

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS

ECONÓMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS
SERVIDORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE APOYO DIRECTO A
LOS MÁS POBRES - JUNTOS, CAJAMARCA 2021.**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EMPRESARIAL

Presentada por:

CARMEN ELIZABETH RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ

Asesora:

Dra. YESENIA LICETH FERNÁNDEZ SILVA


Cajamarca, Perú

2024

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:
Carmen Elizabeth Rodríguez Rodríguez
DNI: 48721405
Escuela Profesional/Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas,
Contables y Administrativas. Programa de Maestría en Ciencias, Mención: Administración
y Gerencia Empresarial
2. Asesora: Dra. Yesenia Liceth Fernández Silva
3. Grado académico o título profesional
 Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor
4. Tipo de Investigación:
 Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:
Clima organizacional y motivación laboral en los servidores del programa nacional de
apoyo directo a los más pobres – Juntos, Cajamarca, 2021
6. Fecha de evaluación: **22/06/2024**
7. Software antiplagio: **TURNITIN** URKUND (OURIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: **19%**
9. Código Documento: **3117:362458340**
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
 APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: **27/03/2026**

| |
|--|
| <i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i> |
|  Dra. Yesenia Liceth Fernández Silva DNI: 46379437 |

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2024 by
CARMEN ELIZABETH RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ
Todos los derechos reservados



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD

Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 10:30 am horas del día 13 de marzo de dos mil veinticuatro, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. ARNALDO ROQUE KIANMAN CHAPILLIQUÉN**, el **Dr. ELMER WILLIAMS RODRÍGUEZ OLAZO**, la **Mg. ROXANA ELIZABETH MESTANZA CACHO**, y en calidad de Asesor la **Dra. YESENIA LICETH FERNÁNDEZ SILVA**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno de la Escuela de Posgrado y la Directiva para la Sustentación de Proyectos de Tesis, Seminarios de Tesis, Sustentación de Tesis y Actualización de Marco Teórico de los Programas de Maestría y Doctorado, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS SERVIDORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE APOYO DIRECTO A LOS MÁS POBRES - JUNTOS, CAJAMARCA, 2021"**; presentada por la **Bachiller en Economía CARMEN ELIZABETH RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó aprobar con la calificación de 16 (Sesena) la mencionada Tesis; en tal virtud, la **Bachiller en Economía CARMEN ELIZABETH RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ**, está apta para recibir en ceremonia especial el Diploma que la acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, con Mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EMPRESARIAL**.

Siendo las 2:50 pm horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

.....
Dra. Yesenia Liceth Fernández Silva
Asesor

.....
Dr. Arnaldo Roque Kianman Chapilliquén
Jurado Evaluador

.....
Dr. Elmer Williams Rodríguez Olazo
Jurado Evaluador

.....
Mg. Roxana Elizabeth Mestanza Cacho
Jurado Evaluador

A Dios por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy y por haber puesto en mi camino a personas maravillosas que han sido mi soporte y compañía durante todo este periodo de estudio.

A mis padres: Julio Rodríguez Arana y Angelica Rodríguez Huamán por ser pilar fundamental en mi vida, por su apoyo incondicional y por estar siempre pendiente de mi persona.

A mi esposo Adrián Rojas por su apoyo y animo que me brinda cada día para alcanzar nuevas metas tanto profesional como personales. A mi hijo Liam Adiel Rojas Rodríguez a quien siempre cuidaré y amaré.

A mis hermanos por su apoyo y palabras de fortaleza para continuar superándome como persona, profesional.

La Autora

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a Dios, mis padres, esposo, hermanos, amigos, asesor por su apoyo incondicional en la ejecución de mi tesis, quienes confiaron en mi trabajo y permitieron que sea una realidad.

A mi Asesora de tesis que desinteresadamente me apoyo con su conocimiento para elaborar mi tesis.

| | ÍNDICE GENERAL | Pág. |
|---|-----------------------|-------------|
| AGRADECIMIENTO | | vi |
| RESUMEN | | xii |
| ABSTRACT..... | | xiii |
| CAPÍTULO I | | 1 |
| INTRODUCCIÓN | | 1 |
| 1.1. Planteamiento del problema | | 1 |
| 1.1.1. Contextualización..... | | 1 |
| 1.1.2. Descripción del problema | | 2 |
| 1.1.3. Formulación del problema | | 3 |
| 1.2. Justificación..... | | 4 |
| 1.2.1. <i>Justificación científica</i> | | 4 |
| 1.2.2. <i>Justificación técnica-práctica</i> | | 4 |
| 1.2.3. <i>Justificación institucional y personal</i> | | 5 |
| 1.3. Delimitación de la investigación..... | | 5 |
| 1.4. Limitaciones | | 6 |
| 1.5. Objetivos..... | | 6 |
| CAPÍTULO II | | 7 |
| MARCO TEÓRICO | | 7 |
| 2.2. Antecedentes de la investigación | | 7 |
| 2.3. Bases teóricas..... | | 11 |
| 2.4. Marco conceptual..... | | 14 |
| 2.5. Definición de términos básicos..... | | 17 |
| CAPÍTULO III | | 19 |
| PLANTEAMIENTO DE LA (S) HIPÓTESIS Y VARIABLES..... | | 19 |
| 3.1. Hipótesis..... | | 19 |
| 3.2. Variables..... | | 19 |
| 3.3. Operacionalización de los componentes de las hipótesis..... | | 20 |
| CAPÍTULO IV..... | | 21 |
| MARCO METODOLÓGICO..... | | 21 |
| 4.1. Ubicación geográfica..... | | 21 |
| 4.2. Diseño de la Investigación | | 21 |
| 4.3. Métodos de investigación..... | | 22 |
| 4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación | | 24 |
| 4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información..... | | 25 |
| 4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información | | 25 |
| 4.7. Equipos, materiales, insumos, etc. | | 25 |
| 4.8. Matriz de consistencia metodológica..... | | 25 |

| | |
|--|----|
| CAPÍTULO V..... | 28 |
| RESULTADOS Y DISCUSIÓN..... | 28 |
| 5.1. Presentación de resultados | 28 |
| 5.1.1. Clima Organizacional | 29 |
| 5.1.2. Variable: Motivación Laboral | 39 |
| 5.3. Contrastación de Hipótesis..... | 52 |
| 5.3.1. Contrastación de Hipótesis Específicas..... | 53 |
| CAPÍTULO VI..... | 55 |
| PROPUESTA..... | 55 |
| 6.1. Formulación de la propuesta para la solución del problema | 55 |
| 6.2. Objetivo..... | 55 |
| 6.3. Costo de la Implementación de la propuesta..... | 55 |
| 6.4. Beneficios que aporta la propuesta | 57 |
| CONCLUSIONES | 58 |
| RECOMENDACIONES Y/O SUGERENCIAS..... | 59 |
| REFERENCIAS | 61 |
| Apendice 1. Cuestionario de variable 1 y variable 2..... | 66 |
| Apendice 2: Análisis de Fiabilidad de la Encuesta | 68 |
| Apendice 3: Análisis de Fiabilidad de la Encuesta | 69 |
| Análisis de normalidad..... | 69 |
| FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO | 70 |

| ÍNDICE DE TABLAS | | Pág. |
|-------------------------|---|------|
| Tabla 1 | Matriz Operacional de Variables e Indicadores..... | 20 |
| Tabla 2 | Matriz de consistencia metodológica | 26 |
| Tabla 3 | Estadísticos descriptivos (años en la Institución)..... | 28 |
| Tabla 4 | Estadísticos descriptivos (Genero)..... | 28 |
| Tabla 5 | Estadísticos descriptivos (Cargo) | 29 |
| Tabla 6 | Tabla cruzada Clima Organizacional (Agrupada)*Motivación Laboral (Agrupada) | 48 |
| Tabla 7 | Correlación no paramétrica entre clima organizacional y motivación laboral..... | 49 |
| Tabla 8 | Correlación entre la dimensión Estructura y la Motivación Laboral..... | 50 |
| Tabla 9 | Correlación entre la dimensión Responsabilidad y la Motivación Laboral..... | 50 |
| Tabla 10 | Correlación entre la dimensión Cordialidad y Apoyo y la Motivación Laboral..... | 51 |
| Tabla 11 | Correlaciones Entre la dimensión Conflicto y Motivación Laboral..... | 51 |
| Tabla 12 | Contratación de Hipótesis específica, dimensión estructura organizacional y variable dependiente Motivación Laboral..... | 52 |
| Tabla 13 | Contratación de Hipótesis específica, dimensión Estructura Organizacional y variable dependiente Motivación Laboral..... | 53 |
| Tabla 14 | Contratación de Hipótesis específica, dimensión Responsabilidad y variable dependiente Motivación Laboral..... | 54 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | | Pág. |
|-----------|---|------|
| Figura 1 | Pirámide de Maslow | 13 |
| Figura 2 | Ubicación geográfica del ámbito de investigación | 21 |
| Figura 3 | Diseño de la investigación..... | 22 |
| Figura 4 | Método de la Investigación: Hipotético – Deductivo..... | 23 |
| Figura 5 | La institución donde labora se rige bajo normas y procedimientos establecidos..... | 29 |
| Figura 6 | La institución donde labora tiene planteado de forma clara las tareas y obligaciones de cada servidor | 30 |
| Figura 7 | La institución donde labora tiene planteado políticas para un adecuado ambiente de trabajo..... | 30 |
| Figura 8 | La institución donde labora maneja una jerarquía de responsabilidades de acuerdo al cargo que ocupa cada Servidor..... | 31 |
| Figura 9 | Conoce sus funciones a desempeñar acorde a su cargo dentro de la institución..... | 32 |
| Figura 10 | Existe Compromiso por parte de los servidores respecto a sus tareas y obligaciones..... | 32 |
| Figura 11 | Supervisa por sí mismo sus labores y se hace responsable de ello..... | 33 |
| Figura 12 | La institución le brinda autonomía de hacer bien su trabajo sin ser monitoreado constantemente..... | 34 |
| Figura 13 | Siente que es un miembro de un equipo que funciona y trabaja bien..... | 35 |
| Figura 14 | En la institución todos se preocupan por el interés como equipo de trabajo más no por sus propios intereses personales | 35 |
| Figura 15 | En la institución se apoyan entre jefes y compañeros cuando tienen alguna dificultad..... | 36 |
| Figura 16 | Los jefes siempre se mantienen neutrales ante las discusiones abiertas entre servidores | 37 |
| Figura 17 | En la institución hay una buena comunicación que evita malos entendidos y problemas..... | 37 |
| Figura 18 | En la institución no se percibe crítica interna entre compañeros de trabajo..... | 38 |
| Figura 19 | La remuneración que percibe usted responde al trabajo realizado..... | 39 |
| Figura 20 | Usted está conforme con el tipo de contrato que mantiene con su institución..... | 39 |
| Figura 21 | La remuneración mensual que recibe le es pagada a tiempo..... | 40 |

| | | |
|-----------|--|----|
| Figura 22 | La infraestructura del área donde usted labora es adecuada..... | 40 |
| Figura 23 | En su área de trabajo se cuenta con muebles y equipos necesarios para la realización de sus actividades..... | 41 |
| Figura 24 | Recibe capacitación sobre prevención de riesgos y accidentes laborales.. | 42 |
| Figura 25 | Sus compañeros de trabajo le estiman y me siento parte de ellos..... | 42 |
| Figura 26 | Respecto a su trabajo se siente que es parte de la institución..... | 43 |
| Figura 27 | Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo y colegas – ellos le aceptan tal como es..... | 44 |
| Figura 28 | Recibe recompensa por el cumplimiento de metas..... | 44 |
| Figura 29 | Está conforme con los premios o incentivos que recibe por parte de su institución..... | 45 |
| Figura 30 | Está conforme con Crecimiento personal y profesional que le brinda la institución..... | 46 |
| Figura 31 | Clima Organizacional (agrupada)..... | 47 |
| Figura 32 | Motivación Laboral (agrupada)..... | 47 |

RESUMEN

El Objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral de los Servidores del Programa Nacional de Apoyo Directo a los más Pobres- Juntos, Cajamarca 2021. Como objetivos secundarios fueron identificar el nivel que presenta el clima organizacional y la motivación laboral. La investigación es descriptiva, correlacional porque a partir de la descripción de cada una de las variables permitirá establecer relaciones, sin establecer una relación de causalidad entre ellas, el diseño es no experimental. Por último, mencionar el estudio es transversal. El método de la investigación es deductivo – inductivo, la población estuvo constituida por 190 Servidores de las cuales se analizarán a 127 unidades de información, se utilizó la técnica de la encuesta a través del instrumento denominado cuestionario, para el procesamiento de los datos se utilizó la herramienta estadística como el SPSS Versión 26, para el análisis se usó de la estadística descriptiva e inferencial para la contratación de la hipótesis. En la presente investigación se concluye que existe una correlación media baja (0.263 %) entre el clima Organizacional y Motivación Laboral, además, del 89.8 % de servidores que califican al clima laboral como bueno el 80.5 % tiene una motivación laboral regular, del 10.2% que califica como regular el clima organizacional el 7.8 % tiene una motivación laboral Regular.

Palabra Clave: Motivación Laboral, Clima Organizacional, Programa Juntos.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship that exists between the organizational climate and the work motivation of the employees of the Programa Juntos, Cajamarca 2021. The research is descriptive, correlational because from the description of each of the variables it will allow establishing relationships, without establishing a causal relationship between them, the design is non-experimental. Finally, the study is cross-sectional. The research method is deductive - inductive, the population was constituted by 190 Servers of which 128 information units will be analyzed, the survey technique was used through the instrument called questionnaire, for the processing of the data the statistical tool such as SPSS Version 26 was used, for the analysis descriptive and inferential statistics were used for the contracting of the hypothesis. In the present investigation it is concluded that there is a low average correlation (0.263 %) between the Organizational climate and Work Motivation, in addition, of the 89.8 % of servers that qualify the work climate as good, 80.5 % have a regular work motivation, of the 10.2 % that qualify the organizational climate as regular, 7.8 % have a Regular work motivation.

Keyword: *Labor Motivation, Organizational Climate, Programa Nacional de Apoyo Directo a los Mas Pobres-Juntos*

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

1.1.1. *Contextualización.*

Cuando hablamos de clima organizacional nos referimos a la percepción de los trabajadores con respecto a su trabajo dentro de una institución, el ambiente físico en que se desarrollan las actividades laborales, el tipo de comunicación que se emplea, la estructura organizativa, todo ello influye de manera directa en la motivación laboral de los trabajadores, por consiguiente la gran mayoría de empresas aspira el obtener un buen clima laboral y que sus colaboradores siempre estén motivados en lo posible, ya que, de cierta manera la productividad y el desempeño mejorará.

En la actualidad el clima organizacional cumple un rol fundamental en las organizaciones, el clima organizacional determina el comportamiento de los empleados en una organización; comportamiento que determina el grado de motivación de los empleados lo cual determina la productividad de la organización. Hoy en día no podemos concebir a una organización sin que se haya logrado un buen clima organizacional adecuado. En la actualidad nos encontramos frente a una gran pandemia que ha afectado a nivel mundial a todas las organizaciones privadas y estatales en su desarrollo y forma de trabajo, generando diversas modalidades para poder desarrollar el cumplimiento de sus objetivos de la organización, para ellos todas las empresas han evolucionado adoptando nuevos mecanismos de motivar al personal para su buen funcionamiento de la empresa en el cumplimiento de sus metas.

Según la Consultora Firm Bain & Company, nos dice que Google es un 40% más productiva en relación con una empresa promedio. También Google presenta estrategias un total de 7 en la motivación como son: Garantizar la transparencia Cubrir

sus necesidades básicas al estilo premium, Ayudar a los empleados a cumplir sus sueños de aumentar la familia, Facilitar la conciliación, Trabajar la flexibilidad, Apostar por la mejora continua y los líderes inspiradores. Y concluyendo que un trabajador es el 44% más productivo que un trabajador satisfecho y que se debe de trabajar en la inspiración del trabajador más que la motivación para tener mejores resultados.

El inadecuado clima laboral disminuye hasta en 20% la productividad de colaboradores, Por su parte, Aptitus resalta que el 81% de los trabajadores peruanos considera que el clima laboral es muy importante para su desempeño dentro de la organización (Diario Gestión. 2018).

1.1.2. Descripción del problema

El Programa Nacional de Apoyo Directo a los Mas Pobres-Juntos es un programa social que tuvo sus inicios en septiembre del 2005, el cual pertenece al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social cuyo objetivo es contribuir con el alivio de la pobreza y pobreza extrema, potenciar el capital Humano a través de transferencias monetarias condicionadas con corresponsabilidades en salud y educación.

Actualmente Programa Nacional de Apoyo Directo a los Mas Pobres-Juntos se puede observar que existe un ambiente tenso en el cual, no existe cordialidad y apoyo entre los servidores, además mencionar que las relaciones sociales son limitadas no permitiendo la constante comunicación ascendente y descendente, la estructura organizativa no está bien definida, todo ello hace que se genere conflictos internos que generan malestar en el ámbito laboral, todo ello conlleva a que en muchas oportunidades no se cumpla con las metas establecidas. A tal efecto se debe fomentar un clima laboral adecuado y óptimo en los servidores con fines de lograr un trabajo en equipo con comunicación constante, lo cual permitirá general una motivación en los servidores del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Mas Pobres-Juntos, en pro del cumplimiento de metas y objetivos por parte de la organización como un conjunto.

Litwin y Stinger (1978) proponen nueve dimensiones que explicarían el Clima Organizacional, Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Desafío, Relaciones, Cooperación, Estándares, Conflictos e Identidad. Para la presente investigación se ha tomado en cuantas cuatro dimensiones, Estructura, responsabilidad, cordialidad y apoyo y conflicto, la estructura organizacional del Programa Juntos debería ser de pleno conocimiento de los servidores, conocer que actividades deberían realizar, conocer las norman y procedimientos, es fundamental para el desarrollo de las actividades , la responsabilidad , cordialidad y apoyo en transcendental puesto que el programa Juntos tiene contacto directo con usuarios y mucho de ellos son vulnerables, la gestión de conflictos es fundamental , puesto que repercute , en la comunicación , en el trabajo en equipo entre otros aspectos dentro la Organización.

En base a lo antes mencionado, se plantea la presente investigación que tiene como finalidad investigar el grado de correlación del clima organizacional con la motivación laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Mas Pobres-Juntos, y formular una propuesta de mejora para la motivación laboral de los servidores a partir de su relación con el clima organización del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Mas Pobres-Juntos, Cajamarca 2021.

1.1.3. Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral de los Servidores del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Mas Pobres-Juntos, Cajamarca 2021?

Preguntas auxiliares

¿Cuál es el nivel del clima organizacional que presenta el Programa Nacional de Apoyo Directo a los Mas Pobres-Juntos, Cajamarca 2021?

¿Cuál es el nivel de motivación laboral que presente los servidores del Programa

Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres-Juntos, Cajamarca 2021?

¿Cuál es la correlación entre las dimensiones del clima organizacional con la motivación laboral de los Servidores del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres-Juntos, Cajamarca 2021?

¿Qué propuesta de mejora se puede formular para la motivación laboral de los servidores a partir de su relación con el clima organizacional del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres-Juntos 2021?

1.2. Justificación

1.2.1. Justificación científica

Desarrollar una investigación referente al clima organizacional y la motivación laboral implica estudiar las dimensiones de ambas variables, a la vez pretende mostrar cómo los servidores utilizan distintas herramientas para mejorar el clima organizacional en la institución.

Por ende, esta investigación contribuirá a la comunidad científica con nuevos conocimientos teóricos sobre el clima organizacional y motivación laboral la cual servirá como base para futuras investigaciones.

1.2.2. Justificación técnica-práctica

El presente trabajo muestra resultados como producto de la investigación, evidenciando su originalidad a lo largo del desarrollo, la principal razón por lo cual se seleccionó el tema de investigación es que se puede aplicar a una determinada realidad.

Estudiar cómo se relaciona el clima organizacional y la motivación laboral en los servidores del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres-Juntos, aportará información real recolectada de cada servidor y funcionarios y en base a ello se pueda tener un mejor panorama de la problemática, para poder proponer unas mejoras en el clima organizacional. Con los resultados obtenidos de la investigación,

conclusiones y recomendaciones aporta información útil para la institución, ya que con ella se pueden dar posibles soluciones de mejora a los problemas encontrados sobre la motivación laboral y el clima organizacional.

1.2.3. *Justificación institucional y personal*

La presente investigación es de suma importancia para el Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres-Juntos, puesto que con los resultados se podrá analizar y plantear propuestas para mejorar el clima organizacional, mediante la motivación laboral en la parte administrativa y operativa de la institución, para posteriormente tener mejores resultados en los diferentes indicadores de resultados de la institución.

Desde el punto de vista personal, el estudio realizado aportara conocimientos valiosos los cuales permitirán el desarrollo personal.

1.3. *Delimitación de la investigación*

Metodológicamente la investigación tiene como propósito determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral de los Servidores del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres-Juntos, Cajamarca 2021. En el plano social y cultural la investigación está delimitada por la población de estudio, conformada por los servidores del Programa; a quienes se les aplicara encuestas, entrevista para recopilar información y poder analizar con veracidad y rigurosidad de acuerdo con el código de ética en investigación de la universidad.

Espacialmente, la investigación se realizó en las Oficinas del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres-Juntos, ubicada en la ciudad de Cajamarca, durante el año 2021.

1.4. Limitaciones

La principal limitación estuvo relacionada con la dificultad para encontrar en oficina en los trabajadores, debido al contexto del Covid 19. Las Visitas se realizaron cumpliendo con los protocolos adecuado y en tiempo organizados ya que algunos los trabajadores realizan trabajo remoto.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral de los Servidores del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres-Juntos, Cajamarca 2021.

1.5.2. Objetivos Específicos

- a) Identificar el nivel que presenta el clima organizacional desde la percepción de los servidores del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres-Juntos, Cajamarca 2021.
- b) Identificar el nivel de motivación laboral que presenta los Servidores del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres-Juntos, Cajamarca 2021.
- c) Correlacionar las dimensiones del clima organizacional y la motivación laboral de los Servidores del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres-Juntos, Cajamarca 2021.
- d) Formular una propuesta de mejora para la motivación laboral de los servidores a partir de su relación con el clima organización de los Programas Juntos, Cajamarca 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.2. Antecedentes de la investigación

A nivel Internacional

Mogrovejo Peralta (2020), en su investigación: *El Clima Organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del hospital Liborio Panchana Sotomayor, de la ciudad de Guayaquil*, Tuvo como objetivo analizar la influencia del clima organizacional sobre la motivación del personal. La metodología que se usó fue un enfoque cuantitativo, de tipo transversal con alcance descriptivo y correlacional. El método de investigación fue cuantitativo, la muestra fue de 218 empleados y la herramienta fue la encuesta. Para medir el grado de correlación entre las dos variables se utilizó el estadígrafo RHO de Spearman.

Aplicada la correlación de Pearson, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.937 con una significancia del 0.000, de lo cual se concluye que existe correlación positiva y fuerte.

Además de las conclusiones se puede destacar lo siguiente: La motivación laboral principalmente se basa en actividades internas o externas que realizan los individuos poniendo su esfuerzo para cumplir objetivos o metas de una institución o empresa, pero estas se ven influenciadas por factores como las características físicas del ambiente de trabajo, el comportamiento individual de cada trabajador, la falta de reconocimiento sus actividades. Por lo cual el clima organizacional contribuye en la motivación, satisfacción de los colaboradores y la productividad, por lo que es indispensable conocer que el clima organizacional son las características del entorno del trabajo que son percibidas por los colaboradores, ya sea de manera directa o indirecta en relación al área donde se desenvuelven.

Fuentes Navarro (2012), En su trabajo de investigación denominado *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la*

delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango). El objetivo de este estudio fue establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad. La metodología que se usó fue un enfoque cuantitativo, de tipo transversal con alcance descriptivo y correlacional. El método de investigación fue cuantitativo, la muestra fue de 76 trabajadores y la herramienta fue la encuesta mediante un cuestionario de la escala de Likert.

Utilizando la muestra de los 75 trabajadores se obtuvo un coeficiente de 0.75, de lo cual se concluye que la correlación es moderadamente alta demostrando que las sí se relacionan en el personal del centro educativo evaluado, por otro lado, se recomienda desarrollar actividades que estimulen la comunicación entre los docentes de los diferentes ciclos y empleados de nivel administrativo.

A nivel Nacional

Ayquipa Cruz (2017), en su trabajo de investigación: *Motivación laboral y Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, Lima 2017*, Su objetivo fue investigar la relación entre el clima organizacional y Motivación laboral. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo, de diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, se utilizó un cuestionario de Motivación laboral, el cual estuvo constituido por treinta y seis preguntas en la escala tipo Likert y un cuestionario de clima organizacional, el cual estuvo constituido por treinta y seis preguntas en la escala tipo Likert.

Se determinó que el coeficiente Rho de Spearman es de 0,326; lo cual nos indica un nivel de correlación bajo, en la investigación se menciona que el ambiente de trabajo, así como el clima, en toda institución es significativa, porque de ello depende el buen desenvolvimiento en sus tareas diarias de la persona común. Tomando en cuenta esta situación, obtendremos un mejor desempeño de parte de los trabajadores de la institución.

Rivera y Pilar (2018), en su investigación titulada *Clima organizacional y*

motivación laboral en la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018. El propósito de su investigación es determinar la relación del Clima organizacional y la motivación laboral en la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba -2018. El tipo de investigación utilizada fue no experimental, de diseño correlacional transversal, con una población de 55 docentes, y con una muestra de 26 docentes, aplicando un muestreo no probabilístico. Se usó la estadística descriptiva e inferencial mediante el programa SPSS, y luego fueron presentados en tablas y gráficos, previa utilización de encuestas y cuestionarios que contenían sus respectivas variables y dimensiones.

Para la obtención de la confiabilidad utilizaron la estadística de Alfa de Cronbach, teniendo un resultado de 0.912 y 0.766 y concluyeron que sí existe una relación entre el clima organizacional y la motivación laboral, con una relación de 0,636 según la prueba estadística de Rho de Spearman. Entonces en la prueba de hipótesis realizada, los resultados indicaron una hipótesis nula H_0 y aceptar la hipótesis alterna un nivel de confianza del 99%.

Este estudio es importante porque busca promover la participación activa y democrática de los docentes en la toma de decisiones y resolución de problemas institucionales, creando una atmósfera adecuada en el clima institucional. Asimismo, se plantea desarrollar políticas de motivación, reconocimiento y valoración de sus integrantes, para que se desenvuelvan eficientemente en sus labores pedagógicas académicas e incrementen su compromiso con la institución.

Bravo Ramírez (2020), realizó la investigación titulada *Clima organizacional y motivación laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones sede Tarapoto, 2019*. Teniendo como propósito determinar si existe una relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores y para ello en su trabajo de investigación fue de tipo básica con diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, empelando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, teniendo como muestra de 50 colaboradores.

Pearson dio un resultado de 0.599 que quiere decir una correlación positiva moderada, por lo que se concluye que existe una relación entre las variables, revalidando lo planteado en la hipótesis de investigación. Este estudio es importante porque muestra como el clima organizacional de una empresa, como el ruido, olores desagradables, poca limpieza, entre otros, ocasiona que el trabajador no se sienta motivado en cumplir con sus labores, porque percibe que no les dan mérito a sus funciones, ni las felicitaciones por las labores realizadas, originando que no se sienten identificados con la empresa.

A nivel Local

Guevara & Silva (2017), en su trabajo de investigación *Motivación laboral y clima organizacional en los colaboradores del programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma Cajamarca*, tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre la motivación laboral y clima organizacional en los colaboradores del Programa Nacional de Qali Warma Cajamarca, en la investigación se utilizó el método inductivo – deductivo, como técnica e instrumento de recolección de información se utilizó la encuesta, con una muestra de 75 colaboradores.

Se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0,627$ corresponde a una $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ entre la motivación laboral con el clima organizacional en los colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, por lo tanto, la motivación laboral se relaciona directamente con el clima organizacional de los colaboradores, es decir, a mayor nivel de motivación laboral, mayor nivel del clima organizacional.

Valentin, H (2022), en su tesis denominada *Clima organizacional y motivación laboral del personal de la unidad de presupuesto de la municipalidad provincial de Cajamarca, 2020*. tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre del clima organizacional y la Motivación laboral, la investigación es de tipo aplicada, de nivel descriptivo-correlacional, de diseño no experimental y transversal. Se utilizó el instrumento del cuestionario y la técnica de la encuesta que se aplicó a 12 funcionarios

de la Unidad de Presupuesto de la Municipalidad Provincial de Cajamarca

La investigación encontró que existe una correlación alta entre las variables, debido a que el valor del coeficiente de Pearson es igual a 0.794 y que a juzgar por los resultados se corrobora porque el clima organizacional en general fue calificado como "regular" por el 50% de encuestados, mientras que la motivación laboral fue calificada por el 41% de encuestados como "bajo".

Chuquilin y Soto (2018), en su tesis denominada *Clima organizacional y satisfacción laboral en el establecimiento de salud Pachacútec – Cajamarca 2018*, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento de salud Pachacútec, su investigación fue descriptivo correlacional con un diseño no experimental, transversal, el instrumento aplicado fue un cuestionario de fiabilidad = 0831 en una población de 40 participantes y utilizando la encuesta, también se empleó la estadística con el coeficiente de Rho Spearman,

Los resultados obtenidos en la contratación de la hipótesis del coeficiente Rho de Spearman = 0.480, y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada, lo que determina que es importante atacar y buscar mecanismos de mejora en cada una de ellos para poder proponer mejorar satisfacción laboral de los colaboradores en el Establecimiento de salud Pachacutec, de Cajamarca.

2.3. Bases teóricas.

2.3.1. Clima Organizacional.

2.3.1.1. La teoría sobre clima organizacional de Litwin y Stringer (1968).

Litwin y stringer (1968), postulan que el clima organizacional busca explicar aspectos importantes de la conducta de los miembros de una determinada empresa u organización, para encontrar las determinantes situacionales y ambientales que más influyen sobre la conducta y percepción de los individuos. Además, postulan la

existencia de siete dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

2.3.1.1.1. Responsabilidad. Es el sentimiento de ser su propio jefe; no tener que volver a comprobar todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo que hacer, sabiendo que es tu trabajo.

2.3.1.1.2. Estructura. Gan y Berbel (2011) señalan que: “Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, tramites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo” (p. 196).

2.3.1.1.3. Conflicto. Gan y Berbel (2011) menciona que: “Es el grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan” (p. 197).

2.3.1.1.4. Apoyo. Según Morilla (2007) aconteció que se trata de una dimensión que simboliza el afecto del equipo con relación a la cooperación y apoyo que existe entre los colaboradores dentro de la organización.

2.3.1.2. Teorías de la motivación laboral de Abraham Maslow. De acuerdo con Chiavenato (2011), en esta jerarquía, Maslow organiza cada una de las necesidades del ser humano en una pirámide, en la base están las necesidades primarias y en el tope las necesidades secundarias.

2.3.1.2.1. Necesidad de seguridad. Es la necesidad de protección de peligro, ya sea abstracto o real. Las personas buscan protegerse ante cualquier amenaza, es instinto el querer tener un mundo en el que se puedan prever las acciones para poder evitarlas.

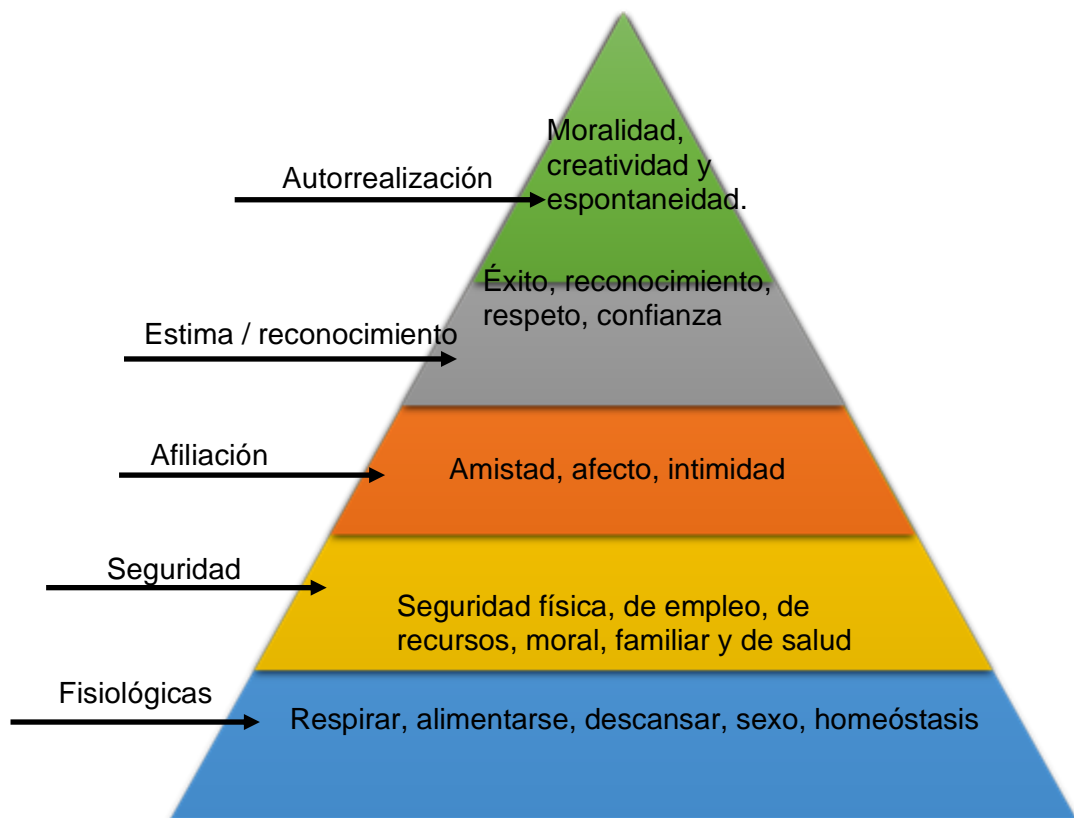
2.3.1.2.2. Necesidades sociales. Personifica el deseo de aceptación del humano por parte de otro, es donde está la amistad, el amor y afecto, la persona se

vuelve hostil y resistente ante cualquier persona.

2.3.1.2.3. Necesidad de estima. Se relacionan fundamentalmente con la autoestima y autovaloración que se tenga cada individuo, ya que en esta está el reconocimiento social y la necesidad de obtener un estatus.

Figura 01

Pirámide de Maslow



Nota. La motivación viene a hacer el resultado que existe en una situación o ambiente y el individuo y según sea la situación que este se encuentre, existirá una interacción en su entorno y con el individuo para que haya una motivación o caso contrario no exista motivación.

2.4. Marco conceptual

2.4.1. Clima organizacional

2.4.1.1. Definiciones. Chiavenato (2011) indica que: “El clima organizacional es aquel ambiente interno que existe por la integración de los miembros de una organización y los aspectos propios que se perciben” (p. 49).

Litwin y stringer (1968), estos investigadores nos manifiestan sobre motivación y clima organizacional que puede haber en las conductas de las personas. La medición utilizada es del tipo perceptual del clima organizacional.

2.4.1.2. Importancia del clima organizacional. Un adecuado, oportuno análisis y diagnóstico del clima organizacional permite evaluar las fuentes de conflictos, estrés o insatisfacción dentro de una organización, su diagnóstico tardío puede contribuir al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización. (Brunet, 2014).

Escalante (2017), conocer el clima organizacional de una institución o empresa proporciona retroalimentación continua acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, además, introducir cambios progresivos, tanto en las aptitudes, actitudes y conductas de los integrantes, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen. (p. 81).

2.4.1.3. Características del clima organizacional. Rodríguez (2015) señala que el clima organizacional se caracteriza principalmente porque este influye en las conductas y acciones de las personas. Por lo tanto, para poder realizar investigaciones y medir el clima organizacional debemos tener en cuenta las características más relevantes que la conforman para así obtener una data más confiable y un diagnóstico más aproximado.

2.4.1.4. Dimensiones del clima organizacional

2.4.1.4.1. Estructura organizacional. Brume (2019) la define así: “La estructura organizacional es fundamental en todas las empresas, define muchas características de cómo se va a organizar, tiene la función principal de establecer autoridad, jerarquía, cadena de mando, normas procedimientos, políticas institucionales, organigramas y departamentalizaciones, entre otras” (pág. 1).

Para Humberto Maturana y Francisco Varela la mejor forma de organización es la que crea una red de procesos u operaciones que pueden crear o destruir elementos del mismo sistema, como respuesta a las perturbaciones del medio.

2.4.1.4.2. Conflicto. Litwin y stringer (1968) Se refiere al grado de tolerancia entre los miembros de una organización, tanto subordinados como superiores, los cuales aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan, en pro de la integración organizacional.

2.4.1.4.3. Cordialidad y apoyo. Según Schnedide y Bartlett (1968), esta dimensión evalúa la percepción de los colaboradores con respecto al nivel en el que los superiores están interesados en el progreso de sus agentes, en apoyarlos en su esfuerzo y en mantener un espíritu amistoso de cooperación.

2.4.1.4.4. Responsabilidad. Litwin y stringer (1968), Se refiere a la percepción de los empleados con respecto a su autonomía en la toma de decisiones en el desarrollo de su trabajo. Si se supervisa todo lo que hacen, si debe consultar todo a los superiores o si, por el contrario, los dejan trabajar y tomar decisiones.

2.4.2. Motivación laboral

2.4.2.1. Definiciones de la motivación laboral. Robbins y Jugde (2013) afirman que la motivación son procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo.

La motivación laboral es el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. (Peña y Villón, 2018) .

2.4.2.2. Importancia de la motivación laboral. Griffin (2011) menciona que: “La motivación es importante debido a su significación como determinante del desempeño y debido a su carácter intangible” (p. 510).

Martinez (2012) menciona el personal y su desempeño son partes fundamentales en la organización, la motivación del personal debe ser la idónea para así lograr alcanzar las metas y objetivos de la institución. Por lo tanto, los intereses individuales y grupales de una organización deben coincidir de manera que se satisfagan las necesidades de los trabajadores y se lleguen a alcanzar los objetivos organizacionales. Por ello para alcanzar niveles óptimos de productividad se deben conocer los factores de la motivación laboral.

2.4.2.3. Dimensiones de la motivación laboral. Según Maslow (1997) señala claramente que el principio primordial de la organización de la motivación humana es la ordenación de las necesidades básicas en una jerarquía de mayor o menor prioridad o potencia. Partiendo de esto, el ser humano tiene necesidades que satisfacer, para ello debe ordenarlas para poder satisfacerlas. (p. 54)

Asimismo, Maslow menciona la existencia de cinco necesidades que se consideran primordiales, de las cuales se tomaran en cuenta tres dimensiones para la realización de la presente investigación.

2.4.2.3.1. Necesidad de Seguridad. Las necesidades de seguridad representan el deseo de tener seguridad y estabilidad, así como ausencia de dolor, de amenazas o de enfermedad. Las personas que son motivadas más que nada por las necesidades de seguridad valoran sus empleos sobre todo como defensas contra la

posibilidad de no poder satisfacer las necesidades básicas. (Hellrieger y Slocum, 2009).

2.4.2.3.2. Necesidades Sociales. Para Abraham Maslow(1943), propuso en su modelo piramidal, Las necesidades sociales son aquellas que están vinculadas con la vida comunitaria, o sea, que tienen que ver con la relación entre el individuo y el grupo humano al cual pertenece.

2.4.2.3.3. Necesidades de Estima. El deseo de tener sentimientos de realización, valía personal y reconocimiento o respeto representa las necesidades de estima. Las personas que tienen necesidades de estima quieren que otras las acepten por lo que son y que las perciban como competentes y capaces. (Hellrieger y Slocum, 2009).

2.5. Definición de términos básicos.

Clima Organizacional: en síntesis, se podría decir que es el entorno laboral en el cual se desenvuelven los colaboradores de una organización, el cual involucra la parte estructural, la comunicación, el tipo de liderazgo, el estilo de motivar a los trabajadores y las compensaciones planteadas (Sandoval, 2004).

Motivación laboral: Proceso mediante el cual se genera, activa, dirige, dinamiza y mantiene el comportamiento de los trabajadores hacia el cumplimiento de objetivos y metas plasmadas por una empresa u organización (López, 2005).

Organización: se podría decir que es un sistema, mediante el cual los colaboradores implementan sus capacidades, actitudes, aptitudes conocimientos y esfuerzos, donde juntos se lograría cumplir con los objetivos grupales (Chiavenato, 2009).

Recompensas: Se clasifican en dos tipos:

- **las recompensas financieras**, son aquellas destinadas al colaborador y tiene un valor monetario
- **recompensas no financieras**, son aquellas que no tienen un valor monetario,

pero son producto del trabajo (Madero, 2010).

Reconocimiento: Toman el nombre como retribución no financiera, que podría tratarse de un agradecimiento, felicitaciones, elogios, ascensos, algún cargo que demande mayor responsabilidad, entre otros; que pueden impactar en la motivación laboral del colaborador (Luthans, 2008).

Desarrollo profesional: Desarrollo profesional es un proceso continuo implica una mejora en las aptitudes, actitudes y habilidades, en las organizaciones se caracteriza por el mejoramiento en el trabajo, tareas; donde a su vez se genera motivación en ellos (Fernández, 2002).

Remuneración: Se refiere a toda retribución mensual, quincenal, semanal, diario, que son entregadas a los trabajadores, la cual surge del producto de su trabajo (Dessler, 2009).

Satisfacción laboral: se ve plasmado en el grado de motivación que tiene un colaborador en el desarrollo de sus actividad (Chiang, Martín y Núñez, 2010).

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE LA (S) HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. *Hipótesis General*

Existe una relación Media baja entre el clima organizacional y la motivación laboral en los Servidores del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Mas Pobres-Juntos, Cajamarca 2021.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

- El nivel del clima organizacional es Bueno en el Programa Nacional de Apoyo Directo a las más Pobres-Juntos, Cajamarca 2021.
- El nivel de motivación laboral es Regular en los Servidores del Programa Nacional de Apoyo Directo a los más Pobres-Juntos, Cajamarca 2021.
- Existe una correlación media baja entre las dimensiones del clima organizacional con la motivación laboral de los Servidores del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres-Juntos, Cajamarca 2021.

3.2. Variables

Variable 01

Clima Organizacional.

Variable 02

Motivación Laboral.

3.3. Operacionalización de los componentes de las hipótesis

Tabla 1

Matriz Operacional de Variables e Indicadores

| Título: Clima Organizacional y Motivación Laboral de los Servidores del Programa Nacional de Apoyo directo a los más Pobres-JUNTOS, en la unidad territorial de Cajamarca, 2021 | | | | | | | | | |
|--|---|--|-----------------------|---------------------|--|--------------------|---|--------------|---|
| Hipótesis | Definición Conceptual | Definición Operacional de las Variables | | | | Instrumento | | | |
| | | Variables | Dimensiones | Indicadores | | | | | |
| <p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación Media Baja entre el Clima Organizacional y Motivación Laboral de los Servidores del Programa Nacional de Apoyo directo a los más Pobres- Juntos, en la unidad territorial de Cajamarca, 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe un nivel Bueno del Clima Organizacional en el Programa Nacional de Apoyo directo a los más Pobres- Juntos, en la unidad territorial de Cajamarca, 2021. Existe un Nivel Regular de la motivación laboral de los Servidores del Programa Nacional de Apoyo directo a los más Pobres- Juntos, en la unidad territorial de Cajamarca, 2021. Existe una Correlación media baja entre las dimensiones del clima organizacional y la motivación Laboral de los Servidores del Programa Nacional de Apoyo directo a los más Pobres- Juntos, en la unidad territorial de Cajamarca, 2021.</p> | <p>Se define como un conjunto de elementos que se tiene en el ambiente laboral, los cuales son percibidos por los empleados que se suponen una fuerza o motivación que influye en la conducta y posterior desempeño del empleado. (Hall, 1996)</p> <p>La motivación laboral es el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. (Peña y Villón, 2018)</p> | Clima Organizacional | Estructura | - | Definición de las obligaciones, tareas y políticas | Cuestionario | | | |
| | | | | - | Niveles de toma de decisiones | | | | |
| | | | Responsabilidad | - | Compromisos de los funcionarios con sus obligaciones y tarea | | | | |
| | | | | - | Alto grado de lealtad y flexibilidad | | | | |
| | | | | Cordialidad y apoyo | - | | Buenas relaciones en el grupo de trabajo | Cuestionario | |
| | | | | | - | | Ayuda positiva entre trabajadores de la institución | | |
| | | | | Conflicto | - | | Grado de tolerancia de diversas opiniones | | |
| | | | | | - | | Efectividad en la integración | | |
| | | | | Motivación Laboral | Necesidad de seguridad | | - | | Condición laboral (contrato, salario) |
| | | | | | | | - | | Condiciones físicas/ambiente de trabajo (instalaciones) |
| | | Necesidades sociales | - | | Relaciones interpersonales | | | | |
| | | | | - | Sentido de pertenencia | Cuestionario | | | |
| | | | | - | Necesidad de adaptarse | | | | |
| | | | Necesidades de estima | - | Necesidad de reconocimiento (premios, distinciones) | | | | |
| | | | | - | Crecimiento personal y profesional | | | | |

CAPÍTULO IV

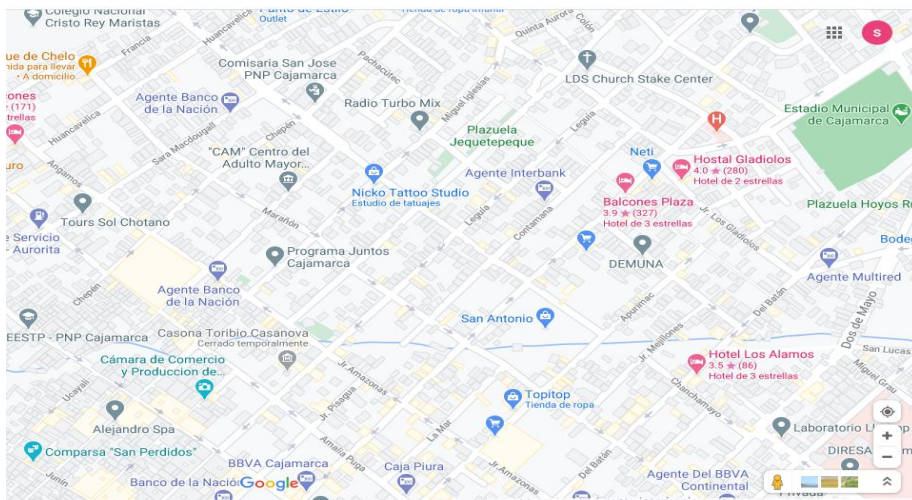
MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ubicación geográfica

La presente investigación se llevó a cabo en la ciudad de Cajamarca ubicada al norte del Perú, en la sede del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Mas Pobres-Juntos la cual está ubicada en Jirón Miguel iglesias 229. La cual está ubicada a 2750 m.s.n.m. Con una Superficie de 392.5 km², perteneciente a la Provincia y Región de Cajamarca.

Figura 2

Ubicación geográfica del ámbito de investigación



Nota. Ubicación referencial del Programa Nacional de Apoyo Directo a los más Pobres-Juntos Juntos – Fuente Google Maps

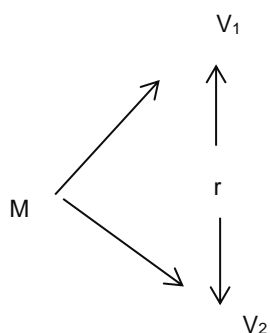
4.2. Diseño de la Investigación

La presente investigación es correlacional porque a partir de la descripción de cada una de las variables permitió establecer relaciones, sin establecer una relación de causalidad entre ellas. El diseño es no experimental, porque no se requiere la manipulación de la variable de forma directa y se desarrolló la información del fenómeno en su contexto natural por medio de la recolección de datos, para luego realizar en

análisis. Por último, mencionar el estudio es transaccional porque se realizó en un solo momento.

Figura 3

Diseño de la investigación



Donde:

M: los servidores del Programa Nacional de apoyo directo a los más pobres - Juntos, Cajamarca

V1: Variable1 (clima organizacional).

V2: Variable 2(motivación laboral).

r: Coeficiente de relación

4.3. Métodos de investigación

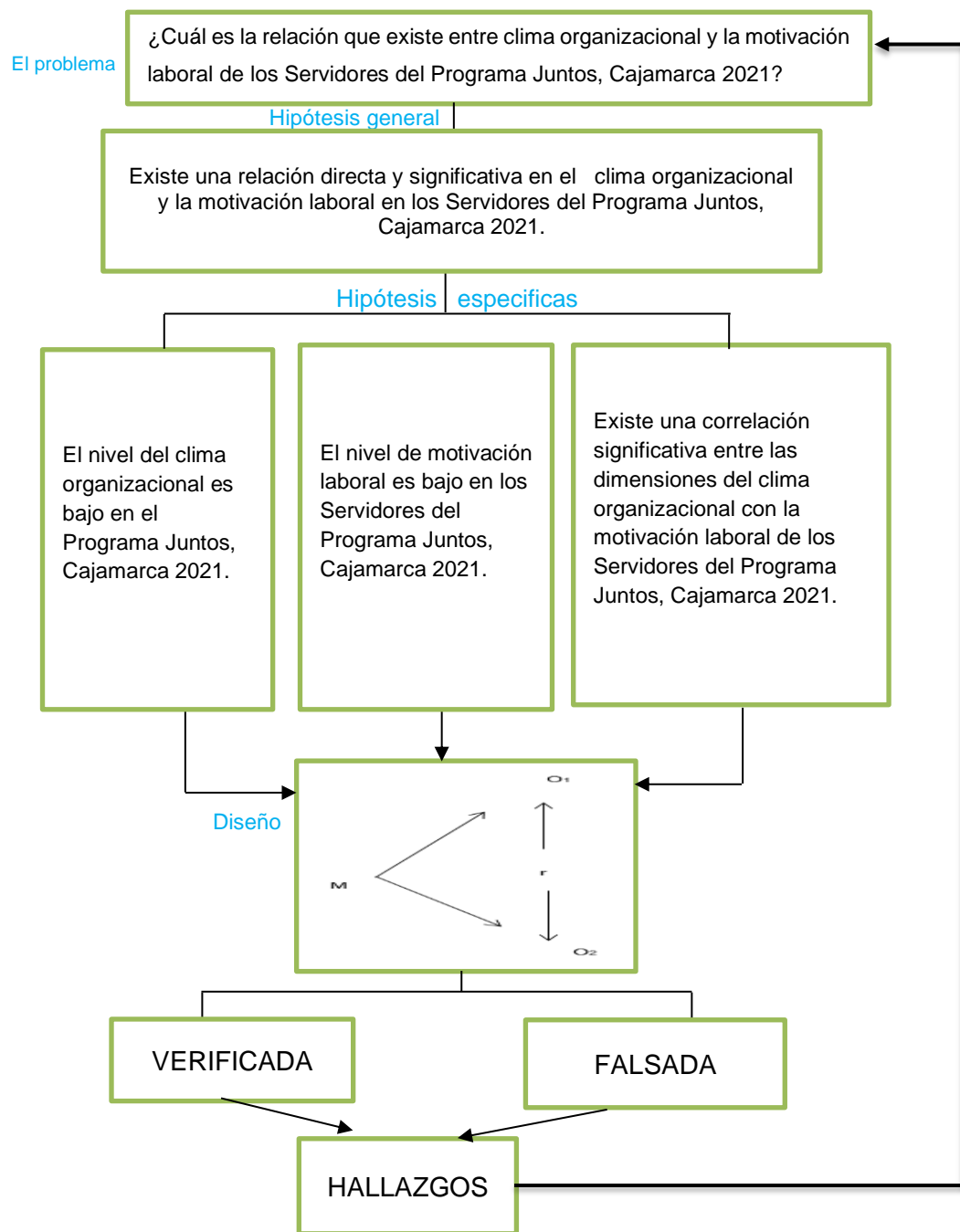
4.3.1. Método Hipotético -deductivo

En la investigación se utilizó el método hipotético – deductivo, para Sánchez (1998) menciona en la hipótesis a partir de dos indicios, una universal (teorías científicas y leyes) y otra empírica (hecho observable que genera el problema y motiva la investigación) para llevar a la contrastación empírica lo cual finalidad para comprender los fenómenos y explicar las causas y orígenes que generan.

El trabajo de investigación titulado el clima organizacional y la motivación laboral en los servidores del Programa Nacional de apoyo directo a los más pobres – Juntos, Cajamarca 2021, se formuló partir de cúmulo de conocimientos plasmados en teorías, conceptos y procedimientos metodológicos ,que permiten precisar el problema de investigación, el cual se infiere a través de hipótesis que serán contratadas a través de estrategias metodológicas para obtener resultados que corroboren el problema de investigación establecido.

Figura 4

Método de la Investigación: Hipotético – Deductivo



Nota. El método hipotético – deductivo está dividiendo en los siguientes pasos observación, propuesta de la hipótesis, verificación de la hipótesis y difusión de leyes y teorías.

4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación

4.4.1. Población

La población está constituida por 190 Servidores del Programa Nacional de apoyo directo a los más pobres – Juntos, Cajamarca.

4.4.2. Muestra.

La muestra se tomó de forma aleatoria a 128 servidores Programa Nacional de apoyo directo a los más pobres – Juntos, Cajamarca.

Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó la siguiente fórmula.

$$N = \frac{(190) * (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}{(0.05)^2 * (190 - 1) + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}$$

N= Tamaño de la muestra.

Z = 1.96, Distribución Normal Estándar (para 95% de margen de Confiabilidad)

p = 0.5, probabilidad de ocurrencia de los casos.

Q = 0.5, probabilidad de no ocurrencia de los casos.

E = 0.05, error de estimación de la medida de la muestra respecto a la Población.

N =128 , se analizaron a 128 unidades de información.

4.4.3. Unidad de análisis.

Cada uno de los Servidores del Programa Nacional de Apoyo directo a los más Pobres- Juntos, en la unidad territorial de Cajamarca.

4.4.4. Unidad de observación.

Como unidad de observación tenemos a las dimensiones de la variable Clima Organizacional, Estructura, Responsabilidad, Cordialidad y apoyo, Conflicto.

De la variable Motivación Laboral tenemos a las siguientes dimensiones, Necesidades

de seguridad, Necesidades Sociales, Necesidades de estima.

4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información

Se utilizó la técnica de la encuesta a través del instrumento denominado cuestionario, con el objetivo de recabar información sobre el clima organizacional y motivación laboral los servidores del Programa Nacional de apoyo directo a los más pobres – Juntos, Cajamarca 2021.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

Para el procesamiento de los datos se utilizó la herramienta estadística como el SPSS Versión 26, para el análisis se hará uso de la estadística descriptiva e inferencial para la contratación de la hipótesis. El estadígrafo utilizado está supeditado a la prueba de normalidad de datos según el estadístico Kolmogorov – Smirnov el cual se utiliza para muestras mayores a 50 datos.

4.7. Equipos, materiales, insumos, etc.

Equipos:

- Computadora
- Memorias USB
- Impresora
- Celular (Modalidad pospago)

Materiales:

- papel
- lapiceros
- Lápices
- Mesa de trabajo.

4.8. Matriz de consistencia metodológica

Título: Clima organizacional y la motivación laboral en los servidores del Programa Nacional de apoyo directo a los más pobres Juntos, Cajamarca 2021.

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Marco teórico |
|---|--|--|-----------------------------|------------------------|--|-------|---------------|
| ¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y la motivación laboral de los Servidores del Programa Juntos, Cajamarca 2021? | Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral de los Servidores del Programa Juntos, Cajamarca 2021. | Existe una relación media baja entre el clima organizacional y la motivación laboral en los Servidores del Programa Juntos, Cajamarca 2021 | Clima Organizacional | Estructura | - Cumplimiento de las reglas y procedimientos - Definición de las obligaciones, tareas y políticas - Niveles de toma de decisiones | | |
| | | | | Responsabilidad | - Compromisos de los funcionarios con sus obligaciones y tarea - Alto grado de lealtad y flexibilidad | | |
| | | | | Cordialidad y apoyo | - Buenas relaciones en el grupo de trabajo - Ayuda positiva entre trabajadores de la institución | | |
| | | | | Conflicto | - Grado de tolerancia de diversas opiniones - Efectividad en la integración | | |
| ¿Cuál es el nivel del clima organizacional que presenta el Programa Juntos, Cajamarca 2021? | Específicos | | | | | | |
| ¿Cuál es el nivel de motivación laboral que presente los servidores del programa Juntos, Cajamarca 2021? | Identificar el nivel del clima organización que presentan los servidores del Programa Juntos, Cajamarca 2021. | El nivel del clima organizacional es bajo en el Programa Juntos, Cajamarca 2021. | Motivación Laboral | Necesidad de seguridad | - Condición laboral (contrato, salario) - Condiciones físicas/ambiente de trabajo (instalaciones) | | |
| | | | | . Necesidades sociales | 3. Relaciones interpersonales 4. Sentido de pertenencia 5. Necesidad de adaptarse | | |
| ¿Cuál es la Correlación entre las dimensiones del | | | | | | | |

Título: Clima organizacional y la motivación laboral en los servidores del Programa Nacional de apoyo directo a los más pobres Juntos, Cajamarca 2021.

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Marco teórico |
|---|---|---|-----------|-----------------------|-------------|---|---------------|
| clima organizacional con la motivación laboral de los Servidores del Programa Juntos, Cajamarca 2021? | Correlacionar las dimensiones del clima organizacional y la motivación laboral de los Servidores del Programa Juntos, Cajamarca 2021. | Existe una correlación media baja entre las dimensiones del clima organizacional con la motivación laboral de los Servidores del Programa Juntos, Cajamarca 2021. | | Necesidades de estima | 6. 7. | Necesidad de reconocimiento (premios, distinciones) Crecimiento personal y profesional | |
| Qué propuesta de mejora se puede formular para la motivación laboral de los servidores a partir de su relación con el clima organización del programa juntos | Formular una propuesta de mejora para la motivación laboral de los servidores a partir de su relación con el clima organización del programa juntos | | | | | | |

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Presentación de resultados

Caracterización de la Muestra

Tabla 3

Estadísticos descriptivos (años en la Institución)

| | N | Mínimo | Máximo | Media | Desv. Desviación |
|-------------------------------|----------|---------------|---------------|--------------|-------------------------|
| Edad | 128 | 28 | 58 | 41,49 | 7160 |
| Años en la Institución | 128 | 1 | 16 | 7,53 | 4185 |
| N válido (por lista) | 128 | | | | |

De 128 Servidores encuestados, la edad mínima de los servidores del Programa Nacional de Apoyo Directo a los más Pobres-Juntos es de 28 años, y la edad máxima es de 58 y la edad media es de 41 años, respecto al tiempo en la Institución el mínimo es un año y el máximo es de 16 años, siendo la media 7 años.

Tabla 4

Estadísticos descriptivos (Género)

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Válido F | 48 | 37,5 | 37,5 | 37,5 |
| M | 80 | 62,5 | 62,5 | 100,0 |
| Total | 128 | 100,0 | 100,0 | |

De 128 Servidores encuestados, El 62,5 % son de Género Masculino, y el 37.5 % de Género Femenino.

Tabla 5*Estadísticos descriptivos (Cargo)*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | ASISTENTE ADMINISTRATIVO | 2 | 1,6 | 1,6 | 1,6 |
| | CHOFER | 1 | ,8 | ,8 | 2,3 |
| | COORDINADOR TECNICO ZONAL | 8 | 6,3 | 6,3 | 8,6 |
| | GESTOR LOCAL | 117 | 91,4 | 91,4 | 100,0 |
| | Total | 128 | 100,0 | 100,0 | |

De 128 Servidores encuestados, 117 fueron gestores locales siendo el 91.4 % de la muestra, ocurre lo contrario con el cargo de chofer siendo solo un encuestado lo que equivales solo al 1.6 % de la muestra.

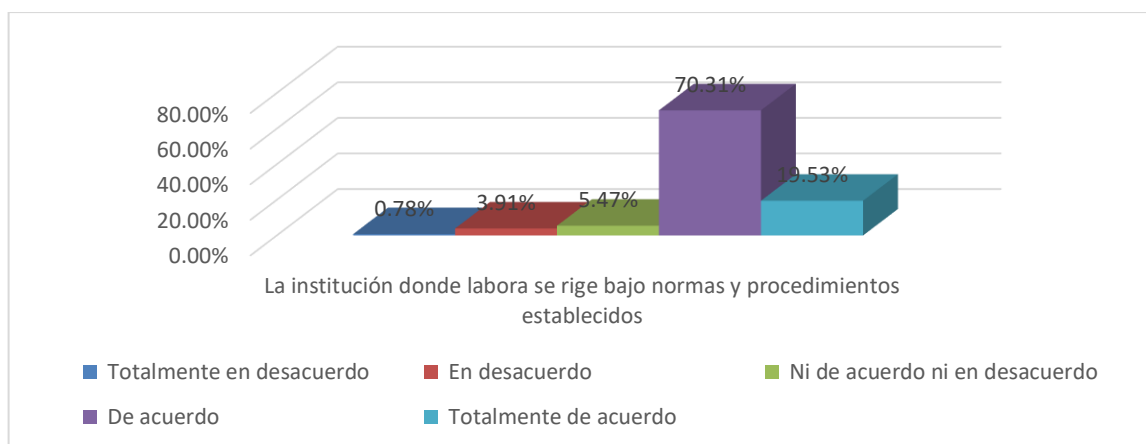
5.1.1. Clima Organizacional

Dimensión 1: Estructura

Indicador 1: Cumplimiento de las reglas y procedimientos

Figura 5

La institución donde labora se rige bajo normas y procedimientos establecidos

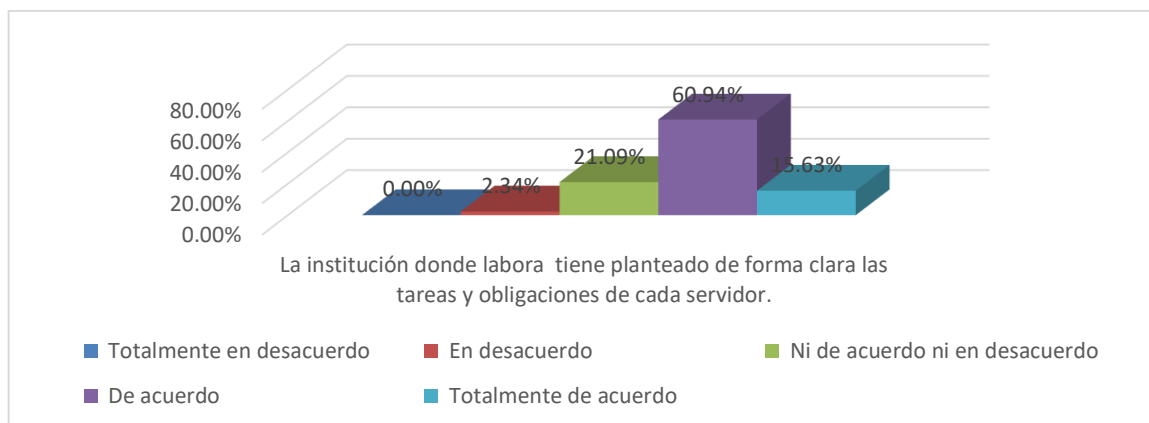


De 128 Servidores encuestados, el 70.31 % está de acuerdo puesto que considera que la institución donde labora se rige bajo normas y procedimientos establecidos, un 19.5 % está totalmente de acuerdo, y tan solo un 3.91 % está en desacuerdo.

Indicador: Definición de las obligaciones, tareas y políticas

Figura 6

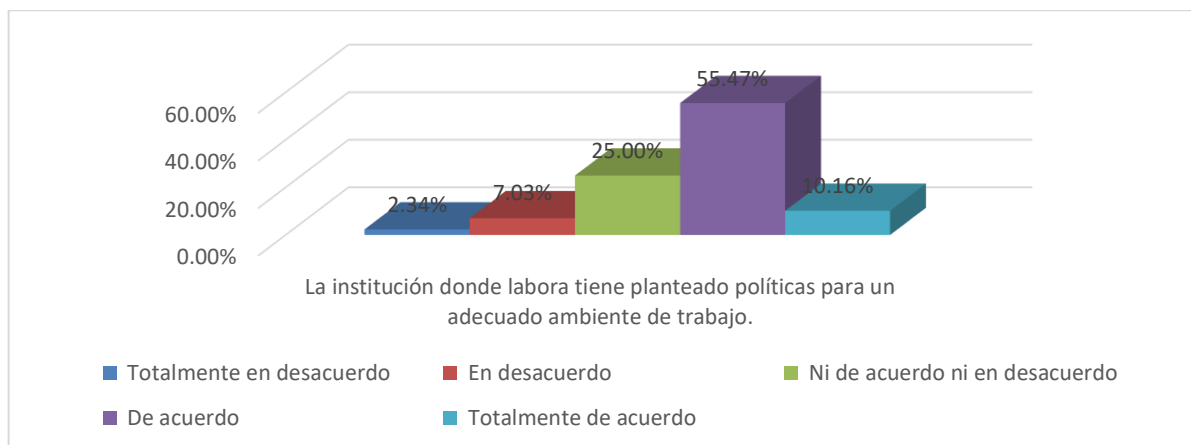
La institución donde labora tiene planteado de forma clara las tareas y obligaciones de cada servidor.



De 128 Servidores encuestados, el 60.94 % está de acuerdo puesto que considera que la institución donde labora tiene planteado de forma clara las tareas y obligaciones de cada servidor, un 21 % no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 2.34 % está en desacuerdo.

Figura 7

La institución donde labora tiene planteado políticas para un adecuado ambiente de trabajo.

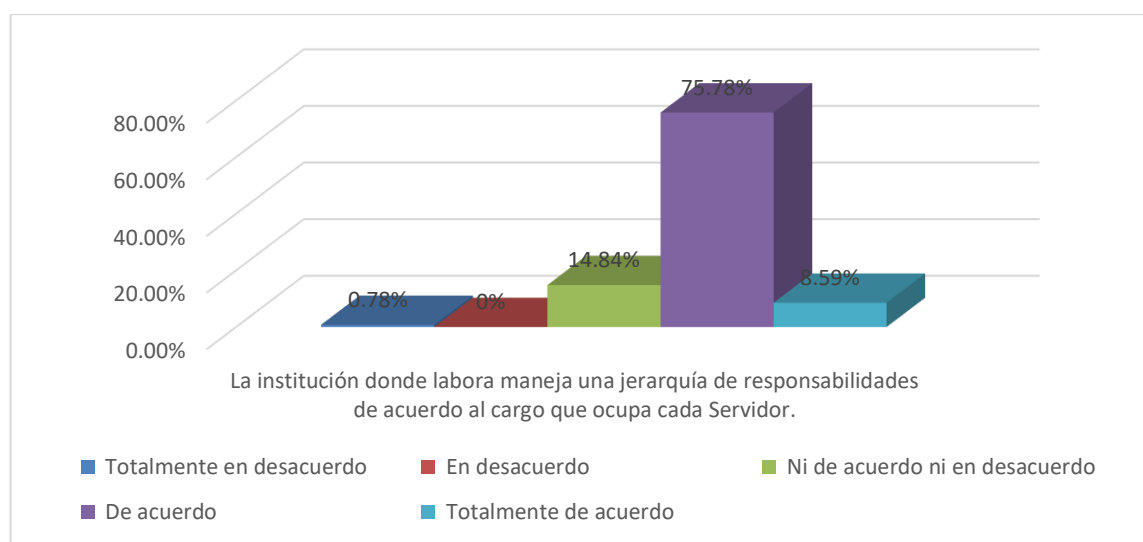


De 128 Servidores encuestados, el 55.47 % está de acuerdo puesto que considera que la institución donde labora tiene planteado políticas para un adecuado ambiente de trabajo, un 25 % no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 7 % está en desacuerdo.

Indicadores: Niveles de toma de decisiones

Figura 8

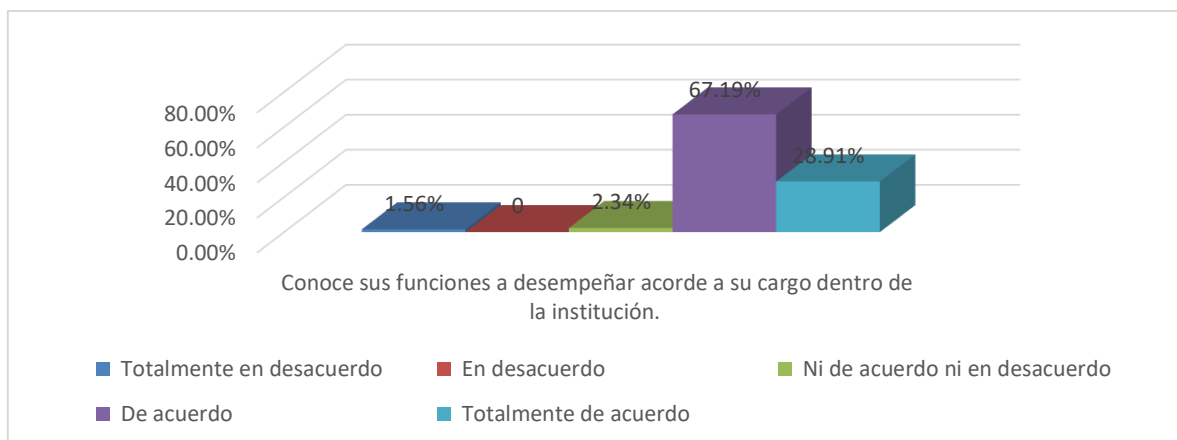
La institución donde labora maneja una jerarquía de responsabilidades de acuerdo al cargo que ocupa cada Servidor.



De 128 Servidores encuestados, el 75.78 % está de acuerdo puesto que considera que La institución donde labora maneja una jerarquía de responsabilidades de acuerdo al cargo que ocupa cada Servidor, un 14.84 % no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 8.59 % está totalmente de acuerdo.

Figura 9

Conoce sus funciones a desempeñar acorde a su cargo dentro de la institución.



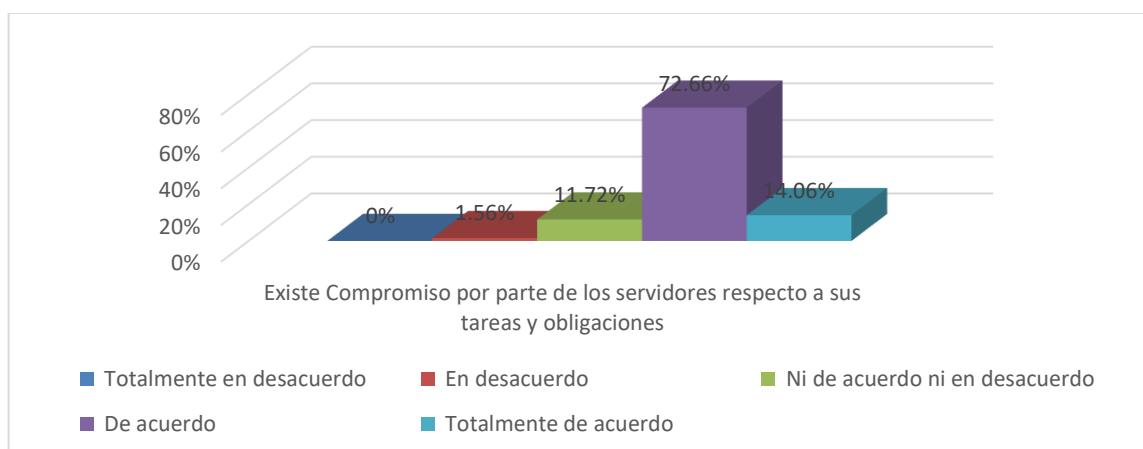
De 128 Servidores encuestados, el 67.19% está de acuerdo porque conoce sus funciones a desempeñar acorde a su cargo dentro de la institución, 28.91 % está totalmente de acuerdo, un 1.56 % totalmente en desacuerdo.

Dimensión: Responsabilidad

Indicador: Compromisos de los funcionarios con sus obligaciones y tarea

Figura 10

Existe Compromiso por parte de los servidores respecto a sus tareas y obligaciones

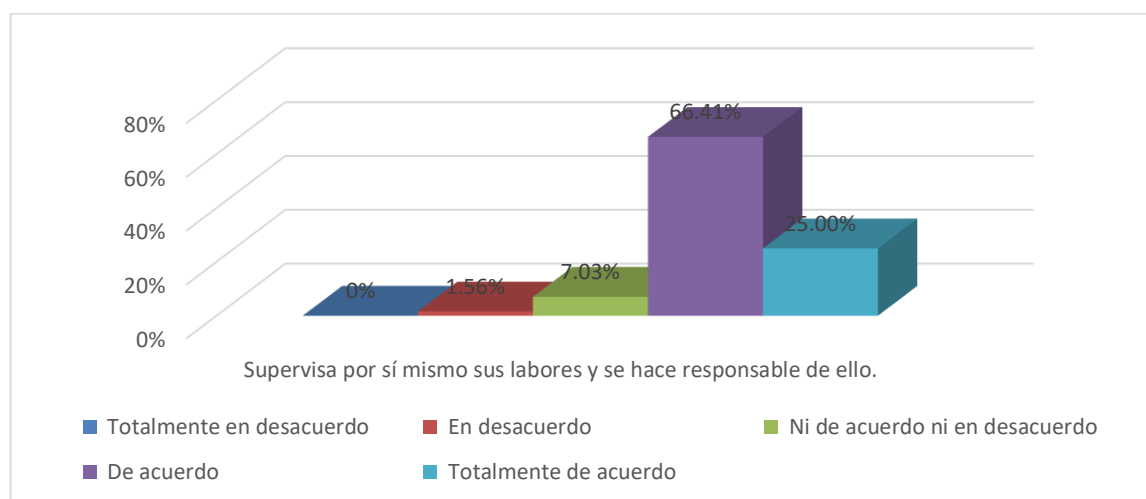


De 128 Servidores encuestados, el 72.66% está de acuerdo porque considera que existe compromiso por parte de los servidores respecto a sus tareas y obligaciones, 14.06 % está totalmente de acuerdo, un 1.56 % está en desacuerdo.

Indicador: Alto grado de lealtad y flexibilidad

Figura 11

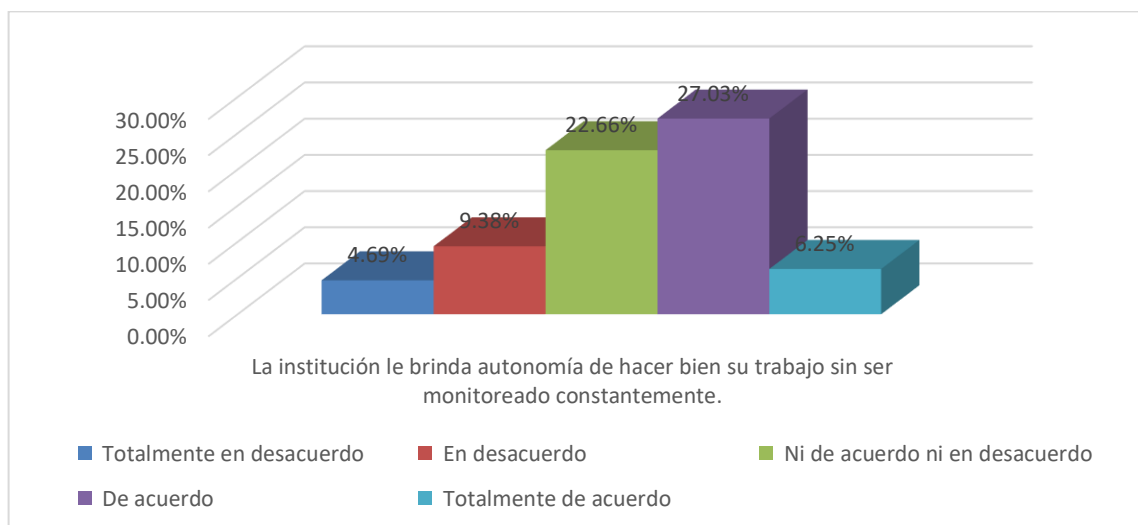
Supervisa por sí mismo sus labores y se hace responsable de ello.



De 128 Servidores encuestados, el 66.41% está de acuerdo puesto que considera que supervisa por sí mismo sus labores y se hace responsable de ello, 25 % está totalmente de acuerdo y tan solo un 1.56 % está en desacuerdo.

Figura 12

La institución le brinda autonomía de hacer bien su trabajo sin ser monitoreado constantemente.



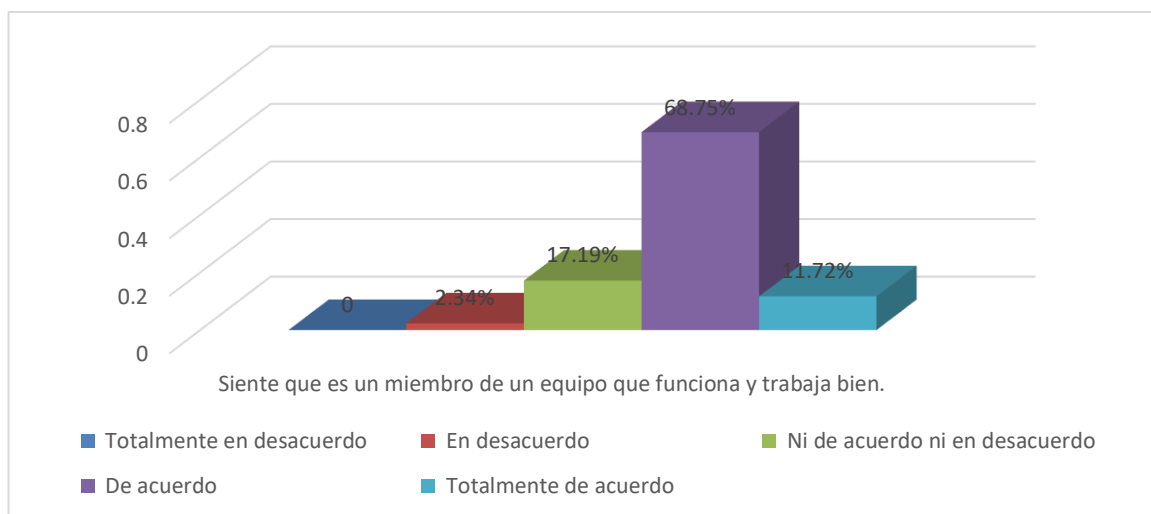
De 128 Servidores encuestados, el 27.03% está de acuerdo puesto que indican que la institución le brinda autonomía de hacer bien su trabajo sin ser monitoreado constantemente, 22.66 % no está de acuerdo ni en desacuerdo y un 9.38 % está en desacuerdo.

Dimensión: Cordialidad y apoyo

Indicador: Buenas relaciones en el grupo de trabajo

Figura 13

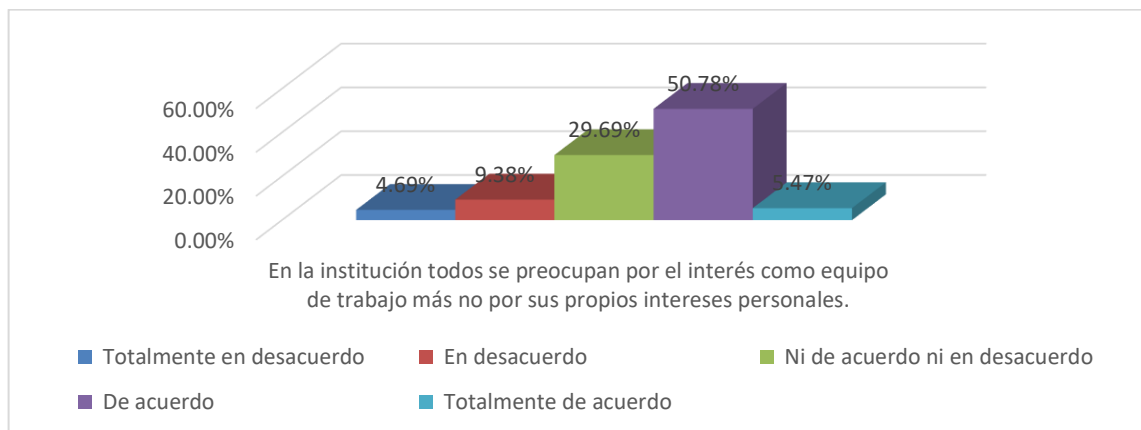
Siente que es un miembro de un equipo que funciona y trabaja bien.



De 128 Servidores encuestados, el 68.75% está de acuerdo puesto *Siente que es parte del equipo que funciona y trabaja bien*, un 17.19% no está de acuerdo ni en desacuerdo

Figura 14

En la institución todos se preocupan por el interés como equipo de trabajo más no por sus propios intereses personales

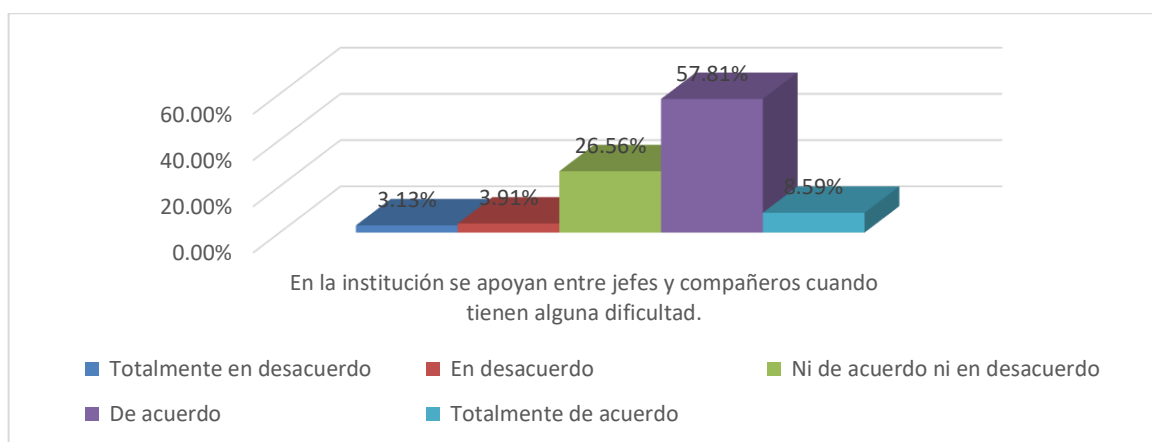


De 128 Servidores encuestados, el 50.7 % está de acuerdo puesto que consideran que en la institución todos se preocupan por el interés como equipo de trabajo más no por sus propios intereses personales, 29.69 % no está de acuerdo ni en desacuerdo y un 9.38 % está en desacuerdo.

Indicador: Ayuda positiva entre trabajadores de la institución

Figura 15

En la institución se apoyan entre jefes y compañeros cuando tienen alguna dificultad.



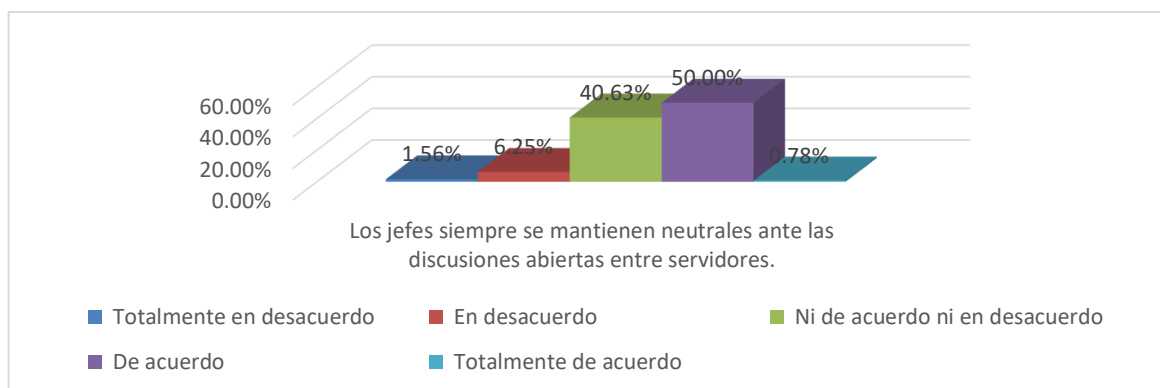
De 128 Servidores encuestados, 57.81 % está de acuerdo puesto considera que en la institución se apoyan entre jefes y compañeros cuando tienen alguna dificultad, 26.56 % no está de acuerdo ni en desacuerdo y un 8.59 % está totalmente de acuerdo.

Dimensión: Conflicto

Indicadores: Grado de tolerancia de diversas opiniones

Figura 16

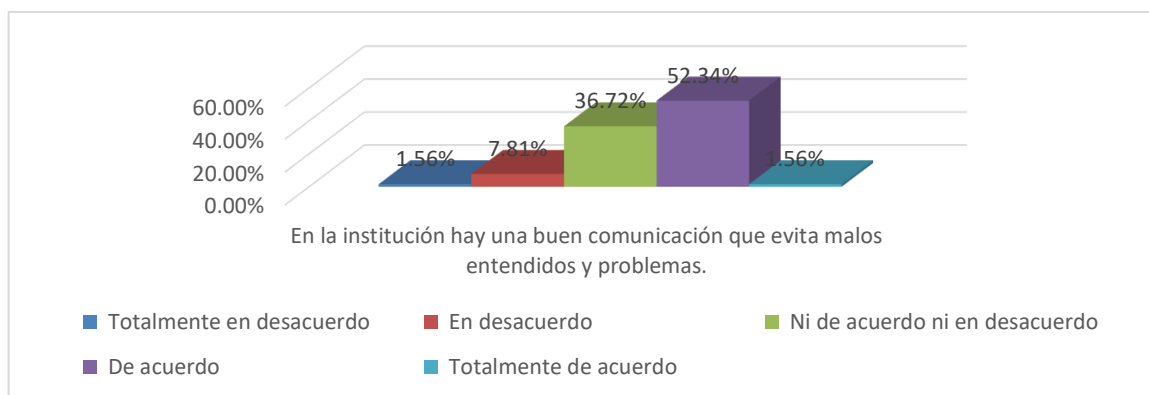
Los jefes siempre se mantienen neutrales ante las discusiones abiertas entre servidores.



De 128 Servidores encuestados, 50 % está de acuerdo puesto considera que los jefes siempre se mantienen neutrales ante las discusiones abiertas entre servidores, 40 % no está de acuerdo ni en desacuerdo y un 6.25 % está en desacuerdo.

Figura 17

En la institución hay una buena comunicación que evita malos entendidos y problemas.

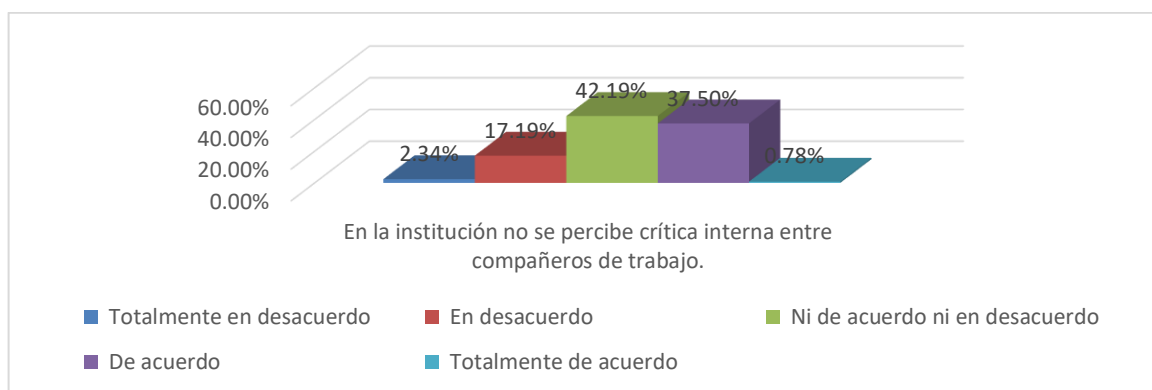


De 128 Servidores encuestados, 52.34 % está de acuerdo puesto considera que en la institución hay una buena comunicación que evita malos entendidos y problemas, 36.72 % no está de acuerdo ni en desacuerdo y un 7.81 % está en desacuerdo.

Indicador: Efectividad en la integración

Figura 18

En la institución no se percibe crítica interna entre compañeros de trabajo.



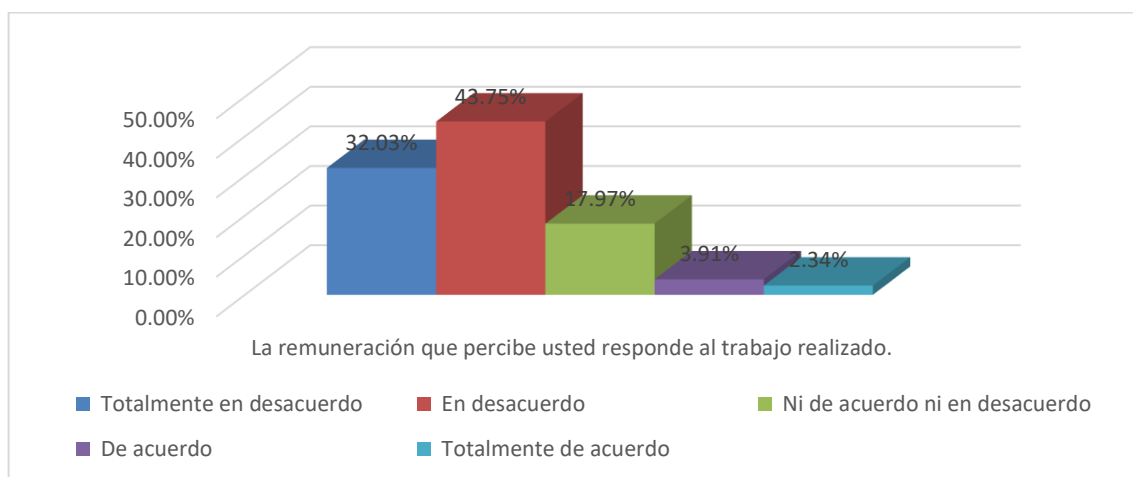
De 128 Servidores encuestados, 37.50 % está de acuerdo puesto considera que en la institución no se percibe crítica interna entre compañeros de trabajo, 42.19 % no está de acuerdo ni en desacuerdo y un considerable 17.19 % está en desacuerdo.

5.1.2. Variable: Motivación Laboral

Dimensión: Necesidades de seguridad

Figura 19

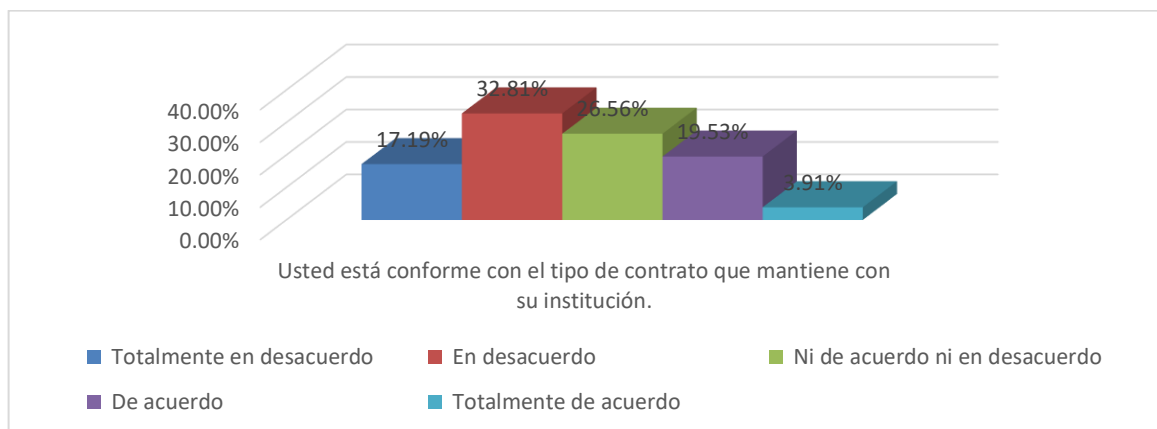
La remuneración que percibe usted responde al trabajo realizado.



De 128 Servidores encuestados, 43.75% está en desacuerdo con la remuneración que percibe porque no responde al trabajo realizado, 17.97 % está de acuerdo, y un considerable 32.03 % está totalmente en desacuerdo con la remuneración que percibe.

Figura 20

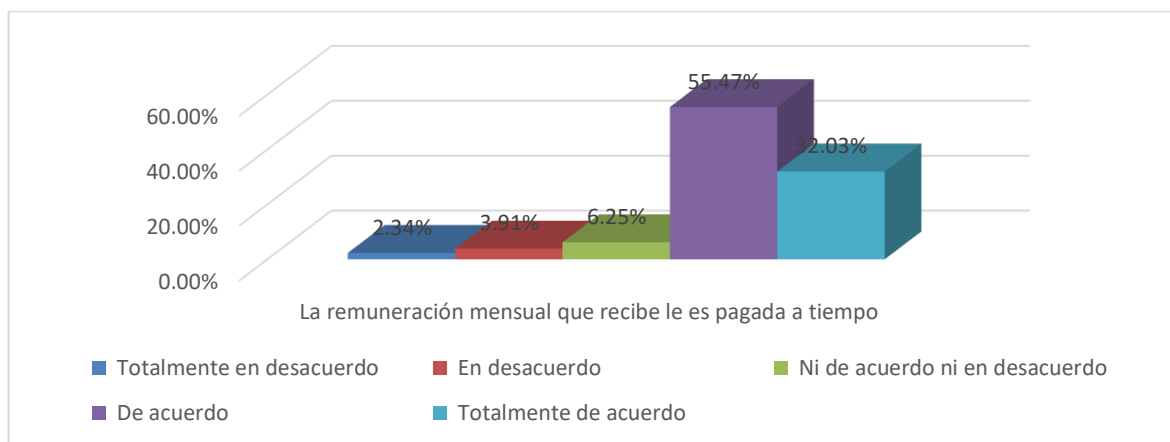
Usted está conforme con el tipo de contrato que mantiene con su institución



De 128 Servidores encuestados, 32.81 % está en desacuerdo con con el tipo de contrato que mantiene con su institución, 26.56 % no está ni de acuerdo ni desacuerdo, el 19.53 % está de acuerdo con su tipo de contrato.

Figura 21

La remuneración mensual que recibe le es pagada a tiempo

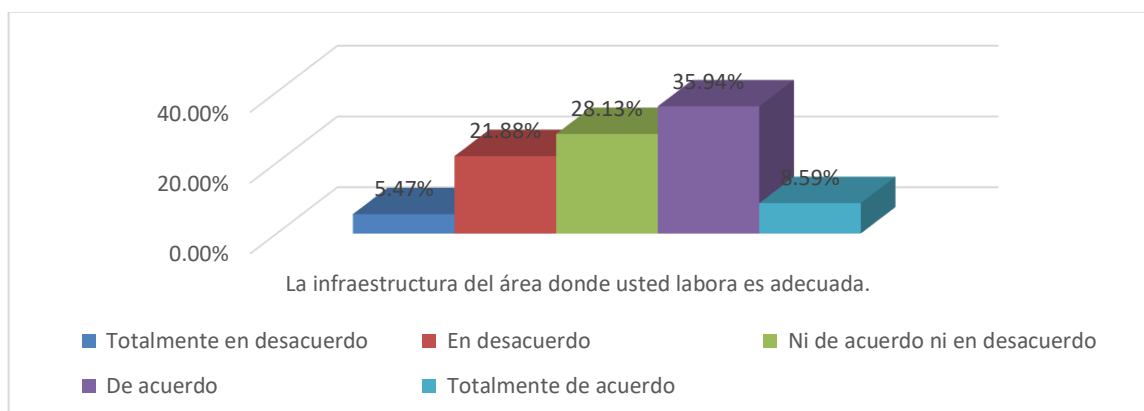


De 128 Servidores encuestados, 55.47 % está de acuerdo puesto que considera que su remuneración le es pagada a tiempo, 32.03 % está totalmente de acuerdo, y solo un 3.9 % está en desacuerdo.

Indicador: Condiciones físicas/ambiente de trabajo (instalaciones)

Figura 22

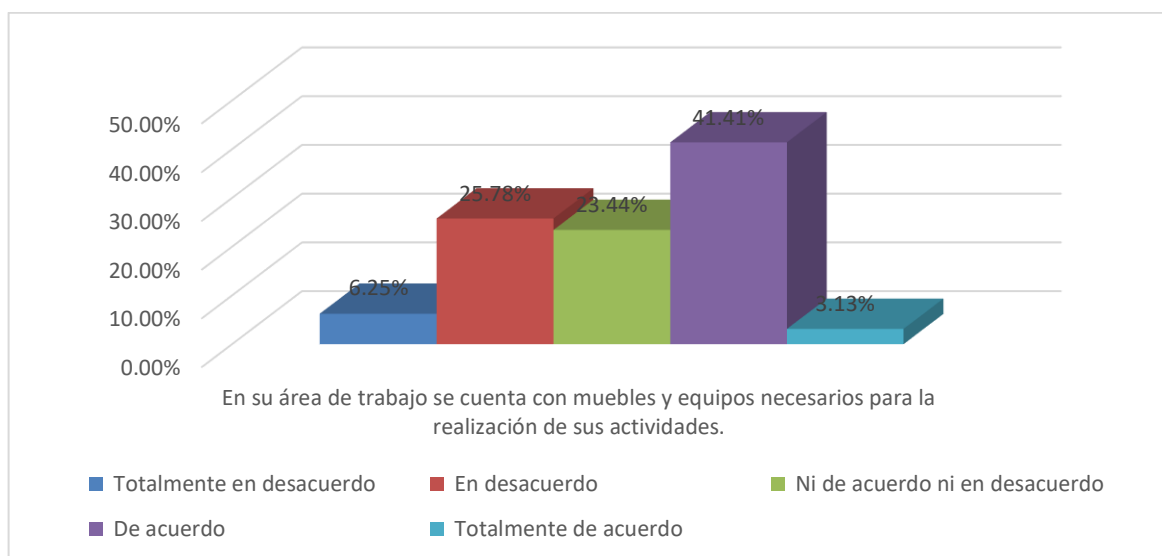
La infraestructura del área donde usted labora es adecuada



De 128 Servidores encuestados, 35.94 % está de acuerdo puesto que considera la infraestructura del área donde usted labora es adecuada, 28.13% no está de acuerdo ni en desacuerdo, y un considerable 21.88 % está en desacuerdo.

Figura 23

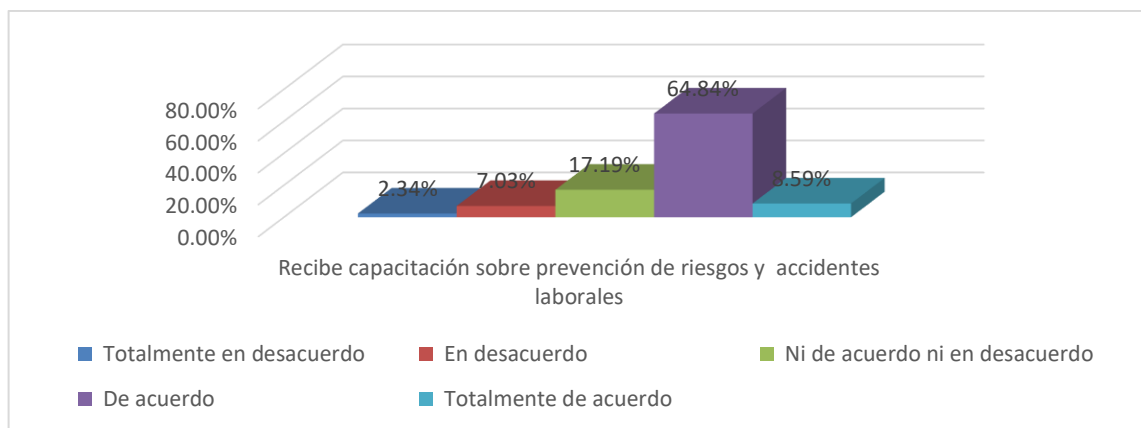
En su área de trabajo se cuenta con muebles y equipos necesarios para la realización de sus actividades.



De 128 Servidores encuestados, 41.41 % está de acuerdo puesto que en su área de trabajo se cuenta con muebles y equipos necesarios para la realización de sus actividades, pero un 25.78 % no está de acuerdo, y un considerable 23.44 % no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Figura 24

Recibe capacitación sobre prevención de riesgos y accidentes laborales



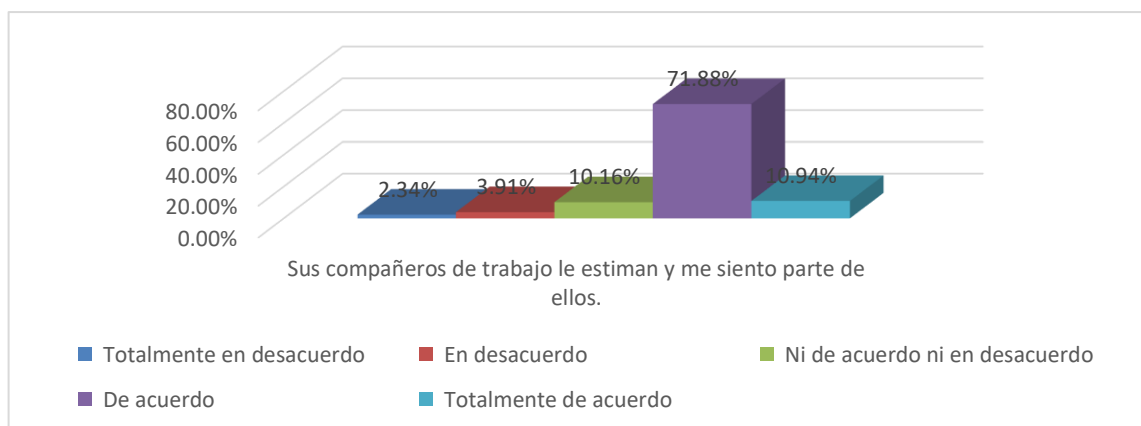
De 128 Servidores encuestados, 64.84 % está de acuerdo puesto considera que recibe capacitación sobre prevención de riesgos y accidentes laborales, 17.19 % no está de acuerdo ni en desacuerdo, y solo un 7 % % no está de acuerdo.

Dimensión: Necesidades sociales

Indicador: Relaciones interpersonales

Figura 25

Sus compañeros de trabajo le estiman y me siento parte de ellos.

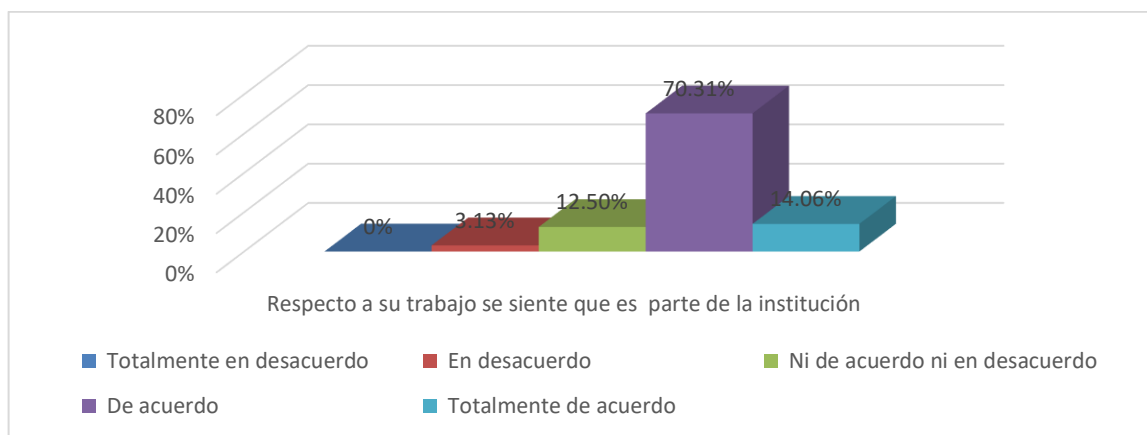


De 128 Servidores encuestados, 71.88 % está de acuerdo puesto considera sus compañeros de trabajo le estiman y me siento parte de ellos, solo un 3.91% está en desacuerdo.

Indicador: Sentido de pertenencia

Figura 26

Respecto a su trabajo se siente que es parte de la institución.

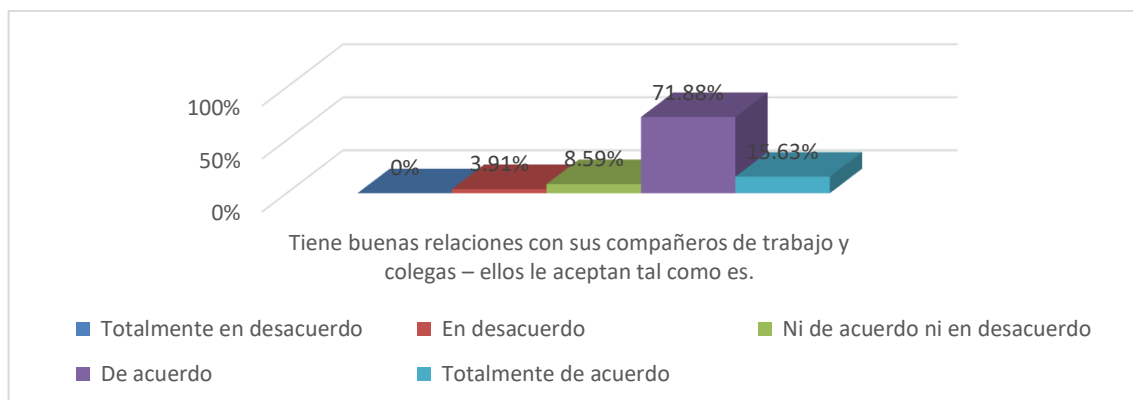


De 128 Servidores encuestados, 70.31 % está de acuerdo puesto que consideran que se sienten parte de la institución, solo un 3.13% está en desacuerdo, 12.50% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Indicador: Necesidad de adaptarse

Figura 27

Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo y colegas – ellos le aceptan tal como es.



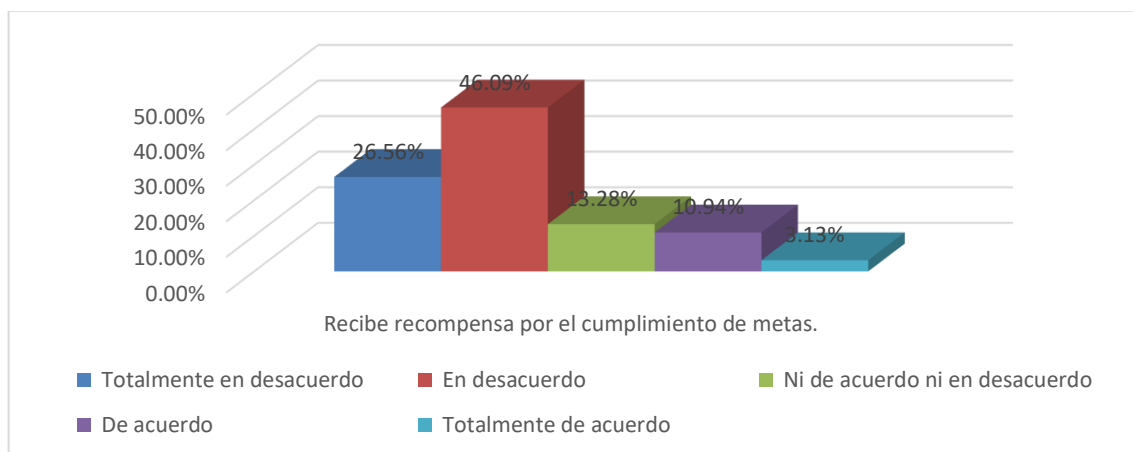
De 128 Servidores encuestados, 71.88 % está de acuerdo puesto Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo y colegas – ellos le aceptan tal como son, solo un 3.91% está en desacuerdo y un 8.59 % no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Dimensión: Necesidades de estima

Indicador: Necesidad de reconocimiento (premios, distinciones)

Figura 28

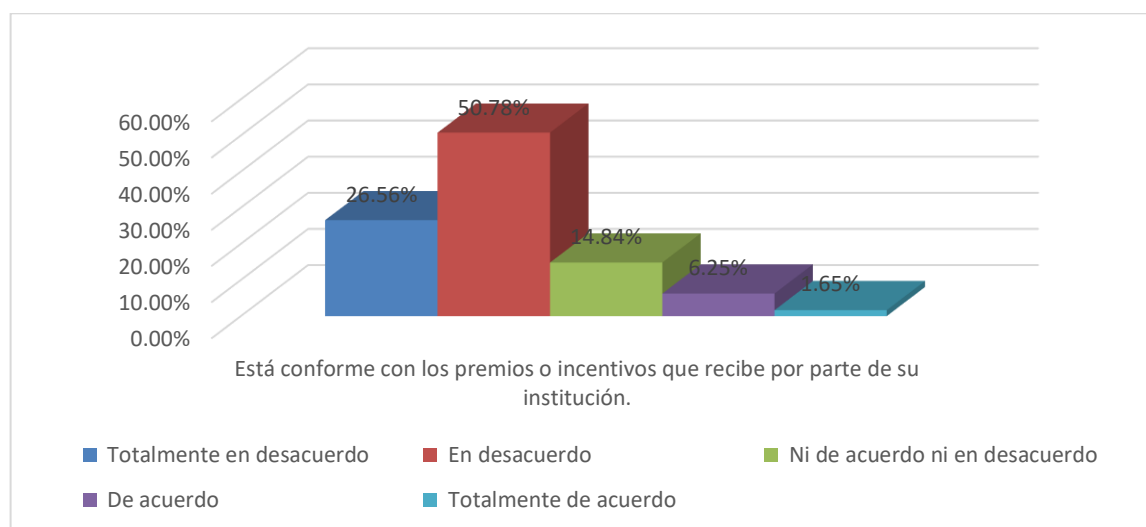
Recibe recompensa por el cumplimiento de metas.



De 128 Servidores encuestados, 46.09 % está de en desacuerdo puesto que considera que no recibe recompensa por el cumplimiento de metas, un considerable 26.56 % está totalmente en desacuerdo, y un 10 % indica que está de acuerdo.

Figura 29

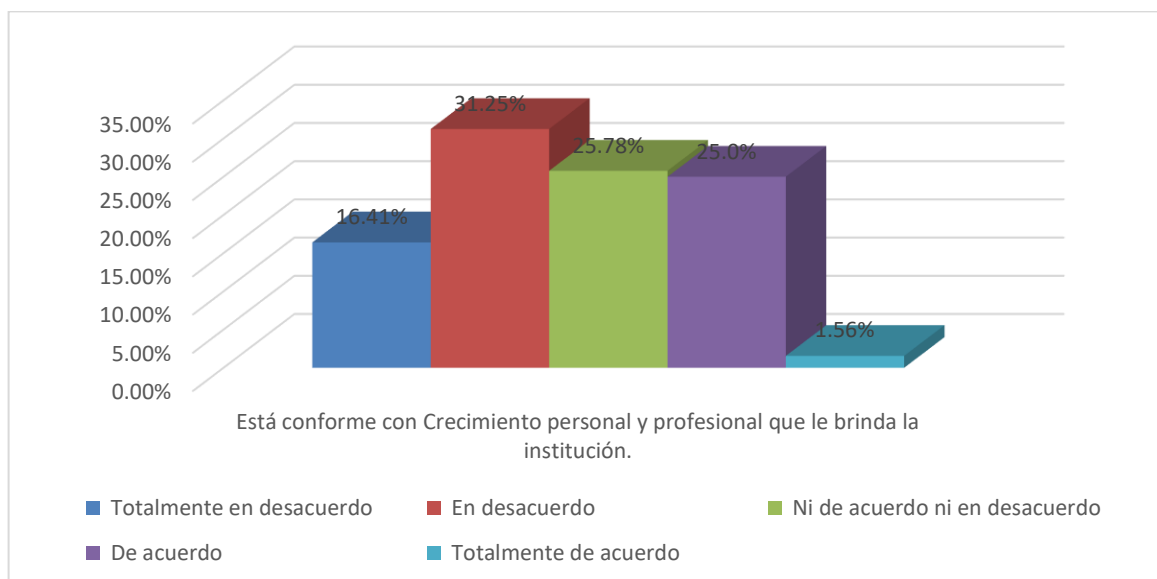
Está conforme con los premios o incentivos que recibe por parte de su institución.



De 128 Servidores encuestados, 50.73 % está en desacuerdo porque no está conforme con los premios o incentivos que recibe por parte de su institución, un considerable 26.56 % está totalmente en desacuerdo, y un solo un 6.25 % indica que está de acuerdo.

Indicador: Crecimiento personal y profesional**Figura 30**

Está conforme con Crecimiento personal y profesional que le brinda la institución.



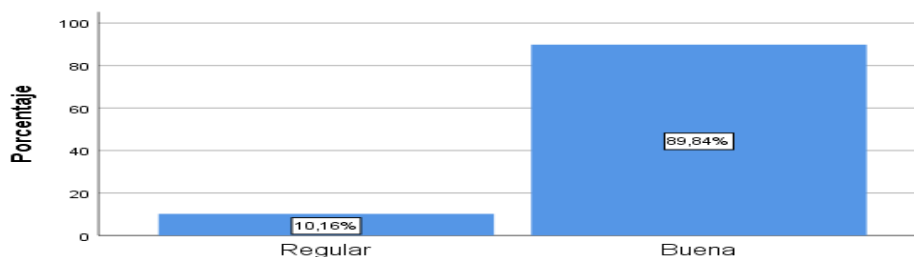
De 128 Servidores encuestados, 31.25 % está en desacuerdo porque considera que no está conforme con Crecimiento personal y profesional que le brinda la institución, 25.78 % no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, y un 25 % considera que está de acuerdo.

5.2. Análisis, Interpretación y Discusión De Resultados

5.2.1. Clima Organizacional

Figura 31

Clima Organizacional (agrupada)



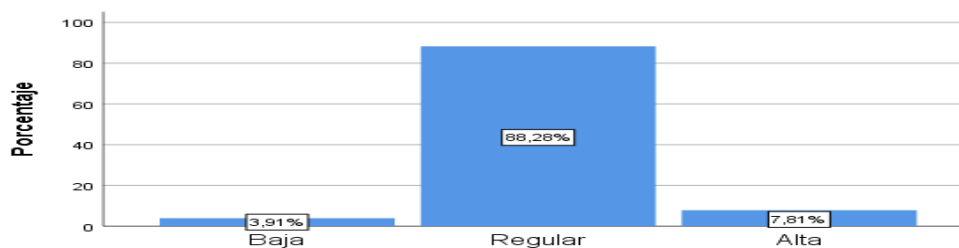
En términos Generales los servidores del Programa Nacional de Apoyo Directo a los más Pobres -Juntos califican al clima Organizacional como Bueno obteniendo un porcentaje de 89.84 %, el 10.16 % de los encuestados califican al clima organizacional como regular.

En esta Mismo sentido Ayquipa Cruz (2017), en su trabajo de investigación: *Motivación laboral y Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, Lima 2017*, Su objetivo fue investigar la relación entre el clima organizacional y Motivación laboral, En la tabla 11, figura 7 nos muestra que el 60% de los trabajadores perciben un nivel de clima organizacional regular.

5.2.2. Motivacion Laboral

Figura 32

Motivacion Laboral (agrupada)



En términos Generales se puede decir que la motivación laboral de los trabajadores el Programa Nacional de Apoyo Directo a los más Pobres -Juntos , Ut –Cajamarca es regular, con un porcentaje de 88.26%, el 7.01 % de los servidores nos indica que la motivación laboral es alta, y tan solo un 3.91 % nos indica que la motivación laboral es Baja.

Ayquipa Cruz (2017), en su trabajo de investigación: *Motivación laboral y Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, Lima 2017*, Su objetivo fue investigar la relación entre el clima organizacional y Motivación laboral, En la tabla 11, figura 7 nos muestra que el 33 % de los trabajadores perciben una Motivación Laboral regular.

5.2.3 Tablas Cruzadas y correlaciones

Tabla 6

*Tabla cruzada Clima Organizacional (Agrupada)*Motivación Laboral (Agrupada)*

| | | Motivación Laboral (Agrupada) | | | Total | |
|------------------------------------|---------|----------------------------------|---------|-------|-------|--------|
| | | Baja | Regular | Alta | | |
| Clima Organizacional (Agrupada) | Regular | Recuento | 3 | 10 | 0 | 13 |
| | | % del total | 2,3% | 7,8% | 0,0% | 10,2% |
| | Buena | Recuento | 2 | 103 | 10 | 115 |
| | | % del total | 1,6% | 80,5% | 7,8% | 89,8% |
| Total | | Recuento | 5 | 113 | 10 | 128 |
| | | % del total | 3,9% | 88,3% | 7,8% | 100,0% |

Del 89.8 % de servidores que califican al clima laboral como bueno el 80.5 % tiene una motivación laboral regular, del 10.2% que califica como regular el clima organizacional el 7.8 % tiene una motivación laboral Regular.

Tabla 7

Correlación no paramétrica entre clima organizacional y motivación laboral

| | | | Clima Organizacional (Agrupada) | Motivación Laboral (Agrupada) |
|--------------------|------------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|
| Rho de Spearman | Clima Organizacional (Agrupada) | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,263** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,003 |
| | | N | 128 | 128 |
| | Motivación Laboral (Agrupada) | Coeficiente de correlación | ,263** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,003 | . |
| | | N | 128 | 128 |

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

En la presente investigación podemos observar que existe una correlación media baja (0.263 %) entre el clima Organizacional y Motivación Laboral.

En este mismo Sentido Ayquipa Cruz (2017), en su trabajo de investigación: *Motivación laboral y Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, Lima 2017*, Cuyo objetivo fue investigar la relación entre el clima organizacional y Motivación laboral. La investigación concluye que motivación laboral y clima organizacional se relacionan significativamente en la municipalidad de Los Olivos. Lima. 2017; habiéndose determinado un coeficiente Rho de Spearman de 0,326; lo cual nos indica un nivel de correlación bajo.

Cortez, I (2016), en su investigación denominada *Relación del Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Los Baños del Inca 2016*. Con respecto a la relación de las variables concluye hay una relación baja (0.209) pero estadísticamente significativa esto nos indica que para los Servidores sus puntuaciones en la escala de satisfacción laboral se incrementan o disminuyen en función del aumento o disminución de sus puntuaciones en la escala de clima organizacional. En tal sentido los resultados obtenidos en la investigación son similares

con un 0.263 hay una correlación baja entre las variables, pero estadísticamente son significativos.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión Estructura y la Motivación Laboral

| | | Estructura (Agrupada) | Motivación Laboral (Agrupada) |
|----------------------------------|------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| Estructura (Agrupada) | Correlación de Pearson | 1 | ,266** |
| | Sig. (bilateral) | | ,002 |
| | N | 128 | 128 |
| Motivación Laboral (Agrupada) | Correlación de Pearson | ,266** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,002 | |
| | N | 128 | 128 |

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

Existe una correlación Débil (0.266 %) entre la dimensión Estructura de la Variable 1 , y la variable 2 Motivación laboral.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión Responsabilidad y la Motivación Laboral

| | | Responsabilidad (Agrupada) | Motivación Laboral (Agrupada) |
|----------------------------------|------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|
| Responsabilidad (Agrupada) | Correlación de Pearson | 1 | ,224* |
| | Sig. (bilateral) | | ,011 |
| | N | 128 | 128 |
| Motivación Laboral (Agrupada) | Correlación de Pearson | ,224* | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,011 | |
| | N | 128 | 128 |

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Existe una correlación Escasa o Nula (0.224%) entre la dimensión Responsabilidad de la Variable 1 , y la variable 2 Motivación laboral.

Tabla 10*Correlación entre la dimensión Cordialidad y Apoyo y la Motivación Laboral*

| | | Cordialidad y apoyo (Agrupada) | Motivación Laboral (Agrupada) |
|-----------------------------------|------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| Cordialidad y apoyo (Agrupada) | Correlación de Pearson | 1 | ,181* |
| | Sig. (bilateral) | | ,041 |
| | N | 128 | 128 |
| Motivación Laboral (Agrupada) | Correlación de Pearson | ,181* | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,041 | |
| | N | 128 | 128 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Existe una correlación Escasa o Nula (0.181%) entre la dimensión Cordialidad y Apoyo de la Variable 1 , y la variable 2 Motivación laboral.

Tabla 11*Correlaciones Entre la dimensión Conflicto y Motivación Laboral*

| | | Conflicto (Agrupada) | Motivación Laboral (Agrupada) |
|----------------------------------|------------------------|-------------------------|----------------------------------|
| Conflicto (Agrupada) | Correlación de Pearson | 1 | ,153 |
| | Sig. (bilateral) | | ,085 |
| | N | 128 | 128 |
| Motivación Laboral (Agrupada) | Correlación de Pearson | ,153 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,085 | |
| | N | 128 | 128 |

Existe una correlación Escasa o Nula (0.153%) entre la dimensión Conflicto de la Variable 1, y la variable 2 Motivación laboral.

5.3. Contratación de Hipótesis

Hipótesis Nula H0: No existe relación significativa entre el Clima Organizacional y Motivación Laboral de los Servidores del Programa Nacional de Apoyo directo a los más Pobres- Juntos, en la unidad territorial de Cajamarca, 2021.

Hipótesis Alternativa H1: Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y y Motivación Laboral de los Servidores del Programa Nacional de Apoyo directo a los más Pobres- Juntos, en la unidad territorial de Cajamarca, 2021.

Tabal 12

Contratación de Hipótesis específica, dimensión estructura organizacional y variable dependiente Motivación Laboral

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|--|
| Chi-cuadrado de Pearson | 14,955 ^a | 2 | ,001 |
| Razón de verosimilitud | 9,783 | 2 | ,008 |
| Asociación lineal por lineal | 9,037 | 1 | ,003 |
| N de casos válidos | 128 | | |

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,51.

Como el valor de significancia 0.001 es menor a 0.05, se rechaza la Hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa, es decir, existe relación significativa entre el Clima Organizacional y Motivación Laboral de los Servidores del Programa Nacional de Apoyo directo a los más Pobres- Juntos, en la unidad territorial de Cajamarca, 2021.

5.3.1. Contratación de Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1

Hipótesis Nula H0: No existe una correlación significativa entre la dimensión estructura organizacional y la Motivación laboral de los Servidores del Programa Nacional de Apoyo directo a los más Pobres- Juntos, en la unidad territorial de Cajamarca, 2021.

Hipótesis Alternativa H1: Existe una correlación significativa entre la dimensión estructura organizacional y la Motivación laboral de los Servidores del Programa Nacional de Apoyo.

Tabla 13

Contratación de Hipótesis específica, dimensión Estructura Organizacional y variable dependiente Motivación Laboral.

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|--|
| Chi-cuadrado de Pearson | 11,318 ^a | 4 | ,023 |
| Razón de verosimilitud | 12,648 | 4 | ,013 |
| Asociación lineal por lineal | 9,009 | 1 | ,003 |
| N de casos válidos | 128 | | |

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

Como el valor de significancia 0.02 es menor a 0.05, se rechaza la Hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa, es decir, existe relación significativa entre la dimensión estructura organizacional de la variable Clima Organizacional y la variable Motivación Laboral de los Servidores del Programa Nacional de Apoyo directo a los más Pobres- Juntos, en la unidad territorial de Cajamarca, 2021.

Hipótesis específica 2

Hipótesis Nula H0: No existe una correlación significativa entre la dimensión Responsabilidad y la Motivación laboral de los Servidores del Programa Nacional de Apoyo directo a los más Pobres- Juntos, en la unidad territorial de Cajamarca, 2021.

Hipótesis Alternativa H1: Existe una correlación significativa entre la dimensión Responsabilidad y la Motivación laboral de los Servidores del Programa Nacional de Apoyo

Tabla 14

Contratación de Hipótesis específica, dimensión Responsabilidad y variable dependiente Motivación Laboral.

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------------------|----|--|
| Chi-cuadrado de Pearson | 9,676 ^a | 4 | ,046 |
| Razón de verosimilitud | 11,565 | 4 | ,021 |
| Asociación lineal por lineal | 6,359 | 1 | ,012 |
| N de casos válidos | 128 | | |

- a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,08.

Como el valor de significancia 0.02 es menor a 0.05, se rechaza la Hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa, es decir, existe relación significativa entre la dimensión Responsabilidad de la variable Clima Organizacional y la variable Motivación Laboral de los Servidores del Programa Nacional de Apoyo directo a los más Pobres- Juntos, en la unidad territorial de Cajamarca, 2021.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1. Formulación de la propuesta para la solución del problema

Teniendo cuenta los resultados obtenidos del estudio realizado, producto de las encuestas y cuestionarios aplicados en relación con el Clima organizacional y motivación Laboral se proponen las siguientes acciones a desarrollar. El análisis general muestra que el clima laboral del Programa Nacional de apoyo Directo a los más pobre Juntos no es totalmente adecuado, por lo que existe una serie de aspectos con posibilidades de mejora. La propuesta realizada está orientada hacia el mejoramiento de los aspectos positivos encontrados y en superar los aspectos negativos que fueron identificados. Todas las acciones propuestas estarán sujetas a la revisión, modificación y aprobación del por Parte de la Jefa del programa Juntos UT-Cajamarca. A continuación, se listas los aspectos identificados como positivos y negativos en el estudio del Clima Organizacional, aunque resulta importante señalar que se consideró necesario plantear acciones en cada uno de los aspectos, independientemente del resultado obtenido después del análisis de la información recopilada

6.2. Objetivo.

Proponer un plan de capacitación para mejorar el clima organizacional y la motivación laboral de los servidores del Programa Nacional de Apoyo Directo a los más Pobres - Juntos.

6.3. Propuesta de Mejora del clima Organizacional.

| Factores | Acciones de mejora | Objetivo | Responsable | Recursos | Control |
|---------------------------|--|---|--|---|------------|
| Estructura | <ul style="list-style-type: none"> - Implementar un sistema de gestión de procesos - Describir y delimitar los procesos operativos que se realizan en el Programa Juntos. - Desarrollar un sistema de monitoreo de satisfacción de usuarios - Capacitaciones informativas son normas y procedimientos en que se rige el Programa Juntos. | <ul style="list-style-type: none"> - Mejorar la gestión organizacional mediante el aumento de la satisfacción de los usuarios. - Pleno conocimiento de la estructura organizativa de la Institución | <ul style="list-style-type: none"> - Dirección administrativa - Dirección operativa | <ul style="list-style-type: none"> - Manual de procesos operativos | Anual |
| Remuneración y Recompensa | <ul style="list-style-type: none"> - Diseñar un plan de beneficios e incentivos en forma de recompensas acorde a los establecido en la ley - Analizar la correspondencia entre el nivel educacional de los trabajadores y los requisitos del puesto de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> - Recompensar a los trabajadores destacados según lo establecido en la ley - Mejorar la satisfacción de los trabajadores en relación a la remuneración percibida | <ul style="list-style-type: none"> - Unidad de recursos humanos | <ul style="list-style-type: none"> - Recursos económicos - Certificados - Diplomas - Documentos | Semestral |
| Manejo conflictos | <ul style="list-style-type: none"> - Elaborar y socializar el reglamento interno del Programa Juntos - Fortalecer los mecanismos institucionales para la solución de conflictos - Socializar los resultados de la solución de conflictos con los Servidores | <ul style="list-style-type: none"> - Mantener un nivel bajo de presencia de conflictos, así como la aceptación de los trabajadores en la solución de los mismos | <ul style="list-style-type: none"> - Dirección administrativa - Dirección de administración del talento humano | <ul style="list-style-type: none"> - Reglamento interno - Código de Ética | Permanente |
| Comunicación | <ul style="list-style-type: none"> - Capacitar a todos los trabajadores en temas relacionados con la comunicación efectiva - Estimular la comunicación efectiva entre trabajadores y directivos | <ul style="list-style-type: none"> - Lograr elevados estándares de comunicación efectiva entre los Servidores del Programa Juntos | <ul style="list-style-type: none"> - Dirección administrativa - Dirección de administración del talento humano | <ul style="list-style-type: none"> - Material didáctico y material de oficina | Permanente |

6.4. Beneficios que aporta la propuesta

- Estructura organizacional, lo cual permitirá definir las tareas y obligaciones de cada servidor, difundir las normativas y políticas de la Institución, y establecer el nivel de tomas de decisiones dentro de la organización, lo cual permitirá alcanzar los objetivos organizacionales de manera más eficaz.
- Responsabilidad, permite comprometer a los servidores con los objetivos institucionales, fortalecer la lealtad entre servidores.
- Cordialidad y apoyo, se buscaría optimizar las relaciones interpersonales y de la organización, y mejorar la cooperación mutua entre servidores.
- Conflicto, ayudaría en generar un mayor grado de tolerancia a las opiniones, generando un mayor grado de integración.

CONCLUSIONES

- En la presente investigación podemos observar que el clima organizacional influye en la motivación laboral, puesto que se tiene una correlación media baja (0.263 %) entre ambas variables.
- De los 128 servidores encuestados del Programa Nacional de apoyo directo a los más pobres-Juntos el 89 % de los servidores encuestados califican como buena, el 10.16 % de los servidores califican al clima organizacional como regular.
- Los servidores del Programa Nacional de apoyo directo a los más pobres-Juntos califican a la motivación laboral como regular con un 88.26 % , mientras el 3.91 % de los servidores nos indica que la motivación laboral es Baja.
- Existe una correlación Débil (0.266 %) entre la dimensión Estructura de la Variable 1 , y la variable 2 Motivación laboral.
- Existe una correlación Escasa o Nula (0.224%) entre la dimensión Responsabilidad de la Variable 1 , y la variable 2 Motivación laboral.
- Existe una correlación Escasa o Nula (0.181%) entre la dimensión Cordialidad y Apoyo de la Variable 1 , y la variable 2 Motivación laboral.
- Existe una correlación Escasa o Nula (0.153%) entre la dimensión Conflicto de la Variable 1 , y la variable 2 Motivación laboral
- Producto de la investigación se elaboró la propuesta de mejora correspondiente al estado situacional del clima organizacional y la motivación laboral de los servidores del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Mas Pobres-Juntos.

RECOMENDACIONES Y/O SUGERENCIAS

1. Se recomienda mejorar la estructura de la organización, gestionar mejor los conflictos, reforzar la responsabilidad de los servidores y fomentar la cultura de cordialidad y apoyo puesto que existe una correlación de 0.263 la cual es baja pero significativa.
2. Se recomienda al Programa Nacional de apoyo directo a los más pobres-Juntos, seguir fortaleciendo clima Organizacional (organización, gestionar mejor los conflictos, reforzar la responsabilidad de los servidores) ya que actualmente lo califican como bueno con un porcentaje de 89.84 %.
3. Se recomienda al Programa Nacional de apoyo directo a los más pobres-Juntos, fortalecer la motivación laboral puesto que el 88.26 % califica a la motivación laboral como regular, mediante programas de incentivos, mejora en la infraestructura, capacitaciones permanentes acorde al puesto de trabajo.
1. Recomendar a la institución, gestionar y realizar capacitaciones referentes a temas de cumplimiento de las funciones, puesto que, de 128 Servidores encuestados, el 67.19% está de acuerdo porque conoce sus funciones a desempeñar acorde a su cargo dentro de la institución, 28.91 % está totalmente de acuerdo, un 1.56 % totalmente en desacuerdo, para cumplir eficazmente los objetivos de la institución.
2. Recomendar a los trabajadores de la institución, participar activamente en las jornadas de capacitación, organizados por la institución u otras entidades, con la finalidad de fortalecer sus capacidades referentes al cumplimiento de sus labores. Con la finalidad de cumplir eficazmente los objetivos de la institución.
4. Recomendar a la institución mejorar, el ambiente físico, puesto que, puesto que, de 128 servidores encuestados, solo el 35.94 % está de acuerdo puesto que considera la infraestructura del área donde usted labora es adecuada, para dotarles de mejores comodidades.

5. Recomendar a la institución, seguir promoviendo las actividades de inclusión, inculcar valores institucionales, para fortalecer más los lazos de amistad, compañerismo entre los miembros de la institución para mejorar las relaciones interpersonales.

REFERENCIAS

- Ayquipa Cruz, F. E. (s. f.). Motivación laboral y Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, Lima 2017. *Universidad Cesar Vallejo*, 114.
- Bravo , D. C. (2020). Clima organizacional y motivación laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones sede Tarapoto, 2019 [Tesis para Obtener el Grado Académico de: Maestra en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47051/Bravo_RD_C-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones. México D.F, México: Trillas.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. Disponible en <https://vdocument.in/chiavenato-administracion-de-recursos-humanos-2011pdf.html?page=4>
- Brume, M. (2019). *Estructura organizacional* (Primera edición). ITSA. <https://www.unibarranquilla.edu.co/docs/ESTRUCTURA-ORGANIZACIONAL.pdf>
- Castrillón, M. A. G., & Mares, A. I. (2013). Innovación empresarial, difusión, definiciones y tipología: Una revisión de literatura. *Dimensión empresarial*, 11(1), 45-60.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos* (Novena edición). The McGraw-Hil. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chuquillin,L.E.; & Soto, M.E.;(2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el establecimiento de salud Pachacútec – Cajamarca 2018*, [Tesis para Obtener el Grado Académico de: Maestra en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26172/Chuquilin_HLE-Soto_RME.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Valentín, H (2022). Clima organizacional y motivación laboral del personal de la unidad de presupuesto de la municipalidad provincial de Cajamarca, 2020, [Tesis para Obtener el Grado Académico de: Maestro en ciencias, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional de la UNC:

<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4723/Tesis%20Henry%20Valent%c3%adn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fuentes , S. M. (2012). *Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad” (estudio realizado en la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la Ciudad de Quetzaltenango)* [Tesis para Obtener el Grado de Académico de: Licenciada]. Repositorio Institucional. URLFHCQ

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

Chiang, M., Martín, M., & Núñez, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Universidad Pontificia Comillas, Madrid, España.

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. (9a. ed.). McGrawHill/Interamericana

Diario Gestión. (2018). *Mal clima laboral disminuye hasta en 20% la productividad de colaboradores.* <https://gestion.pe/economia/management-empleo/mal-clima-laboral-disminuye-20-productividad-colaboradores-nndc-243696-noticia/>

Escalante, D. (2017). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Junín - Huancayo, 2015 (Tesis de Maestría). Repositorio Institucional de la UNCP <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4183>

Fernández, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. Cuadernos de Gestión, 2(1), 65-90.

Firm Bain & Company, (1 de octubre de 2019) *Google es un 40% más productiva que una empresa promedio.* <https://blog.edenred.es/motivacion-en-el-trabajo-al-estilo-google/>

Gan, F., y Berbel, G. (2011) Manual de recursos humanos. Disponible en https://kupdf.net/download/manual-de-recursos-humanos_5bc92597e2b6f5c859d82ed7_pdf

Griffin, R. (2011). Administración. Disponible en <https://edoc.pub/administracion10a-ed-ricky-w-griffin-pdf-free.html>

Guevara Segura, A., & Silva Cusco, I. K. (2017). Motivación Laboral y Clima Organizacional en los Colaboradores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma Cajamarca [Tesis para obtener el grado de Magíster en Administración Estratégica de Negocios con Mención en Gestión Empresarial, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio Institucional de la UPAGU. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/400/20.%20TESIS%20GUEVARA%20Y%20SILVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hellriegel, D., y Slocum, J. (2009). Comportamiento Organizacional.(12a Edición) Disponible en https://www.academia.edu/34962122/Comportamiento_organizacional_12ed_don_hellriegel_john_w_slocum

Herzberg,F. (1968).Una vez más:¿Cómo motiva usted a sus empleados? Harvard Business Review, 46(1),13–22,Disponible en : <http://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>

Likert, R. (1967). El factor humano de la empresa. Bilbao, España: Devito.

Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968). Motivation and organizational climate. Boston: Harvard Business School Press.

- López, J. (2005, 18 de julio). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el Tercer Milenio*, 8(15), 25-36.
- Lozano Cabrera, Á. (2020). *Cómo elaborar un proyecto de tesis en pregrado, maestría y doctorado. Una manera práctica de "saber hacer "* (Segunda Edición, Vol. 1-2). San Marcos E.I.R.L. editor.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. (11a ed.). México DF, México: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Madero, S. (2010). Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador. *Contaduría y administración*. 1(232), 109- 130.
- Martinez, M. (2012) Motivación: La gestión empresarial. Disponible en <https://books.google.com.pe/books?id=EsOztllFaxqC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, Nueva Jersey: Van Nostrand.
- Maslow, A. H. "A theory of human motivation". *Psychological Review* 50. 1943: 370-396.
- Mogrovejo Peralta, M. A. (2020). *El clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor*. [Tesis para obtener el grado de Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio institucional de UCSG.<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14220>
- Morillas, A. (2007). *Muestreo en poblaciones finitas*. Universidad de Málaga, Málaga, España
- Noreña Rlvero, R. P. (2018). *Clima organizacional y motivación laboral en la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018*. - *Buscar con Google* [Tesis para Obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrel]. Repositorio Institucional de la UPAGU.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32774/nore%c3%b1a_r

[r.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Peña, H., y Villón, S. (2018). Motivación laboral. elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3 (7), 177-192. Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>

Rivera, R., Pilar, R.(2018). *Clima organizacional y motivación laboral en la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018*, [Tesis para Obtener el Grado Académico de: Maestra en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32774/nore%C3%B1a_rr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S., y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. Disponible en:

<https://es.slideshare.net/jorgeadriandj/comportamiento-organizacional-edicin-15>.

Rodríguez, D. (2015). Diagnóstico organizacional (8ª ed.). Santiago, Chile: Ediciones UC.

Sánchez, H. & Reyes, C. (1998). Metodología y diseños de la investigación científica. Lima: Mantaro.

Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional (Tesis doctoral), Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Tabasco, México.

Schneider y Bartlett (1968). Diferencias individuales y clima organizacional I: El plan de investigación y desarrollo del cuestionario.

Apendice 1. Cuestionario de variable 1 y variable 2.

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA MOTIVACION LABORAL EN EI PROGRAMA NACIONAL DE APOYO DIRECTO A LOS MÁS POBRES-JUNTOS, EN LA UNIDAD TERRITORIAL DE CAJAMARCA,2021

I. DATOS GENERALES:

Cargo: _____ Tipo de Contrato _____

Genero: _____ Fecha: _____

II. INSTRUCCIONES

Estimado Servidor(a) el presente cuestionario sirve de base para la realización de una investigación. Por favor contestar con la mayor objetividad posible, marcando con una (X), la respuesta que considere conveniente. De antemano le agradecemos su colaboración.

La valoración de cada ítem es la siguiente.

| VALORACIÓN | | | | |
|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| ITEMS | | Escala de valoración | | | | |
|--|--|----------------------|---|---|---|---|
| Variable: Clima organizacional | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión: Estructura | | | | | | |
| Indicador: Cumplimiento de las reglas y procedimientos | | | | | | |
| 1 | - La institución donde labora se rige bajo normas y procedimientos establecidos | | | | | |
| Indicador: Definición de las obligaciones, tareas y políticas | | | | | | |
| 2 | - La institución donde labora tiene planteado de forma clara las tareas y obligaciones de cada servidor. | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| 3 | - La institución donde labora tiene planteado políticas para un adecuado ambiente de trabajo. | | | | | |
| Indicadores: Niveles de toma de decisiones | | | | | | |
| 4 | - La institución donde labora maneja una jerarquía de responsabilidades de acuerdo al cargo que ocupa cada Servidor. | | | | | |
| 5 | - Conoce sus funciones a desempeñar acorde a su cargo dentro de la institución. | | | | | |
| Dimensión: Responsabilidad | | | | | | |
| Indicador: Compromisos de los funcionarios con sus obligaciones y tarea | | | | | | |
| 6 | - Existe Compromiso por parte de los servidores respecto a sus tareas y obligaciones | | | | | |
| Indicador: Alto grado de lealtad y flexibilidad | | | | | | |
| 7 | - Supervisa por sí mismo sus labores y se hace responsable de ello. | | | | | |
| 8 | - La institución le brinda autonomía de hacer bien su trabajo sin ser monitoreado constantemente. | | | | | |
| Dimensión: Cordialidad y apoyo | | | | | | |
| Indicador: Buenas relaciones en el grupo de trabajo | | | | | | |
| 9 | - Siente que es un miembro de un equipo que funciona y trabaja bien. | | | | | |
| 10 | - En la institución todos se preocupan por el interés como equipo de trabajo más no por sus propios intereses personales. | | | | | |
| Indicador: Ayuda positiva entre trabajadores de la institución | | | | | | |
| 11 | - En la institución se apoyan entre jefes y compañeros cuando tienen alguna dificultad. | | | | | |
| Dimensión: Conflicto | | | | | | |
| Indicadores: Grado de tolerancia de diversas opiniones | | | | | | |
| 12 | - Los jefes siempre se mantienen neutrales ante las discusiones abiertas entre servidores. | | | | | |
| 13 | - En la institución hay una buena comunicación que evita malos entendidos y problemas. | | | | | |
| Indicador: Efectividad en la integración | | | | | | |
| 14 | - En la institución no se percibe crítica interna entre compañeros de trabajo. | | | | | |

| Variable: Motivación Laboral | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|---|---|---|---|---|
| Dimensión: Necesidades de seguridad | | | | | | |
| Indicador: Condición laboral (contrato, salario) | | | | | | |
| 15 | - La remuneración que percibe usted responde al trabajo realizado. | | | | | |
| 16 | - Usted está conforme con el tipo de contrato que mantiene con su institución. | | | | | |
| 17 | - La remuneración mensual que recibe le es pagada a tiempo | | | | | |
| Indicador: Condiciones físicas/ambiente de trabajo (instalaciones) | | | | | | |
| 18 | - La infraestructura del área donde usted labora es adecuada. | | | | | |
| 19 | - En su área de trabajo se cuenta con muebles y equipos necesarios para la realización de sus actividades. | | | | | |
| 20 | Recibe capacitación sobre prevención de riesgos y accidentes laborales | | | | | |
| Dimensión: Necesidades sociales | | | | | | |
| Indicador: Relaciones interpersonales | | | | | | |
| 21 | - Sus compañeros de trabajo le estiman y me siento parte de ellos. | | | | | |
| Indicador: Sentido de pertenencia | | | | | | |
| 22 | - Respecto a su trabajo se siente que es parte de la institución | | | | | |
| Indicador: Necesidad de adaptarse | | | | | | |
| 23 | - Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo y colegas – ellos le aceptan tal como es. | | | | | |
| Dimensión: Necesidades de estima | | | | | | |
| Indicador: Necesidad de reconocimiento (premios, distinciones) | | | | | | |
| 24 | - Recibe recompensa por el cumplimiento de metas. | | | | | |
| 25 | - Está conforme con los premios o incentivos que recibe por parte de su institución. | | | | | |
| Indicador: Crecimiento personal y profesional | | | | | | |
| 26 | - Está conforme con Crecimiento personal y profesional que le brinda la institución. | | | | | |

Apendice 2: Análisis de Fiabilidad de la Encuesta

- Escala: Encuesta

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,846 | 26 |

- **Escala: Clima Organizacional**

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,806 | 14 |

- **Escala: Motivacion Laboral**

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,721 | 12 |

El instrumento tiene alta confiabilidad porque Alfa de Cronbach tanto por variables y a escala global oscila entre 0.721 y 0.846.

Apendice 3: Análisis de Fiabilidad de la Encuesta

Análisis de normalidad

Pruebas de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|----------------------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Clima Organizacional | ,127 | 128 | ,000 | ,966 | 128 | ,003 |
| Motivación Laboral | ,112 | 128 | ,000 | ,954 | 128 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

La Variables no tiene una distribución normal.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
 UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
 CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto:** Vigo Paredes Elvira Gisela
1.2. Grado académico: Maestro es Ciencias
1.3. Cargo e institución donde labora: Universidad Nacional de Cajamarca
1.4. Título de la investigación: Clima Organizacional y motivación laboral en los servidores del Programa Nacional de apoyo directo a los más pobres - Juntos, Cajamarca 2021.
1.5. Autor del instrumento: Carmen Elizabeth Rodriguez Rodriguez
1.6. Licenciatura/ maestría/ doctorado: Maestría

| INDICADORES | CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS | Deficiente 0-20% | Regular 21-40% | Bueno 41-60% | Muy Bueno 61-80% | Excelente 81-100% |
|-------------------------|---|------------------|----------------|--------------|------------------|-------------------|
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado. | | | | X | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables. | | | | X | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al alcance de ciencia y tecnología. | | | | X | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica. | | | | | X |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos de cantidad y calidad. | | | | X | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos del estudio. | | | | X | |
| 7. CONSISTENCIA | Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio. | | | | X | |
| 8. COHERENCIA | Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables. | | | | | X |
| 9. METODOLOGIA | La estrategia responde al propósito del estudio. | | | | X | |
| 10. CONVENIENCIA | Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías. | | X | | | |
| TOTAL (PROMEDIO) | | | 4 | | 56 | 20 |

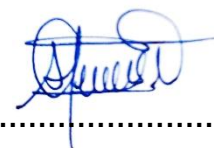
1.7. Nombre del instrumento: Cuestionario

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total X 0.20): 16

VALORACIÓN CUALITATIVA: Muy bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Las variables de estudio se basan en un sustento teórico, además existe coherencia de estas con las dimensiones e indicadores.

Lugar y fecha: Cajamarca 09 de febrero de 2022



.....
Elvira Gisela Vigo Paredes