES:

En las siguientes proposiciones, marque con un aspa (X), la alternativa que Ud. considere correcta, según su percepción, tomando en cuenta la siguiente ponderación de cada respuesta:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

VARIABLE X: CLIMA ORGANIZACIONAL	Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
<b>Dimensión 1: ESPACIO FÍSICO</b>					
<b>Indicadores</b>					
1. La institución cuenta con la infraestructura adecuada					
2. La institución proporciona los elementos necesarios para trabajar					
<b>Dimensión 2: ESTRUCTURA</b>					
<b>Indicadores:</b>					
3. La institución cuenta con una estructura orgánica realista					
4. La institución cuenta con manual de funciones realista					
5. La institución cuenta con manual de procedimientos realista					
6. La institución cuenta con reglamento interno de trabajo realista					
<b>Dimensión 3: RESPONSABILIDAD</b>					
<b>Indicadores:</b>					
7. El personal está comprometido con la institución					
8. El personal asiste puntualmente a la institución					
9. El personal participa en la toma de decisiones en la institución					
<b>Dimensión: IDENTIDAD</b>					



<b>Indicadores:</b>					
10. El personal quiere a la institución como si fuera de suya					
11. El personal siente mucha identificación con la institución					
<b>Dimensión: COMUNICACIÓN</b>					
<b>Indicadores:</b>					
12. En la institución existe una comunicación verbal adecuada					
13. En la institución existe una comunicación escrita adecuada					
14. En la institución existe una comunicación por intranet oportuna					
<b>Dimensión: CAPACITACIÓN</b>					
15. En la institución existe una permanente capacitación general al personal					
16. En la institución existe una permanente capacitación específica al personal					
<b>Dimensión: LIDERAZGO</b>					
<b>Indicadores:</b>					
17. En la institución se aplica un liderazgo autoritario					
18. En la institución se aplica un liderazgo democrático					
19. En la institución se aplica un liderazgo liberal					

### Apéndice 3: Instrumento para la recolección de datos sobre motivación laboral

#### UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN DISTRITAL DE DEFENSA PÚBLICA Y ACCESO A LA JUSTICIA CAJAMARCA - SEDE CHOTA - MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS

#### INSTRUCCIONES:

En las siguientes proposiciones, marque con un aspa (X), la alternativa que Ud. considere correcta, según su percepción, tomando en cuenta la siguiente ponderación de cada respuesta:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

VARIABLE Y: MOTIVACIÓN LABORAL	Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
<b>Dimensión: FACTORES DE MOTIVACIÓN</b>					
<b>Indicadores</b>					
20. En la institución se aplica un liderazgo adecuado					
21. En la institución el personal está automotivado para lograr sus objetivos					
22. En la institución el personal está conforme con el sistema de recompensas					
23. En la institución el personal siente que el control es correcto					
24. En la institución existe un entorno personal adecuado					
25. En la institución existe una estructura de trabajo adecuada					
26. En la institución se puede aprender permanentemente					
<b>Dimensión: FACTORES DE HIGIENE</b>					
<b>Indicadores:</b>					
27. La institución otorga sueldos atractivos					
28. La institución otorga todos los beneficios					
29. La institución cuenta con políticas correctas					
30. La institución promueve buenas relaciones interpersonales					

<b>31.</b> La institución cuenta con buen ambiente físico laboral					
<b>32.</b> La institución cuenta con un buen sistema de supervisión					
<b>33.</b> La institución otorga buen estatus laboral que me enorgullece					
<b>34.</b> La institución otorga seguridad laboral permanente					
<b>35.</b> La institución permite mi crecimiento personal y profesional					

**Apéndice 4: Tabla de valores del Coeficiente de Correlación de Spearman**

Valor	Criterio
$R = 1,00$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0,70 \leq r < 0,90$	Correlación alta
$0,40 \leq r < 0,70$	Correlación moderada
$0,20 \leq r < 0,40$	Correlación muy baja
$r = 0,00$	Correlación nula
$r = -1,00$	Correlación grande, perfecta y negativa

El valor de  $r$  se encuentra siempre entre  $-1$  y  $+1$ . En cambio, si  $r$  se aproxima a  $0$  se concluye que no hay correlación lineal significativa entre  $x$  y  $y$ .

## Apéndice 4: Fichas de validación de expertos

### EXPERTO 1

#### FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### I. REFERENCIA

- 1.1. **Experto:** Alejandro Vásquez Ruiz
- 1.2. **Especialidad:** Administración
- 1.3. **Cargo actual:** Director Escuela Administración UNC
- 1.4. **Grado académico:** Doctor
- 1.5. **Institución:** Universidad Nacional de Cajamarca
- 1.6. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- 1.7. **Lugar y fecha:** Cajamarca, 03 de Enero 2023

#### II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

Nº	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	5					
2	Formulado con lenguaje apropiado	5					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	5					
4	Facilita la prueba de hipótesis	5					
5	Suficiencia para medir las variables		4				
6	Facilita la interpretación del instrumento		4				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		4				
8	Expresado en hechos perceptibles		4				
9	Tiene secuencia lógica		4				
10	Basado en aspectos teóricos	5					
	<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>20</b>				

Coefficiente de valoración porcentual:  $c = 45$

#### III. OBSERVACIONES

Ninguna

#### IV. RECOMENDACIONES

Aplicable



## EXPERTO 2

FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

## I. REFERENCIA

- 1.1. **Experto:** Julio Sánchez De la Puente  
 1.2. **Especialidad:** Contador Público  
 1.3. **Cargo actual:** Docente Departamento Ciencias Contables y Administrativas  
 1.4. **Grado académico:** Doctor  
 1.5. **Institución:** Universidad Nacional de Cajamarca  
 1.6. **Tipo de instrumento:** Cuestionario  
 1.7. **Lugar y fecha:** Cajamarca, 03 de Enero 2023

## II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

Nº	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	5					
2	Formulado con lenguaje apropiado	5					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	5					
4	Facilita la prueba de hipótesis	4					
5	Suficiencia para medir las variables		4				
6	Facilita la interpretación del instrumento		4				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		4				
8	Expresado en hechos perceptibles		4				
9	Tiene secuencia lógica		4				
10	Basado en aspectos teóricos	4					
	<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>20</b>				

Coefficiente de valoración porcentual:  $c = 43$

## III. OBSERVACIONES

Ninguna

## IV. RECOMENDACIONES

Aplicable



## EXPERTO 3

**FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO****I. REFERENCIA**

- 1.1. **Experto:** Lennin Rodriguez Castillo
- 1.2. **Especialidad:** Contador Público
- 1.3. **Cargo actual:** Docente Departamento Ciencias Contables y Administrativas
- 1.4. **Grado académico:** Doctor
- 1.5. **Institución:** Universidad Nacional de Cajamarca
- 1.6. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- 1.7. **Lugar y fecha:** Cajamarca, 03 de Enero 2023

**II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS**

N°	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	4					
2	Formulado con lenguaje apropiado	4					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	4					
4	Facilita la prueba de hipótesis	4					
5	Suficiencia para medir las variables		4				
6	Facilita la interpretación del instrumento		4				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		4				
8	Expresado en hechos perceptibles		4				
9	Tiene secuencia lógica		4				
10	Basado en aspectos teóricos	4					
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>20</b>				

Coefficiente de valoración porcentual:  $c = 40$

**III. OBSERVACIONES**

Ninguna

**IV. RECOMENDACIONES**

Aplicable