

Universidad de Lima
Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas
Carrera de Administración



CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE UNA ORGANIZACIÓN PÚBLICA DE LA REGIÓN UCAYALI

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

GABRIELA LOURDES COLFER MOSQUERA

Código 20142709

ROMINA PINCHI TIRADO

Código 20153499

Asesor

Elizabeth Raquel Otero Ibañez

Lima – Perú

Abril de 2024

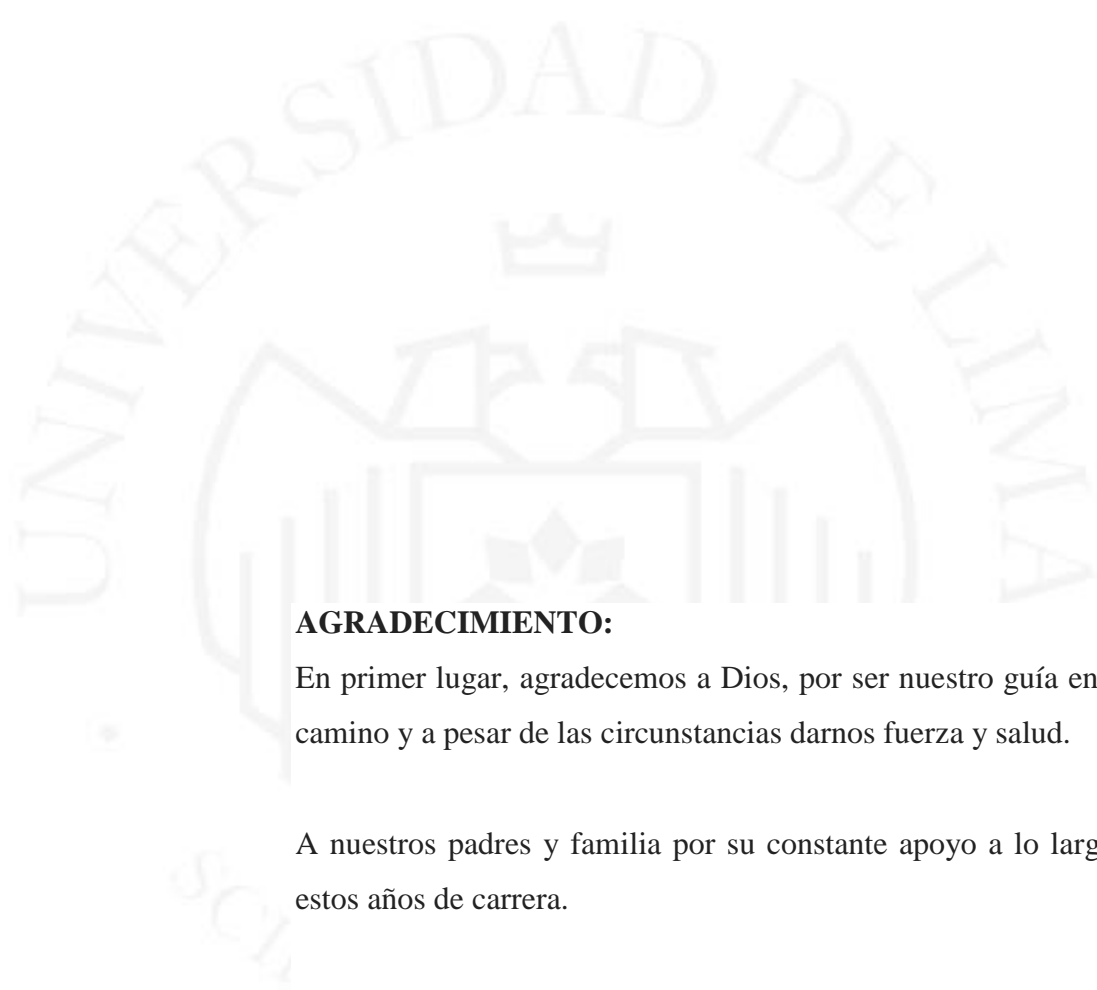


**ORGANIZATIONAL CLIMATE AND WORK
MOTIVATION OF A PUBLIC ORGANIZATION
IN THE UCAYALI REGION**

Y
T
N
Y

DEDICATORIA

Esta tesis la dedicamos ante todo a Dios. A nuestros padres por ser nuestro apoyo y motivación constante. Y, a todas las personas que hicieron posible nuestra investigación.



AGRADECIMIENTO:

En primer lugar, agradecemos a Dios, por ser nuestro guía en este camino y a pesar de las circunstancias darnos fuerza y salud.

A nuestros padres y familia por su constante apoyo a lo largo de estos años de carrera.

A nuestra Universidad de Lima por darnos las herramientas necesarias para llegar a ser excelentes profesionales.

Muchas Gracias

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1. Descripción del problema.....	3
1.2. Formulación del problema.....	5
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicos	5
1.3. Objetivos de la investigación	6
1.3.1. Objetivo general	6
1.3.2. Objetivos específicos.....	6
1.4. Justificación de la investigación.....	6
1.4.1. Importancia de la investigación.....	6
1.4.2. Viabilidad de la investigación	8
1.5. Limitaciones del estudio.....	9
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	10
2.1. Antecedentes de la investigación (Estado del Arte).....	10
2.2. Bases teóricas	13
2.2.1. Variable clima organizacional.....	13
2.2.2. Variable Motivación laboral.....	14
2.3. Definición de términos básicos	15
CAPITULO III: HIPOTESIS – VARIABLES – ASPECTOS DEONTOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN	17
3.1. Hipótesis de la investigación.....	17
3.1.1. Hipótesis general	17
3.1.2. Hipótesis específicas	17
3.2. Variable y operacionalización de variables.....	17
3.2.1. Variables.....	17
3.2.2. Operacionalización de variables.....	18
3.3. Aspectos deontológicos de la investigación	22
CAPITULO IV: METODOLOGÍA	23

4.1.	Diseño metodológico.....	23
4.1.1.	Tipo	23
4.1.2.	Diseño.....	23
4.1.3.	Estructura de la investigación.....	23
4.1.4.	Unidad de investigación	24
4.2.	Diseño muestral.....	24
4.2.1.	Definición de Población	24
4.2.2.	Definición de la muestra.....	24
CAPITULO V: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN		26
5.1	Resultados de la investigación	26
5.1.1	Preguntas Generales	26
5.1.2	Variable Clima Organizacional	29
5.1.3	Variable Motivación laboral.....	49
5.1.4	Prueba de Hipótesis	69
5.2	Discusión de los resultados	74
CONCLUSIONES.....		77
RECOMENDACIONES		78
REFERENCIAS.....		80
ANEXOS.....		85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1: Operacionalización de la variable clima organizacional	18
Tabla 3.2: Operacionalización de la variable motivación laboral.....	20
Tabla 5.1: Género de los encuestados	26
Tabla 5.2: Edad de los encuestados	27
Tabla 5.3: Nivel educacional	27
Tabla 5.4. Ítem 1: Te consideras un trabajador con iniciativa.....	29
Tabla 5.5. Ítem 2: Te consideras un trabajador responsable.....	30
Tabla 5.6. Ítem 3: Te consideras un trabajador con libertad para desarrollar tus labores en la Organización Pública de la Región Ucayali	31
Tabla 5.7. Ítem 4: En tu trabajo, ¿cuentas con la libertad para tomar de decisiones sin consultar a tus superiores?	32
Tabla 5.8. Ítem 5: Cuentas con la libertad para solucionar problemas relacionados con tu trabajo	33
Tabla 5.9. Ítem 6: Está satisfecho (a) con tu remuneración.....	34
Tabla 5.10. Ítem 7: Tu remuneración cubre tus necesidades básicas y familiares	35
Tabla 5.11. Ítem 8: Consideras que tu remuneración es justa en relación al trabajo que realizas	36
Tabla 5.12. Ítem 9: Consideras que tu remuneración compensa con las horas trabajadas	37
Tabla 5.13. Ítem 10: Cambiarías de trabajo si te ofrecieran una mejor remuneración	38
Tabla 5.14. Ítem 11: Consideras que los conocimientos que posees te garantizan el normal desempeño de tus funciones.....	39
Tabla 5.15. Ítem 12: Crees que realizas tus labores de forma correcta y eficiente....	40
Tabla 5.16. Ítem 13: Consideras que el cumplimiento de los trabajos que realizas se relaciona con tu capacidad innata y creativa	41
Tabla 5.17. Ítem 14: Crees que el trabajo que realizas en la Organización Pública de la Región Ucayali es de calidad.....	42
Tabla 5.18. Ítem 15: Consideras que la carga de trabajo que te asignan es la adecuada	43
Tabla 5.19. Ítem 16: Ha recibido reconocimiento por un trabajo bien hecho por parte de su superior en la Organización Pública de la Región Ucayali.....	44
Tabla 5.20. Ítem 17: Consideras que tu talento, capacidad y preparación son reconocidos en la Organización Pública de la Región Ucayali	45

Tabla 5.21. Ítem 18: Recibes agradecimiento de parte de tus superiores, por haber participado en un importante logro con tus colegas en la Organización Pública de la Región Ucayali

46

Tabla 5.22. Ítem 19: Consideras que los ambientes de tu área de trabajo son seguros y cómodos **47**

Tabla 5.23. Ítem 20: Crees que hay unidad en tu área de trabajo, todos cooperan y se apoyan mutuamente.....**48**

Tabla 5.24. Ítem 1: Consideras que si te esfuerzas más en tu trabajo mejora significativamente tu rendimiento.....**49**

Tabla 5.25. Ítem 2: Consideras que si te esfuerzas más en tu trabajo consigues mejores logros **50**

Tabla 5.26. Ítem 3: Consideras que si te esfuerzas más en tu trabajo significa que lo terminas en menos tiempo**51**

Tabla 5.27. Ítem 4: Crees que si te esfuerzas más en tu trabajo mejora la calidad de tu desempeño.....**52**

Tabla 5.28. Ítem 5: Crees que si te esfuerzas más en tu desempeño mejora tu motivación en el trabajo **53**

Tabla 5.29. Ítem 6: Crees que si te esfuerzas más en tu trabajo mejoran las relaciones con tus compañeros**54**

Tabla 5.30. Ítem 7: Si te esfuerzas más en tu trabajo eres reconocido como empleado efectivo cumplidor**55**

Tabla 5.31. Ítem 8: Si tu desempeño mejora obtienes un buen sueldo.....**56**

Tabla 5.32. Ítem 9: Si tu desempeño mejora obtienes sueldos adicionales**57**

Tabla 5.33. Ítem 10: Si tu desempeño mejora obtienes aumento de sueldo**58**

Tabla 5.34. Ítem 11: Si tu desempeño mejora obtienes un ascenso.....**59**

Tabla 5.35. Ítem 12: Si tu desempeño mejora obtienes mayores responsabilidades y capacidad de decisión sobre tu trabajo.....**60**

Tabla 5.36. Ítem 13: Si tu desempeño mejora aumenta tu capacidad para asumir más retos en tu trabajo **61**

Tabla 5.37. Ítem 14: Sientes que si tu desempeño mejora aumenta tu satisfacción personal **62**

Tabla 5.38. Ítem 15: Cuando realizas bien tu trabajo pretendes obtener un trabajo interesante o estimulante**63**

Tabla 5.39. Ítem 16: Cuándo realizas bien tu trabajo pretendes obtener más oportunidades para promocionarte	64
Tabla 5.40. Ítem 17: Cuándo realizas bien tu trabajo pretendes obtener mayores responsabilidades y capacidad de decisión	65
Tabla 5.41. Ítem 18: Cuándo realizas bien tu trabajo pretendes demostrarte que eres capaz de asumir nuevos retos.....	66
Tabla 5.42. Ítem 19: Cuando realizas bien tu trabajo pretendes desarrollar tus capacidades y habilidades	67
Tabla 5.43. Ítem 20: Cuándo realizas bien tu trabajo pretendes crecer y desarrollarte personalmente	68
Tabla 5.44: Prueba Rho de Spearman de clima organizacional y motivación laboral	69
Tabla 5.45: Prueba Rho de Spearman de autonomía y motivación laboral	70
Tabla 5.46: Prueba Rho de Spearman de remuneración y motivación laboral.....	70
Tabla 5.47: Prueba Rho de Spearman de estructura del puesto y motivación laboral	71
Tabla 5.48: Prueba Rho de Spearman de Consideración, agradecimiento y apoyo y motivación laboral	72



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 4.1: Esquema de la investigación	23
Figura 4.2: Fórmula para calcular la muestra	25
Figura 5.1: Gráfico circular de la distribución porcentual de los encuestados respecto al género	26
Figura 5.2. Gráfico circular de la distribución porcentual de los encuestados respecto a la Edad	27
Figura 5.3. Distribución porcentual de los encuestados respecto al nivel educacional	28
Figura 5.4. Distribución porcentual de los encuestados respecto al área de trabajo a la que pertenecen	28
Figura 5.5: Distribución porcentual de los encuestados respecto a la iniciativa en el trabajo	30
Figura 5.6: Distribución porcentual de los encuestados respecto a la responsabilidad en el trabajo	30
Figura 5.7: Distribución porcentual de los encuestados respecto a la libertad para desarrollar sus labores.....	31
Figura 5.8: Distribución porcentual de los encuestados respecto a la libertad para tomar decisiones sin consultar a sus superiores	32
Figura 5.9: Distribución porcentual de los encuestados respecto a la libertad para solucionar problemas relacionados con tu trabajo.....	33
Figura 5.10: Distribución porcentual de los encuestados respecto a la satisfacción con su remuneración.....	34
Figura 5.11: Distribución porcentual de los encuestados para indicar si su remuneración cubre sus necesidades básicas y familiares.....	35
Figura 5.12: Distribución porcentual de los encuestados para indicar si su remuneración es justa en relación al trabajo que realizas	36
Figura 5.13: Distribución porcentual de los encuestados para indicar si su remuneración compensa con las horas trabajada.	37
Figura 5.14: Distribución porcentual de los encuestados para indicar si cambiaría de trabajo si le ofrecieran una mejor remuneración	38
Figura 5.15: Distribución porcentual de los encuestados para indicar si los conocimientos que poseen le garantizan un normal desempeño de tus funciones.....	39

Figura 5.16: Distribución porcentual de los encuestados para indicar si cree que realiza sus labores de forma correcta y eficiente	40
Figura 5.17: Distribución porcentual de los encuestados para indicar que el cumplimiento de los trabajos que realiza se relaciona con su capacidad innata y creativa	41
Figura 5.18: Distribución porcentual de los encuestados para indicar que el trabajo que realiza en la Organización Pública de la Región Ucayali es de calidad	42
Figura 5.19: Distribución porcentual de los encuestados para indicar que la carga de trabajo que le asignan es la adecuada.....	43
Figura 5.20: Distribución porcentual de los encuestados para indicar si recibió reconocimiento por un trabajo bien hecho por parte de su superior	44
Figura 5.21: Distribución porcentual de los encuestados para indicar si su talento, capacidad y preparación son reconocidos en la Organización Pública de la Región Ucayali.....	45
Figura 5.22: Distribución porcentual de los encuestados para indicar si recibes agradecimiento por parte de sus superiores, por haber participado en un importante logro con sus colegas en la Organización Pública de la Región Ucayali.....	46
Figura 5.23: Distribución porcentual de los encuestados para indicar si los ambientes de su área de trabajo son seguros y cómodos.....	47
Figura 5.24: Distribución porcentual de los encuestados para indicar que, si hay unidad en su área de trabajo, todos cooperan y se apoyan mutuamente	48
Figura 5.25: Distribución porcentual de los encuestados para indicar si se esfuerza más en su trabajo mejora significativamente su rendimiento	49
Figura 5.26: Distribución porcentual de los encuestados para indicar si se esfuerza más en su trabajo consigues mejores logros	50
Figura 5.27: Distribución porcentual de los encuestados para indicar si se esfuerza más en su trabajo significa que lo termina en menos tiempo	51
Figura 5.28: Distribución porcentual de los encuestados para indicar si se esfuerza más en su trabajo mejora la calidad de su desempeño.....	52
Figura 5.29: Distribución porcentual de los encuestados para indicar si se esfuerza más en su trabajo mejora su motivación.....	53
Figura 5.30: Distribución porcentual de los encuestados para indicar si se esfuerza más en su trabajo mejora las relaciones con sus compañeros	54
Figura 5.31: Distribución porcentual de los encuestados para indicar si se esfuerza más en su trabajo es reconocido como empleado efectivo cumplidor.....	55

Figura 5.32: Distribución porcentual de los encuestados para indicar si su desempeño mejora obtienes un buen sueldo	56
Figura 5.33: Distribución porcentual de los encuestados para indicar si obtiene sueldos adicionales, en el caso de que su desempeño mejore.....	57
Figura 5.34: Distribución porcentual de los encuestados para indicar si su desempeño mejora obtiene aumento de sueldo.....	58
Figura 5.35: Distribución porcentual de los encuestados para indicar si su desempeño mejora obtienes un ascenso.....	59
Figura 5.36: Distribución porcentual de los encuestados para indicar si su desempeño mejora obtienes mayores responsabilidades y capacidad de decisión sobre tu trabajo	61
Figura 5.37: Distribución porcentual de los encuestados para indicar si su desempeño mejora aumenta su capacidad para asumir más retos en su trabajo	61
Figura 5.38: Distribución porcentual de los encuestados para indicar si su desempeño mejora aumenta tu satisfacción personal	62
Figura 5.39: Distribución porcentual de los encuestados para indicar si cuándo realizas bien tu trabajo pretendes obtener un trabajo interesante o estimulante	63
Figura 5.40: Distribución porcentual de los encuestados para indicar sí cuándo realizan bien su trabajo pretenden obtener más oportunidades para promocionarse	64
Figura 5.41: Distribución porcentual de los encuestados para indicar sí cuándo realiza bien su trabajo pretende obtener mayores responsabilidades y capacidad de decisión.....	65
Figura 5.42: Distribución porcentual de los encuestados para indicar sí cuándo realiza bien su trabajo pretende demostrarse que es capaz de asumir nuevos retos	66
Figura 5.43: Distribución porcentual de los encuestados para indicar sí cuándo realiza bien su trabajo pretende desarrollar sus capacidades y habilidades	67
Figura 5.44: distribución porcentual de los encuestados para indicar sí cuándo realiza bien su trabajo pretende crecer y desarrollarte personalmente.....	68

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	86
Anexo 2: Cronograma y presupuesto de la investigación.....	90
Anexo 3: Instrumentos de la investigación.....	91
Anexo 4: Validez - Confiabilidad de los instrumentos.....	94



RESUMEN

De acuerdo a Achote et al. (2022), la investigación del clima organizacional en las empresas es fundamental, ya que, si se aplica de forma adecuada, contribuye en la mejora de la salud mental, rendimiento y motivación de los trabajadores. Así mismo, refuerza la unión de los equipos de trabajo de la empresa. Indudablemente, a través del análisis del clima, los altos mandos de la organización podrán comprender la percepción y opinión de sus trabajadores y darse cuenta acerca de los elementos que necesitan ser cambiados.

Con respecto a la motivación, Moyano y Rodríguez (2019) mencionan que es uno de los elementos necesarios para que una empresa pueda ser exitosa, lo que quiere decir, que es muy importante que los colaboradores se encuentren constantemente motivados para que así esto se vea reflejado en una mejorar de sus resultados, compromiso, rendimiento, nivel de rotación y satisfacción laboral.

El objetivo general del trabajo de investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali; la investigación es de tipo cuantitativa, con diseño no experimental transeccional correlacional, la población estuvo conformada por 98 trabajadores. El presente estudio fue realizado en el año 2020, en plena emergencia sanitaria (covid-19). Con respecto a los principales hallazgos, todas las hipótesis planteadas fueron rechazadas, a excepción de una, en donde se comprobó que existe una relación positiva baja y significativa entre la estructura del puesto con la motivación laboral de una Organización Pública de la Región Ucayali. En conclusión, se tiene que el nivel de clima organizacional es bajo afectando la motivación en los trabajadores en factores como bajas remuneraciones, bajo nivel de pertenencia con su lugar de trabajo, no sienten que se les considere en la toma de decisiones respecto a sus tareas, esto a la larga puede llegar a ser negativo para el crecimiento de la organización pública mencionada. Hay mucho en lo que se debe trabajar en equipo para mejorar la situación actual.

Línea de investigación: 5200 - 31.b4

Palabras clave: Clima organizacional, motivación laboral, autonomía, remuneración, estructura del puesto.

ABSTRACT

According to Achote et al. (2022), research of organizational climate in companies is fundamental, because, if properly applied, it contributes to the improvement of workers' mental health, performance and motivation. Likewise, it reinforces the union of the company's work teams. Undoubtedly, through climate analysis, the organization's top management will be able to understand the perception and opinion of its workers and realize which elements need to be changed.

Regarding motivation, Moyano y Rodriguez (2019) mention that it is one of the necessary elements for a company to be successful, which means that it is very important that employees are constantly motivated so that this is reflected in improved results, commitment, performance, turnover level and job satisfaction.

The general objective of the research was to determine the relationship between the organizational climate and the work motivation of the workers at the headquarters of the public organization of the Ucayali Region; the research is of applied type, with a non-experimental transectional correlational design, the population consisted of 98 workers. The present research was conducted in the year 2020, in the midst of a health emergency (covid-19). Regarding the main findings, all the proposed hypotheses were rejected, except for one, it was verified that there is a low and significant positive relationship between the position's structure and the work motivation of the headquarters of a public organization of the Ucayali Region. In conclusion, it is found that the level of organizational climate is low, affecting the motivation of workers in factors such as low wages, low level of belonging to their workplace, they do not feel that they are considered in decision-making regarding their tasks, this, in the long run, can be negative for the growth of the public organization mentioned. There is a lot that needs to be worked on as a team to improve the current situation.

Line of research: 5200 - 31.b4

Keywords: organizational climate, work motivation, autonomy, remuneration, job position structure.

INTRODUCCIÓN

Sumba et al. (2022) menciona que actualmente las organizaciones están afrontando transformaciones aceleradas, tanto culturales, sociales, tecnológicas y políticas, las cuales impactan dentro de los ambientes de la empresa y repercuten de una manera negativa en el comportamiento y conducta de los empleados, siempre y cuando el personal no se encuentre motivado, exista la falta de comunicación, la inestabilidad en el trabajo y no exista liderazgo, generando insatisfacción en su centro laboral y que esto se vea reflejado en sus resultados ya que el compromiso que tienen con la institución es mínimo.

Con respecto al clima organizacional, Maraza et al. (2022) menciona que puede verse como un indicio de que una organización sea considerada como exitosa, muchas empresas demostraron que el clima es una manera de conseguir información sobre los procesos organizacionales en relación con determinados criterios importantes.

Con respecto a la motivación, Rodríguez et al. (2020) indica que en la actualidad los gerentes y directivos de una organización, muchas veces desconocen el grado de motivación de sus colaboradores y creen que mientras más presión ejerzan sobre ellos, más eficientes y productivos serán. Sin embargo, en la mayoría de las veces genera estrés y frustración, por lo que es necesario que las empresas identifiquen lo que los trabajadores necesitan para así poder saber qué es lo que aumenta su motivación y, por consiguiente, su productividad.

El presente trabajo de investigación trata sobre la relación del Clima Organizacional y la Motivación Laboral de una Organización Pública de la Región Ucayali, atributos muy importantes que las organizaciones deben tener en cuenta para el cumplimiento de sus objetivos.

Se elige la entidad pública ya mencionada, porque al realizar un sondeo rápido, se observó problemas muy marcados sobre el clima organizacional y la motivación laboral, para lo cual se utilizará las técnicas y herramientas que facilitan la metodología de la investigación científica, entre ellas destaca el diseño metodológico, el diseño muestral, la técnica para la elaboración de instrumentos y recojo de datos, los mismos que posteriormente serán aplicados a los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali, la fórmula para el cálculo de la muestra. Herramientas que nos facilitaron desarrollar el proyecto de investigación, la misma que presenta la siguiente estructura:

En el capítulo uno se describe la situación del problema a través de los resultados de un sondeo rápido que se realizó en esta institución, además mediante investigaciones realizadas acerca de clima laboral y motivación laboral; se plantea el problema general y específicos, el objetivo general y específicos; finalmente, se justifica la importancia de la investigación, la viabilidad y las limitaciones que existieron en el estudio.

El segundo capítulo incluye los antecedentes de la investigación, en donde se menciona la evolución de las variables en el tiempo, además se describen investigaciones realizadas anteriormente, en primer lugar por cada variable y luego por sus dimensiones respectivas; las bases teóricas, que incluyen la conceptualización de cada variable de acuerdo a autores y las dimensiones de acuerdo a teorías, finalmente, la definición de los términos básicos, los cuales se determinaron a partir de los antecedentes, la conceptualización de las variables y sus respectivas dimensiones.

En el tercer capítulo se plantea la hipótesis, la cual es acerca de si la relación entre las variables es directa y significativa, al igual que la relación entre las dimensiones de clima organizacional con la variable motivación laboral; finalmente, la operacionalización de variables que incluyen las dimensiones respectivas e indicadores pertenecientes a cada una de estas dimensiones, además de los aspectos deontológicos de la investigación

En el capítulo cuarto, se presenta el diseño metodológico, en donde se menciona que la investigación es cuantitativa y no experimental de tipo transeccional; el diseño muestral, el cual incluye la población de estudio que en este caso son 131 trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali que pertenecen a planilla, se realiza el desarrollo de la fórmula de la muestra, la cual da como resultado 98 personas; luego se especifica que la técnica de recolección de datos es a través de una encuesta autoadministrada que se aplicará mediante la aplicación Google Forms, serán 20 preguntas por variable y cada respuesta tendrá cinco opciones de respuesta, según la escala de Likert; finalmente se explica que para el análisis de las respuestas se creó una base de datos en el programa Excel y posteriormente se adjuntaron los datos al programa SPSS para su respectivo análisis.

En el quinto capítulo se presentan los resultados de la investigación, la cual incluye cinco preguntas generales y cuarenta preguntas acerca de las dimensiones, cada una con su respectivo gráfico y análisis; finalmente se presenta la discusión de los resultados, en donde se comparan los obtenidos en el presente estudio con los de las investigaciones encontradas acerca de estos temas, aquí se comprueba las hipótesis planteadas en el tercer capítulo.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

De acuerdo a Esquivel et al. (2020), el Clima Organizacional se define como el entorno donde la persona trabaja, donde realiza sus funciones diariamente, el tipo de relación que existe entre jefe y subordinado, la comunicación que hay entre compañeros de trabajo, así como la comunicación que existe entre el trabajador y terceros (proveedores o clientes). El clima es un factor relevante dentro del desempeño organizacional, ya que puede ayudar a que en la práctica se tenga un mejor resultado u ocasiona que sea un inconveniente. Por otro lado, se define al clima como la “percepción” que todos los empleados tienen acerca de una empresa, este llega a ser crucial ya que tiene una relación directa con el nivel de desempeño organizacional.

Es importante realizar un estudio a las variables y variaciones que existan dentro del entorno interno, ya que de esa manera se puede evaluar y comprender la percepción que tienen los trabajadores de su organización y que tan identificados se encuentran con su lugar de trabajo. Estos resultados ayudan a las empresas a poder identificar qué factores están afectando en el comportamiento de los trabajadores y reevaluar sus estrategias para mejorarlas. Todo estudio se realiza con la finalidad de lograr una mayor productividad y eficacia en los colaboradores favoreciendo la eficiencia dentro de la organización.

Sin embargo, Ramos et al. (2019) identificaron investigaciones en donde se menciona que dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma-Colombia, el clima organizacional no es el más adecuado; uno de los problemas que más destaca es el ambiente laboral, el cual no beneficia al trabajador, en otras palabras, la iluminación en las oficinas no es la adecuada, el sitio en donde está ubicado no produce un ambiente favorable, algunas zonas de la empresa no tienen aire acondicionado, lo que genera un fastidio en los empleados que se encargan de las labores administrativas, todo esto afecta y repercute en el desempeño de los colaboradores.

En lo que respecta al Perú, Castro (2021) realizó un estudio al personal administrativo en la sede Huacho de la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Lima, quien menciona que se encontraron algunas deficiencias con respecto al clima organizacional dentro de la DIRESA del GRL, tales como: la política salarial no es la más conveniente para las actividades que realizan; los trabajadores administrativos no cuentan con la motivación

necesaria para mejorar los resultados de su trabajo; los trabajadores administrativos no se sienten cómodos en el ambiente en el que desempeñan sus labores; la relación entre los gerentes y el personal administrativo es débil y en algunos casos casi inexistente; el estilo de gestión utilizado no muestra resultados exitosos; los trabajadores administrativos expresan su descontento con su centro de trabajo; no cuentan con la facultad de trabajo en equipo por falta de liderazgo.

Los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali viven algo similar. Se realizó una encuesta rápida, en donde el 40% reportó que no se les otorga libertad para tomar decisiones y solucionar problemas en el trabajo, otro 70% indicó que la remuneración que perciben no satisface sus necesidades, además que esta remuneración tampoco es equivalente con el puesto y el esfuerzo que realizan, otro 80% mencionó que los cargos que les asignan lo realizan sin tomar en consideración los conocimientos, habilidades y sus destrezas. Finalmente, el 100% expresa que no los consideran, no los reconocen, ni los apoyan, pese a mostrar un buen desempeño, de dónde se advierte que el clima organizacional es un problema crucial en esta institución, ya incide directamente la motivación de cada uno de ellos.

Desde el siglo pasado, la motivación se ha vuelto un tema muy importante para el análisis del comportamiento de una organización. En una investigación realizada por Díaz (2021) en el Registro de la Propiedad y Mercantil del Cantón Babahoyo-Ecuador, basándose en conversaciones informales con varios colaboradores administrativos, se descubrió que la mayoría consideraba que existía cierto grado de desmotivación por temas como la mala relación que existe entre compañeros de trabajo, alto grado de estrés, demasiada carga de trabajo y por bajos niveles de remuneración e incentivos, lo cual se veía reflejado en el desarrollo de sus labores.

Los organismos estatales, al igual que las estructuras organizacionales de los Gobiernos Regionales del Perú, mantienen un sistema rígido que dificulta que los colaboradores desarrollen de forma plena sus capacidades e imposibilita que hagan uso de su creatividad o realicen un aporte personal a la empresa. Zarate (2022), en una investigación realizada al Personal Administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac, observó que los trabajadores se perjudican por distintos factores que influyen en su motivación laboral, por ejemplo, que los jefes cuentan con distintos tipos de liderazgo y duran muy poco en los puestos, la falta de comunicación, un nivel alto de rotación sin un aviso previo, la falta de conexión entre los distintos valores individuales del colaborador con los valores de la empresa, entre otros. Todo lo mencionado repercute negativamente en las áreas de trabajo, generando un clima laboral

autoritario, tenso y hostil que reduce el desempeño de los colaboradores, sin olvidar su comportamiento, que suele tornarse apático ante las situaciones de la empresa, lo que reduce directamente la calidad del servicio que brinda la Sub Región Chincheros.

La Organización Pública de la Región Ucayali, también presenta deficiencias de motivación. En una entrevista a un grupo considerable de trabajadores, el 90% manifestó que esta organización pública no promueve actividad alguna para mejorar su rendimiento, de esta forma lograr mejores resultados, aumentar su productividad, mejorar la calidad de su desempeño, mejorar su actitud, y sus relaciones. Así mismo, el 100% indica que se sienten desmotivados porque desde hace mucho tiempo no se realizaron aumentos de sueldos, no hay ascensos, lo que no les permite manejar mayores responsabilidades y lograr satisfacciones personales. Finalmente, el 90% dice que su trabajo no se torna interesante ni atractivo, tampoco se promociona, motivo por el cual no pueden crecer, ni desarrollarse personalmente, aducen que esto sucede por la falta de interés y falta de conocimiento de los funcionarios para promover programas, talleres de motivación, entre otras actividades que busquen generar trabajadores motivados. En razón a lo expuesto, planteamos como problema de investigación, lo siguiente:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre la autonomía y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali?
- b) ¿Cuál es la relación entre la remuneración y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali?
- c) ¿Cuál es la relación entre la estructura del puesto y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali?
- d) ¿Cuál es la relación entre la consideración, el agradecimiento y el apoyo y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Evaluar la relación entre la autonomía y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali.
- b) Precisar la relación entre la remuneración y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali.
- c) Calificar la relación entre la estructura del puesto y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali.
- d) Conocer la relación entre la consideración, el agradecimiento y el apoyo y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Importancia de la investigación

Con respecto al clima organizacional, Sumba et al. (2022) indica que actualmente las organizaciones están afrontando transformaciones aceleradas, tanto culturales, sociales, tecnológicas y políticas, las cuales impactan dentro de los ambientes de la empresa y repercuten de forma negativa en la forma de comportamiento y conducta de los empleados, siempre y cuando en la organización el personal no se encuentre motivado, exista la falta de comunicación, la inestabilidad en el trabajo y no exista liderazgo, generando insatisfacción en su centro laboral y que esto se vea reflejado en sus resultados ya que el compromiso que tienen con la institución es mínimo.

De acuerdo a Maraza et al. (2022), el clima organizacional puede verse como un indicio de que una organización sea considerada como exitosa, muchas empresas demostraron que el clima es una manera de conseguir información acerca de los procesos organizacionales en relación con determinados criterios importantes.

Acosta-Mir et al. (2022) consideran al clima organizacional como algo intangible, algo que no se puede ver ni tocar, pero es real porque impacta a todo lo que pasa dentro de la empresa y se ve afectado.

En relación a las teorías de clima organizacional, existen muchas, pero la que más se usa es la de Likert. Según Goncalves, la teoría de clima organizacional de Likert establece que la forma en la que los empleados se comportan está sujeto al comportamiento de los líderes y las condiciones en las que se encuentra la organización, lo que quiere decir que su propia percepción determina su respuesta para con la empresa (como se cita en Bohorquez & Cristobal, 2023).

Con respecto a la motivación, Rodriguez et al. (2020) mencionan que en la actualidad los gerentes y directivos de una organización, muchas veces desconocen el grado de motivación de sus colaboradores y creen que mientras más presión ejerzan sobre ellos, más eficientes y productivos serán. Sin embargo, en la mayoría de los casos provoca estrés y frustración, por lo que es necesario que las empresas identifiquen lo que los trabajadores necesitan para así poder saber qué es lo que aumenta su motivación y, por consiguiente, su productividad.

De acuerdo a Córdoba, la motivación laboral es importante para el desempeño de las tareas y funciones dentro de una empresa, ya que, si esta tiene un alto nivel, las actividades laborales se ejecutan de una forma más cómoda y natural, lo que se ve reflejado en los resultados. Por lo que la importancia de la motivación recae en tomar en consideración lo que cada trabajador necesita (como se cita en Toledo & Ojeda , 2021).

Así mismo, Vargas (2022) indica que las organizaciones son más exitosas cuando enfocan su energía en satisfacer las necesidades de sus colaboradores para mejorar el nivel de motivación, por lo que son los empleados los que posibilitan el logro de las metas planteadas y construyen equipos de trabajo comprometidos y motivados con la organización.

Con respecto a las teorías, la teoría de Maslow es la más usada por la motivación laboral, según Bazán (2022), Maslow menciona que las necesidades de las personas están clasificadas de acuerdo a su importancia. El autor afirma que los deseos o capacidades de las personas no tienen fin, cuando se cumple o satisface un nivel de necesidad, el ser humano comienza su búsqueda para alcanzar un nivel superior. Sin embargo, existen personas que permanecen en un nivel por mucho tiempo, satisfaciendo solo una necesidad sin el deseo de satisfacer otras necesidades. En otros casos, existen personas que si poseen el deseo de satisfacer necesidades de niveles más altos y llegan a la cima de la pirámide.

Con respecto al Perú, uno de los términos que siempre ha estado presente en instituciones públicas, es la corrupción. Este abuso de poder, parece estar incrustado en las personas que aceptan los distintos cargos públicos y, principalmente, en aquellas que son elegidas por votos populares. De acuerdo a “Perú: Seis gobernadores regionales no ejercen el cargo y más del 80% tiene investigaciones por corrupción” (2021), seis de los gobernadores regionales del país no ejercían el cargo por el que habían sido elegidos y más del 80% estaban bajo investigación por corrupción.

Esta noticia no es indiferente a la región Ucayali ya que, según “Ucayali: capturan a gobernador Francisco Pezo y es ingresado de emergencia a hospital” (2021), el Ministerio Público mencionó que el gobernador regional Francisco Pezo Torres habría liderado una organización de tipo criminal que funcionaba en el Gobierno Regional de Ucayali y que probablemente habría realizado distintas contrataciones de bienes y servicios de forma sobrevalorada y direccionada desde el 2019. En consecuencia, de acuerdo a “Ucayali: Ministerio Público realiza operativo contra organización criminal presuntamente liderada por el gobernador regional Francisco Pezo” (2021), este direccionamiento habría causado una pérdida económica que fue aproximadamente de 6 millones de soles afectando al Gobierno Regional de Ucayali, cometiendo delitos de colusión agravada, peculado y malversación de fondos, todo estos en contra la administración pública.

En síntesis, consideramos que realizar esta investigación es importante porque este tipo de organización tiene la responsabilidad de ejecutar proyectos de inversión cuyo objetivo principal es reducir las brechas en salud, educación, infraestructura, entre otros, los mismos que tienen como propósito mejorar la calidad de vida de la población. Además, radica su importancia en la entrega de los resultados a la institución pública evaluada, información que podría convertirse en un insumo para tomar mejores decisiones en el mejoramiento de las variables de estudio a través de la planificación de estrategias.

1.4.2. Viabilidad de la investigación

La investigación resultó viable, porque se contó con información pertinente referente a las variables de estudio, en los diferentes repositorios de las universidades del país y del extranjero.

Pese a la emergencia sanitaria los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali, siempre estuvieron dispuestos a contestar los cuestionarios. La encuesta se realizó de forma virtual a través de Google Forms, de esta manera, se logró recabar toda la

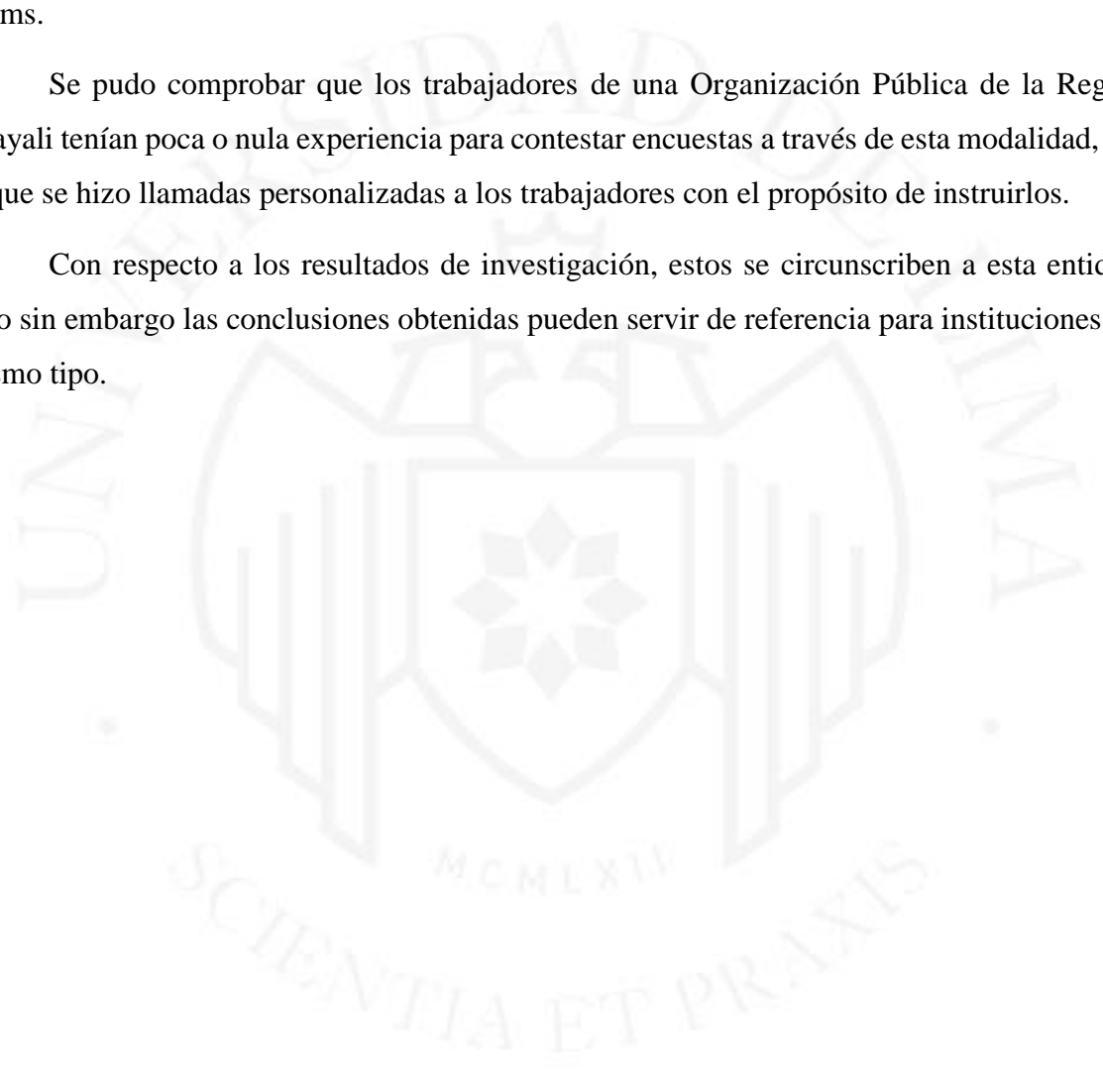
información necesaria para la culminación del estudio, así mismo, facilitó la aplicación de los instrumentos de forma online, ahorrándonos tiempo y dinero.

1.5. Limitaciones del estudio

La principal limitación fue la aplicación de los instrumentos, ya que, debido a la emergencia sanitaria (covid-19) se tuvo que realizar de forma online mediante una encuesta en Google Forms.

Se pudo comprobar que los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali tenían poca o nula experiencia para contestar encuestas a través de esta modalidad, por lo que se hizo llamadas personalizadas a los trabajadores con el propósito de instruirlos.

Con respecto a los resultados de investigación, estos se circunscriben a esta entidad, pero sin embargo las conclusiones obtenidas pueden servir de referencia para instituciones del mismo tipo.



CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación (Estado del Arte)

A lo largo del tiempo ha existido una evolución respecto al concepto de clima organizacional, comenzó desde la época de Taylor y Fayol hasta la era de la Administración Moderna. A continuación, se describirán los diferentes tipos de escuela que han ocurrido a lo largo de los años para finalmente tener hoy el concepto de clima organizacional:

En primer lugar, de acuerdo a Arano et al. (2016), aparece la escuela científica donde está los aportes de Taylor (1856-1915), esta se enfoca en el aspecto económico indicando que los altos mandos de las organizaciones se enfocaban más en las recompensas económicas para lograr una mayor productividad, esto se debe a que en esa época el enfoque era “a más producción mayores ingresos de dinero”.

En segundo lugar, Arano et al. (2016) mencionan que aparece la escuela clásica donde está el aporte de Henry Fayol (1841-1925). Fayol tenía a la empresa como un todo, no solo una parte de ella, de esta manera se priorizó resolver los problemas existentes en el área de producción principalmente el bajo desempeño de los trabajadores.

En tercer lugar, López y Pinilla (2021) indican que aparece la escuela de las relaciones humanas en 1930. Hellriegel, Jackson y Slocum mencionan que, en un estudio que se realizó entre los años 1924 y 1933 promovido por Elton Mayo, que tuvo lugar en una de las plantas de la empresa Western Electric Company en la ciudad de Chicago (EEUU), afirma que existe relación entre la variable iluminación ambiental y la producción de los colaboradores, esto quiere decir que, les afecta directamente el nivel de iluminación que exista en la empresa para desempeñarse mejor. Esta escuela tuvo origen debido a la aplicación de ciencias del comportamiento, donde se tenía en cuenta a la persona como un ser socio psicológico. Se debe mencionar que era el líder quien debía obtener resultados positivos por parte del trabajador al cumplir con sus necesidades psicológicas, de esta manera lograban analizar su comportamiento hasta llegar a tener todo el control del colaborador.

En cuarto lugar, según Arano et al. (2016), aparece la escuela estructuralista en el año 1950 donde está el aporte de Max Weber, quien hace énfasis a las actividades de la organización con base en las relaciones de autoridad. Así mismo, explica que como sería un modelo ideal de organización al que nombró burocracia, donde se encontraba definida por las

normas y reglas que existían en la organización. Adicionalmente, en esta escuela no dejan de ver la producción, pero se plantea desde el punto de vista social, es decir no se ve a la organización como entes aislados sino como parte fundamental de un sistema social en donde de manera permanente se mantienen relaciones continuas con el medio o entorno que los rodea como son las variables políticas, culturales, sociales, económicas, etc.

Finalmente, en el año 1960 aparece la última escuela que es la conductista. Aquí cada individuo que es parte de una organización es analizado e investigado en sus comportamientos poniendo especial énfasis en sus emociones, atenciones, estímulos, entre otros. Uno de los principales teóricos que dio un aporte fue Abraham H. Maslow quien jerarquiza las necesidades del ser humano según el orden de importancia. Otro que aportó en esta escuela es Frederick Herzberg con su teoría de los dos factores X e Y para explicar la conducta de las personas en situaciones de trabajo. También se encuentran aportes de Forehand y Gilmer, quienes conceptualizan al clima organizacional como un conjunto de características percibidas por los trabajadores para darse cuenta de una organización y distinguirla de otras, su estabilidad es relativa en el tiempo y tiene influencia en el comportamiento de las personas en la organización. Por otro lado, Taguiri y Litwin aportaron al concepto de clima organizacional indicando que es el resultado de un conjunto de interpretaciones que realizan los miembros de una organización y que impactan en sus actitudes y motivación. Por último, Campbell, Dunnette, Lawler y Weick, aportaron al concepto de clima como un conjunto de atributos específicos que pueden ser inducidos de la forma en que la organización acuerda con sus miembros (como se cita en Arano et al., 2016).

López y Pinilla (2021) mencionan que actualmente existen organizaciones que se inclinan en lograr las necesidades y expectativas de los trabajadores, ya que lo que buscan es que exista un entorno laboral estable y tranquilo, de esa manera crean una fidelidad del trabajador hacia la empresa y tiene impacto positivo en la imagen de esta.

Según lo expresado por los autores, el clima organizacional va de la mano con la motivación laboral. De acuerdo con Rodríguez et al. (2020), a mediados del siglo XVIII aparece la motivación laboral. Con el surgimiento de la industrialización, fue el fin de los talleres artesanales que se convirtieron en fábricas y ocasionaron que las relaciones personales laborales sean mucho más complicadas, esto debido a la coordinación de tareas a ejecutar por una gran cantidad de individuos con pensamientos diferentes. Es en esa instancia en donde empezó a haber un bajo nivel de productividad donde el principal problema era la influencia de las conductas personales en las actividades laborales. Por lo que era una necesidad el hallar

una forma de balancear las necesidades de los colaboradores con los intereses de la organización. Con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 1919, esta cuestión se llevó a cabo, ya que, gracias a este organismo, se pudo empezar a proponer el bienestar de los trabajadores como un asunto importante.

La motivación es distinta en cada individuo debido a que cada uno de ellos tienen diferentes necesidades que consideran importantes; esta situación origina que las personas tengan diferentes tipos de conductas, que a pesar de que sean distintas, la motivación es la misma para todos.

Queda evidenciado que un buen clima organizacional conlleva a obtener ventajas para la organización, este factor es influyente en la motivación laboral que puede existir en los colaboradores de una empresa porque aporta al crecimiento de la misma. Por ejemplo, Palomino (2022) realizó un estudio a los trabajadores del Consorcio Educativo Carrión Cusco en plena coyuntura de la pandemia COVID19 – 2021, en donde se investigó al clima organizacional y motivación laboral de esta institución, en este estudio se concluyó que existe una correlación positiva directa entre la dimensión autonomía en el trabajo y la variable motivación laboral, por lo que se puede deducir que mientras más autonomía exista dentro de un centro de trabajo, el clima organizacional será mucho mejor.

Continuando con los antecedentes, Calderón (2021) realizó una investigación titulada “La gestión de remuneración y su efecto en la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, Sede Hipólito Unanue, Periodo 2020”, en donde concluyó: que con un nivel de confianza de 95%, se ha precisado que la Gestión de Remuneración tiene efecto positivo con un R^2 de 38.9% en la Motivación Laboral de dicha institución, demostrado por el valor-p que se obtuvo mediante la prueba de regresión lineal simple, el cual fue de 0.000, teniendo un valor menor que el nivel de error, el cual fue de 0.05, infiriendo así que, si se direcciona de forma adecuada a la gestión de remuneración, podrá existir una mejora en la motivación laboral del personal.

En la misma línea, Silva (2021) realizó una investigación del personal administrativo de la Universidad Nacional De Cajamarca 2019 acerca del clima y la motivación laboral, en donde concluyó que: existe una influencia significativa positiva débil por parte de la dimensión estructura sobre la motivación laboral dentro del personal de esta institución, con una $\rho = ,299$.

Por otro lado, Palomino (2022) en su investigación titulada “Clima organizacional y motivación laboral en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco en pandemia covid19 – 2021”, concluyó que entre el apoyo (dimensión de clima organizacional) y la motivación laboral existe una relación negativa (-.007) y no significativa (.948).

Del mismo modo, Bardales (2022) realizó la investigación titulada “Clima organizacional y motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huambos, 2020”, en donde se determinó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de la mencionada institución, en donde se halló un coeficiente Rho = 0,567, este número manifiesta una correlación positiva moderada.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable clima organizacional

- **Teoría del clima organizacional**

De acuerdo a Brunet (1987), la manera en la que los trabajadores perciben e interpretan la realidad es muy importante. Si lo que sirve para poder descifrar la realidad son las características psicológicas de los trabajadores como el grado de aprendizaje, la personalidad, la fortaleza a la presión, las actitudes, los valores y las percepciones, éstas también se ven influenciadas por los resultados obtenidos por la empresa. Es por ello que, un empleado que opta por una postura negativa en su centro laboral debido al clima que percibe, va a desarrollar una postura aún más negativa cuando se percate de los resultados que obtiene la organización.

Brunet (1987) menciona que el clima está constituido por distintos componentes y esta condición multifacética es importante al momento en el que el experto en la administración de talento humano escoja y ejecute el cuestionario para conocer acerca del clima de su empresa. Efectivamente, que un cuestionario se considere como bueno, depende del tipo y cantidad de dimensiones que mide. Mientras más permita este instrumento el filtrar las dimensiones más esenciales de la institución investigada, más competente será.

La variable “clima organizacional” se basa en la Teoría de Brunet (1987). Él menciona que la cantidad dimensiones de clima son distintas dependiendo del autor, aunque hay autores que tienen varias dimensiones en común. No obstante, la encuesta que el investigador use para

llevar a cabo la evaluación del clima debe garantizar que su instrumento incluya por lo menos las siguientes dimensiones de estudio:

1. **Autonomía:** Dentro de esta dimensión se incluye la independencia e iniciativa de los trabajadores, el rigor de las normas de la empresa y el nivel de responsabilidad de los empleados. La característica principal de esta dimensión trata acerca del nivel de libertad que el empleado puede poseer al momento de tomar decisiones y en la manera en la que solucione las dificultades en el trabajo. En esta dimensión, se observa hasta qué punto la empresa motiva la independencia de los trabajadores al momento de decidir.

2. **Grado de estructura del puesto:** Esta dimensión está basada en la manera en la que los superiores constituyen y anuncian los métodos de trabajo y los objetivos y metas que los empleados deben llevar a cabo. Esta dimensión engloba a las políticas, consignas y directrices que una empresa puede manifestar e influyen de forma directa a la manera en la que los trabajadores realizan sus funciones.

3. **Remuneración:** Esta dimensión se refiere a las posibilidades de ascenso y remuneración. Es la percepción de justicia y equidad con el trabajo realizado, en otras palabras, se evalúa la relación que existe entre el sueldo o remuneración recibida y las actividades labores realizadas.

4. **Consideración, agradecimiento y apoyo:** Esta dimensión se refiere a la ayuda, gratitud y reconocimiento que un empleado recibe por parte de su superior. En primer lugar, la consideración alude a la confianza y empatía que un jefe brinda a sus subordinados. En segundo lugar, el agradecimiento se trata de la valoración o reconocimiento que recibe el trabajador por el logro de sus metas, por parte de su superior. Y finalmente, el apoyo está basado en el tipo de ayuda que brinda un jefe a los colaboradores, ya sea en problemas relacionados con el trabajo o de su vida personal, además del compañerismo que se brindan entre colegas.

Por lo tanto, según el autor, mientras el cuestionario contenga la mayor cantidad de características y preguntas acerca de las dimensiones mencionadas, la definición del clima organizacional será más integral y precisa.

2.2.2. Variable Motivación laboral

- **Teoría de motivación laboral**

En el presente trabajo, la variable motivación laboral se basa en la Teoría de las expectativas de Vroom. De acuerdo a Robbins y Judge (2017), Vroom indica en esta teoría que nuestras acciones están asociadas al nivel de expectativa que poseemos al cumplir una meta y su beneficio respectivo. En otras palabras, si los trabajadores desean lograr un resultado positivo en la evaluación de desempeño, mejorará su nivel de productividad, ya que se sentirán motivados por obtener altos resultados. Es importante reconocer que la motivación será superior siempre que la retribución de la empresa con el colaborador por tener un buen desempeño logre satisfacer las necesidades de este. Los resultados positivos de esta evaluación generarán beneficios como un reconocimiento verbal por parte de sus superiores o un incremento en el sueldo. Es por ello que esta teoría se centra en las siguientes tres relaciones:

1. Relación esfuerzo-desempeño: La posibilidad en la que una persona que, con una cantidad determinada de esfuerzo, inducirá al desempeño. Cabe mencionar que para que exista dicha relación el colaborador debe contar con las habilidades necesarias y darse cuenta que su evaluación de desempeño es objetiva y justa.

2. Relación desempeño-recompensa: Magnitud en la que una persona considera que el desempeño, a cierto grado, lo conducirá a lograr un beneficio deseado. Dicha relación será significativa mientras el colaborador vea transparencia y que realmente se recompense el desempeño; esto quiere decir que no exista favoritismo sino igualdad para todos los colaboradores.

3. Relación recompensas-metas personales: Magnitud en el que los beneficios de la organización complacen a los objetivos personales de una persona y lo llamativo que tienen estos beneficios potenciales para esta. Cabe recalcar que las metas son la que guían el comportamiento individual.

2.3. Definición de términos básicos

- a. Clima Organizacional: Méndez define al clima organizacional como un conglomerado de características que resaltan en el ambiente interno en el que opera la organización, las cuales llegan a influir en las conductas, creencias, valores y percepciones de las personas, lo que determina su comportamiento y satisfacción laboral (como se cita en Mejía-Chavarría, 2019).
- b. Autonomía: Guevara menciona que la autonomía laboral es la facultad que posee el trabajador para poder tomar decisiones acerca de la forma en la que realiza su

trabajo, lo que da como consecuencia el aumento de su rendimiento, de la proactividad y del compromiso con la organización (como se cita en Cabezas & Brito, 2021).

- c. Remuneración: Beltrán (2020) manifiesta que la remuneración es una compensación que se da a un individuo por haber brindado un servicio, en un lugar determinado y en un tiempo específico.
- d. Estructura organizacional: Según Robbins y Judge, al hablar de estructura organizacional se entiende que representa autoridad, y a la vez la agrupación o división del trabajo y la atribución innata del puesto, para dar órdenes a personas bajo su cargo (como se cita en Cartagena & Sosa, 2018).
- e. Consideración, agradecimiento y apoyo: Sanchez (2022) menciona que se refiere al apoyo y ayuda que un colaborador recibe por parte de un jefe o superior. Está basado en la ayuda que brindan los altos mandos de una organización a los trabajadores, cuando estos tienen dificultades que pueden estar relacionados con su trabajo o con su vida personal.
- f. Motivación laboral: Para Marin y Placencia, la motivación es una condición interna que está asociada con la manera en la que las personas se comportan. Esta manera de comportamiento se encuentra relacionado con las diferentes circunstancias que ocasionan el dirigir y conservar una determinada conducta hacia un fin u objetivo (como se cita en Bernal et al., 2022).

CAPITULO III: HIPOTESIS – VARIABLES – ASPECTOS DEONTOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

La relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali es directa y significativa.

3.1.2. Hipótesis específicas

- a) La relación entre la autonomía y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali es directa y significativa.
- b) La relación entre la remuneración y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali es directa y significativa.
- c) Existe relación directa y significativa entre la estructura del puesto y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali.
- d) La relación entre la consideración, agradecimiento y apoyo, y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali es directa y significativa.

3.2. Variable y operacionalización de variables

3.2.1. Variables

- **Variable independiente: clima organizacional**

Para evaluar la variable clima organizacional se tomó en consideración a las dimensiones propuestas por la teoría de Brunet (1987), que son: la consideración, agradecimiento y apoyo, la remuneración, la estructura del puesto y la autonomía.

- **Variable dependiente: motivación laboral**

Con respecto a la variable motivación laboral, para evaluarla se tomó en consideración las dimensiones propuestas de acuerdo a la teoría de Vroom, de acuerdo a Robbins y Judge (2017), Vroom menciona que estas son: la relación recompensa- metas personales, la relación esfuerzo – desempeño y la relación desempeño – recompensa.

3.2.2. Operacionalización de variables

Tabla 3.1:

Operacionalización de la variable clima organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<p>Clima organizacional:</p> <p>Es un conglomerado de características que resaltan en el ambiente interno en que opera la organización, las cuales llegan a influir en las conductas, creencias, valores y percepciones de las personas, lo que determina su comportamiento y satisfacción laboral (Méndez, 2006, como se cita en Mejía-Chavarría, 2019).</p>	<p>Autonomía:</p> <p>Es la facultad que posee el trabajador para poder tomar decisiones acerca de la forma en la que realiza su trabajo, lo que da como consecuencia en el aumento de su rendimiento, de la proactividad y del compromiso para con la organización. (Guevara, 2016 como se cita en Cabezas & Brito, 2021).</p>	<p>Iniciativa para desarrollar su trabajo</p>	1. Te consideras un trabajador con iniciativa	Escala de Likert
		<p>Responsabilidad para desarrollar su trabajo.</p>	2. Te consideras un trabajador responsable	
		<p>Independencia para desarrollar su trabajo</p>	3. Te considera un trabajador con independencia	
		<p>Grado de libertad para toma de decisiones</p>	4. Cuenta con grado de libertad para tomar de decisiones	
		<p>Forma de solucionar problemas</p>	5. Cuenta con grado de libertad para solucionar problemas	
	<p>Remuneración:</p> <p>Es una compensación que se da a un individuo por haber brindado un servicio, en un lugar determinado y en un tiempo específico (Beltrán, 2020).</p>	<p>Satisfacción de necesidades</p>	6. Está satisfecho (a) con su remuneración	
		<p>Remuneración justa de acuerdo a la descripción del puesto</p>	7. Su remuneración cubre sus necesidades básicas y familiares	
		<p>Remuneración en relación al esfuerzo</p>	8. Su remuneración es justa en relación al trabajo que realiza	
			9. Su remuneración compensa con las horas trabajadas	
	<p>Otras opciones laborales</p>	10. Cambiarías de trabajo si te ofrecieran una mejor remuneración		
	<p>Estructura del puesto:</p> <p>Representa autoridad, y a la vez la agrupación o división del</p>	<p>Competencias</p>	11. Los conocimientos que posees te garantizan el normal desempeño de tus funciones	

	trabajo y la atribución innata del puesto, para dar órdenes a personas bajo su cargo. (Robbins & Judge, 2013, como se cita en Cartagena & Sosa, 2018)	Talento	12. Tu desempeño lo realizas de manera correcta y eficiente	
			13. El cumplimiento de los trabajos que realizas se relaciona con tu capacidad innata y creativa	
Consideración, agradecimiento y apoyo: Se refiere al apoyo y ayuda que un colaborador recibe por parte de un jefe o superior. Está basado en la ayuda que brindan los altos mandos de una organización a los trabajadores, cuando estos tienen dificultades que pueden estar relacionados con su trabajo o con su vida personal (Sanchez, 2022).		Reconocimiento	14. El producto del trabajo que realizas es de calidad	
			15. La carga de trabajo asignado es la adecuada	
		Gratitud	16. Ha recibido reconocimiento por un trabajo bien hecho	
			17. Su talento, capacidad y preparación son reconocidos	
		Soporte	18. Recibe agradecimiento por haber participado en un importante logro de su área	
			19. Los ambientes de su área son seguros y cómodos	
20. Hay unidad en su área, todos cooperan y se apoyan mutuamente				

Nota. Adaptada de *Importancia del Clima laboral para el cumplimiento de los objetivos organizacionales*, por Davies, 2022 (<https://doi.org/10.15381/gtm.v25i49.19842>).

Tabla 3.2:

Operacionalización de la variable motivación laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<p>Motivación Laboral:</p> <p>Es una condición interna que está asociada con la manera en la que las personas se comportan. Esta manera de comportamiento se encuentra relacionado con las diferentes circunstancias que ocasionan el dirigir y conservar una determinada conducta hacia un fin u objetivo. (Marin & Placencia, 2017, como se cita en Bernal et al., 2022)</p>	<p>Relación esfuerzo-desempeño:</p> <p>La posibilidad en la que una persona que, con una cantidad determinada de esfuerzo, inducirá al desempeño. Cabe mencionar que para que exista dicha relación el colaborador debe contar con las habilidades necesarias y darse cuenta que su evaluación de desempeño es objetiva y justa (Robbins & Judge, 2017).</p>	Rendimiento	1. Si te esfuerzas más en tu trabajo mejora significativamente tu rendimiento	Escala de Likert
		Logros	2. Si te esfuerzas más en tu trabajo consigues mejores logros	
		Productividad y calidad	3. Si te esfuerzas más en tu trabajo aumenta tu productividad	
			4. Si te esfuerzas más en tu trabajo mejora la calidad de tu desempeño	
		Actitud	5. Si te esfuerzas más en tu trabajo mejora la actitud de tu desempeño	
		Relaciones	6. Si te esfuerzas más en tu trabajo mejora las relaciones con tus compañeros	
		Reconocimiento	7. Si te esfuerzas más en tu trabajo eres reconocido como empleado efectivo cumplidor	
	<p>Relación desempeño-recompensa:</p> <p>Magnitud en la que una persona considera que el desempeño, a cierto grado, lo conducirá a lograr un beneficio deseado. Dicha relación será significativa mientras el colaborador vea transparencia y que realmente</p>	Instrumentalidad extrínseca	8. Si tu desempeño mejora obtienes un buen sueldo	
			9. Si tu desempeño mejora obtienes sueldos adicionales	
			10. Si tu desempeño mejora obtienes aumento de sueldo	
			11. Si tu desempeño mejora obtienes un ascenso	
		Instrumentalidad intrínseca	12. Si tu desempeño mejora obtienes mayores responsabilidades y	

	se recompense el desempeño; esto quiere decir que no exista favoritismo sino igualdad para todos los colaboradores (Robbins & Judge, 2017).		capacidad de decisión sobre tu trabajo	
			13. Si tu desempeño mejora aumenta tu capacidad para asumir más retos en tu trabajo	
			14. Si tu desempeño mejora aumenta tu satisfacción personal	
	Relación recompensas-metas personales: Magnitud en el que los beneficios de la organización complacen a los objetivos personales de una persona, y lo llamativo que tienen estos beneficios potenciales para esta. Cabe recalcar que las metas son la que guían el comportamiento individual (Robbins & Judge, 2017).	Valencia extrínseca	15. Cuando realizas bien tu trabajo pretendes obtener un trabajo interesante o estimulante	
			16. Cuando realizas bien tu trabajo pretendes obtener más oportunidades para promocionarte	
		Valencia intrínseca	17. Cuando realizas bien tu trabajo pretendes obtener mayores responsabilidades y capacidad de decisión sobre tu trabajo	
			18. Cuando realizas bien tu trabajo pretendes demostrarte que eres capaz de asumir nuevos retos en tu trabajo	
			19. Cuando realizas bien tu trabajo muestras capacidades y habilidades	
			20. Cuando realizas bien tu trabajo pretendes crecer y desarrollarte personalmente	

Nota. Adaptada de *Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la Teoría de la expectativa de Vroom*, por Guirado, 2019 (<http://hdl.handle.net/10952/4220>).

3.3. Aspectos deontológicos de la investigación

Los instrumentos se aplicaron a los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali, teniendo en cuenta el respeto a los derechos humanos, al código de ética de la investigación nacional y al principio de autonomía. Los datos que se obtuvieron, sólo se usaron en el desarrollo de la presente investigación.

De acuerdo a Winkler y Letelier (2014), el principio de autonomía está definido como el uso de referencias que se encuentran vinculadas a la libertad que poseen las personas que forman parte de un estudio o investigación, para autorizar o no las intromisiones que realiza el investigador. El de logro de la autorización se desarrolla a partir del primer contacto con el investigado potencial, y sigue a lo largo de toda la investigación. Las personas que realizan el estudio (investigadores), piden la autorización a través del requerimiento de la información, explicación y repetición a los posibles objetos de estudio, esclareciendo cada una de las dudas mientras van apareciendo y de esta manera garantizan que cada investigado comprenda por completo los procesos que se están realizando. A través de esto, los individuos que llevan a cabo la investigación, muestran respeto por la autonomía y dignidad de las personas entrevistadas. Se debe brindar a los entrevistados, el tiempo que se requiera para que puedan tomar una decisión, en donde también se incluya el tiempo que puedan usar para preguntar a los miembros de su familia u otros. Bajo esta instrucción, los investigados tuvieron toda la autonomía que necesitaron para marcar la respuesta que ellos consideraban como las más adecuada.

CAPITULO IV: METODOLOGÍA

4.1. Diseño metodológico

4.1.1. Tipo

La presente investigación es de tipo cuantitativo. Según Cantú et al. (2019), este modelo de investigación utiliza los resultados y conocimientos obtenidos del estudio, permiten conocer la realidad social a través de una manera sistemática, organizada y rigurosa. La investigación aplicada responde a los desafíos de comprender una realidad social cambiante y compleja.

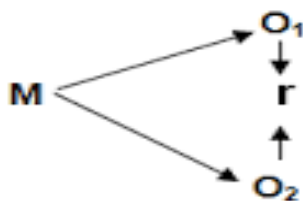
4.1.2. Diseño

El diseño de la investigación es no experimental transeccional correlacional. Según Hernández en este tipo de investigación se describe la relación entre dos o más variables y se determina su correlación haciendo uso de estadísticos inferenciales según el tema establecido. Este diseño de investigación toma en cuenta un enfoque de tipo cuantitativo, en donde puede observarse situaciones ya existentes, no se interfiere de manera intencional para alterarlas (como se cita en Solanilla, 2019).

4.1.3. Estructura de la investigación

Figura 4.1:

Esquema de la investigación



Nota: De “Relación de la paralización de obras públicas y la crisis política”, por Marín et. al, 2020, *Ingeniería: Ciencia, Tecnología e Innovación*, 7 (1), p. 5 (<https://doi.org/10.26495/icti.v7i1.1354>).

Donde:

M: Muestra de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali

O1: Observación variable clima organizacional

r: relación existente entre variables

O2: Observación variable motivación laboral

4.1.4. Unidad de investigación

Un trabajador (a) de una Organización Pública de la Región Ucayali. Los participantes del estudio fueron seleccionados de forma aleatoria, el único requisito era que trabajen en la sede central de esta organización y que pertenezcan a planilla; el 82.7% contaban con estudios superiores, sus edades iban desde los 19 hasta los 60 años o más. Pertenecían a cualquiera de las diferentes áreas de esta institución como: contabilidad, imagen institucional, gerencia y subgerencia de desarrollo institucional, logística, recursos humanos, tesorería, administración, planificación y presupuesto, archivo, secretaría general, entre otras.

4.2. Diseño muestral

4.2.1. Definición de Población

Para Polit y Hungler, la población que es objeto de investigación es la que, mediante determinados criterios, ha sido seleccionada. La diferencia entre la población de estudio y la población teórica es que, en la primera, los individuos de estudio cumplen ciertas características que se han determinado de forma previa en la investigación (como se cita en Mucha-Hospinal et al., 2021).

Con respecto a la presente investigación, la población de estudio está constituida por los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali que se encuentran en planilla, que da un total de 131 personas. Información otorgada por la Oficina Ejecutiva de Gestión de Personas.

4.2.2. Definición de la muestra

De acuerdo con Serna (2019), el propósito del diseño muestral cuantitativo tiene como objetivo la generalización estadística planteada en base al muestreo aleatorio y a la teoría de la probabilidad, basada en métodos estadísticos. La finalidad del muestreo es por lo regular, siempre el mismo, disminuir el costo del estudio y aumentar la eficacia, a través de la elección de casos que permitan extraer conclusiones que representen a todo el grupo de estudio.

Debido a que la investigación es cuantitativa, el cálculo de la muestra se hará a través de la siguiente fórmula:

Figura 4.2:

Fórmula para calcular la muestra

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

Nota: De “Características de la comercialización de los frutos de berenjena en las principales ciudades de consumo en Colombia” por Aguilar, 2005, citado en Cadena-Torres et. al, 2020, *Temas Agrarios*, 25(2), p. 4 (<https://doi.org/10.21897/rta.v25i2.2357>).

Donde:

n = Tamaño de la muestra

P = Porcentaje a favor (50%)

Q = Porcentaje en contra (50%)

$Z_{\alpha/2}$ (Nivel de confianza) = 1,96

N = Tamaño del universo (131)

E (error de estimación máximo aceptado) = 0,05

Al aplicar la fórmula, se obtuvo una muestra de:

$$n = \frac{(1.96)^2 * (131) * (0.5) * (0.5)}{(0.5) * (0.5) * (1.96)^2 + (131 - 1) * (0.05)^2}$$

n = 98 trabajadores

La información colocada proviene de una parte representativa de la población de interés para su estudio y el margen de error considerado se encuentra dentro de los márgenes comúnmente aceptados, lo que permite validar la aleatoriedad y la representatividad estadística de los resultados.

CAPITULO V: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Resultados de la investigación

5.1.1 Preguntas Generales

- **Género**

Con respecto al género de los encuestados la mayoría (57.14%) fueron trabajadores del género masculino y un 42.86% del género femenino.

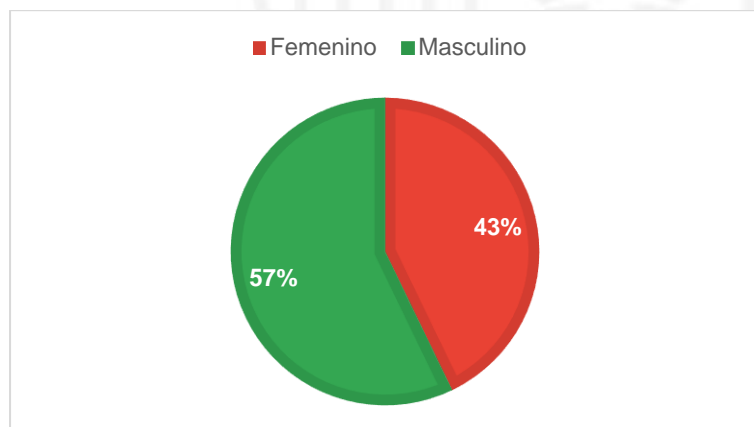
Tabla 5.1:

Género de los encuestados

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	42	43	43	43
Masculino	56	57	57	100
n	98	100	100	

Figura 5.1:

Gráfico circular de la distribución porcentual de los encuestados respecto al género



- **Edad**

Con respecto a la edad de los encuestados, existe un 17% que corresponde a trabajadores que tienen entre 35-39 años y otro 17% que tienen 50-54 años, así mismo existe un 15% que tienen 55-59 años y otro 15% que tienen de 60 a más años. Por otro lado, hay un 11% que están entre 45-49 años, un 10% que están entre 40-44 años, un 8% se encuentran entre los 25-29 años y finalmente un 4% que tienen entre 19-24 y finalmente un 3% que tienen entre 30-34 años respectivamente.

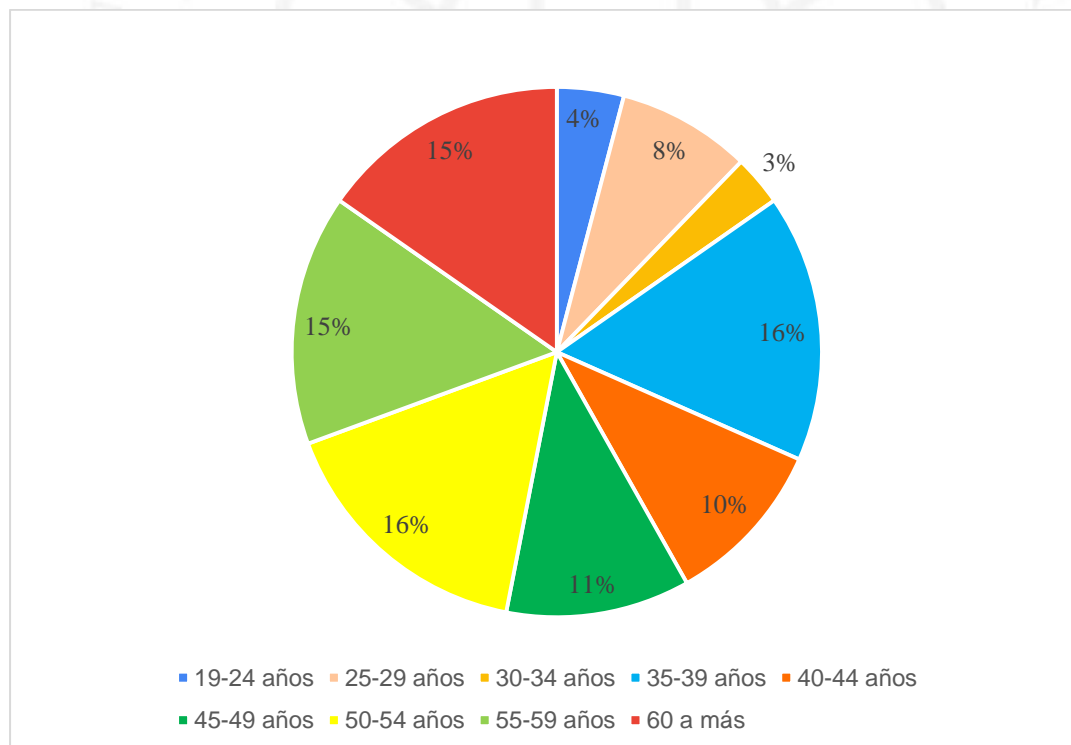
Tabla 5.2:

Edad de los encuestados

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
19-24 años	4	4	4.08	4
25-29 años	8	8	8.16	12
30-34 años	3	3	3.06	15
35-39 años	16	16	16.33	32
40-44 años	10	10	10.2	42
45-49 años	11	11	11.22	53
50-54 años	16	16	16.33	69
55-59 años	15	15	15.31	85
60 a más	15	15	15.31	100
n	98	100	100	

Figura 5.2.

Gráfico circular de la distribución porcentual de los encuestados respecto a la Edad



- **Nivel Educativo**

En relación al grado de instrucción la mayoría (97.96%) tienen estudios superiores; mientras que la minoría (2.04%) de los encuestados su nivel de instrucción es secundaria.

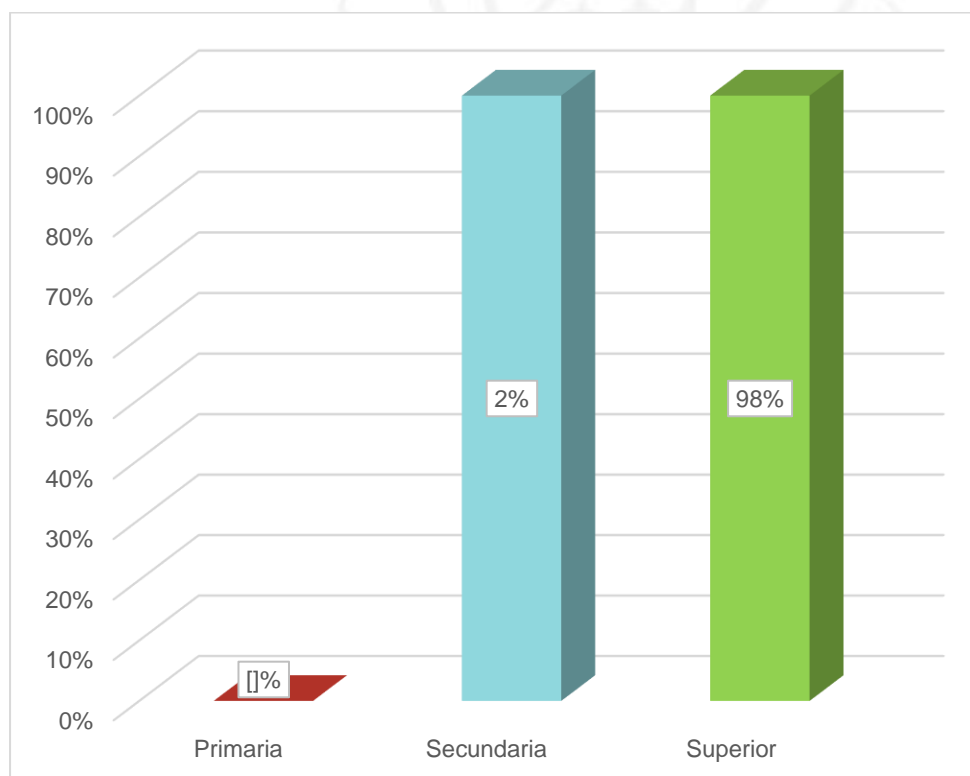
Tabla 5.3:

Nivel educacional

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Primaria	0	0	0	0
Secundaria	2	2	2	2
Superior	96	98	98	100
n	98	100	100	

Figura 5.3.

Distribución porcentual de los encuestados respecto al nivel educacional

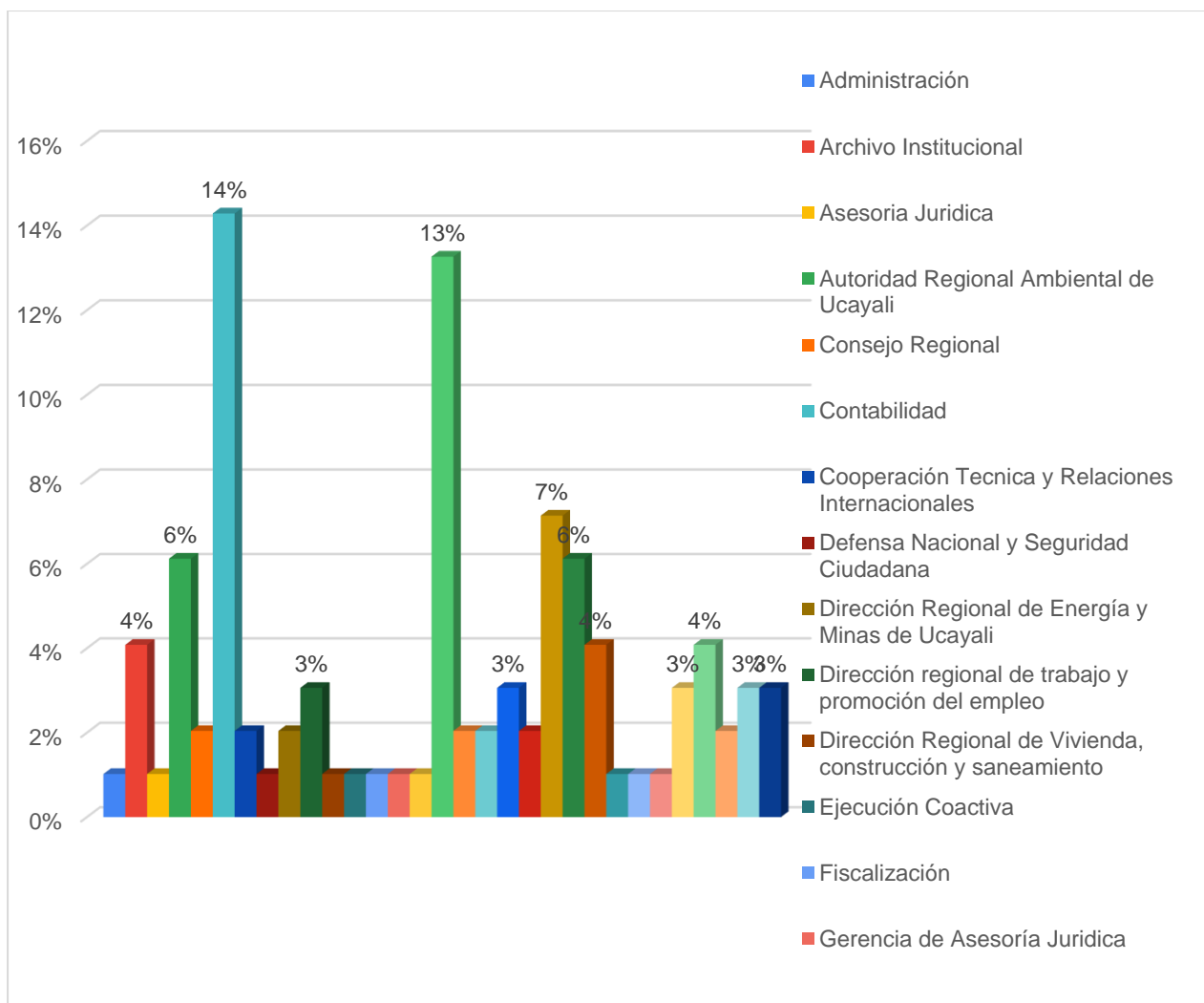


- **Área de trabajo a la cual pertenece dentro de una Organización Pública de la Región Ucayali**

Con respecto al área de trabajo a la que pertenecen dentro de una Organización Pública de la Región Ucayali, gran parte de los encuestados (14%) pertenecen al área de administración, seguida del área de autoridad regional ambiental de Ucayali con 13%, entre otras.

Figura 5.4.

Distribución porcentual de los encuestados respecto al área de trabajo a la que pertenecen



5.1.2 Variable Clima Organizacional

- **Iniciativa**

En la tabla y en la figura se puede observar que ninguno de los encuestados se considera un trabajador sin iniciativa, por el contrario, la mayoría de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali (67%) piensa que siempre tienen iniciativa propia, el 28% casi siempre y el 5% a veces.

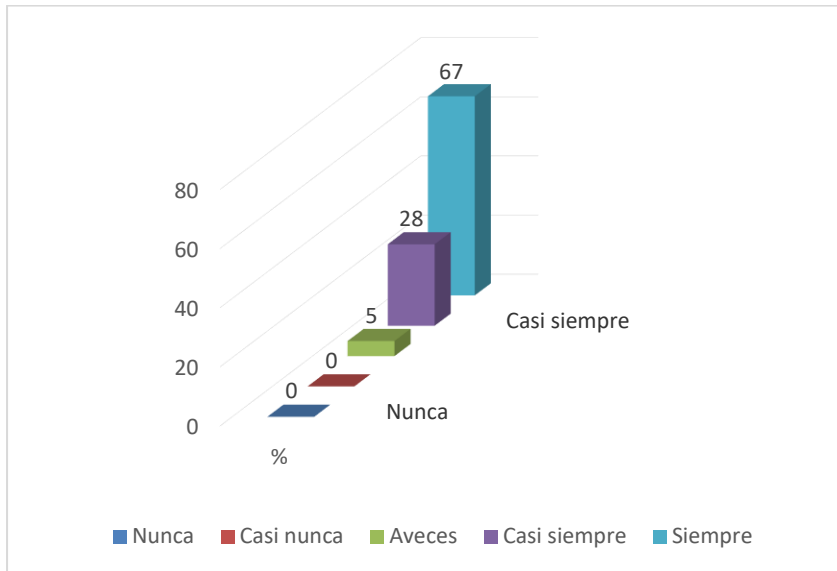
Tabla 5.4.

Ítem 1: Te consideras un trabajador con iniciativa

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0	0
Casi nunca	0	0	0	0
A veces	5	5	5	5
Casi siempre	27	28	28	33
Siempre	66	67	67	100

Figura 5.5:

Distribución porcentual de los encuestados respecto a la iniciativa en el trabajo



- **Responsabilidad**

En la tabla y en la figura se puede observar que ninguno de los encuestados se considera un trabajador irresponsable sino lo opuesto ya que, el 89% de los trabajadores encuestados respondieron que siempre son responsables y el 11% casi siempre.

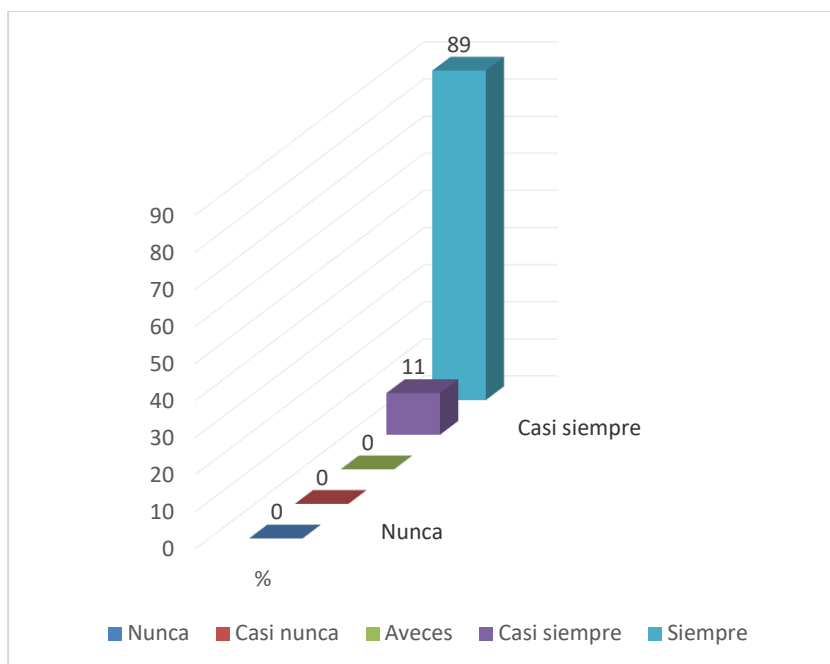
Tabla 5.5.

Ítem 2: Te consideras un trabajador responsable

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0	0
Casi nunca	0	0	0	0
A veces	0	0	0	0
Casi siempre	11	11	11	11
Siempre	87	89	89	100
n	98	100	100	

Figura 5.6:

Distribución porcentual de los encuestados respecto a la responsabilidad en el trabajo



- **Libertad de desarrollo de labores**

En este caso puede observar que la mayoría de trabajadores (54%) consideran que casi siempre tienen libertad al momento de desarrollar sus labores; el 34% considera que siempre y una minoría de 12% dice que a veces.

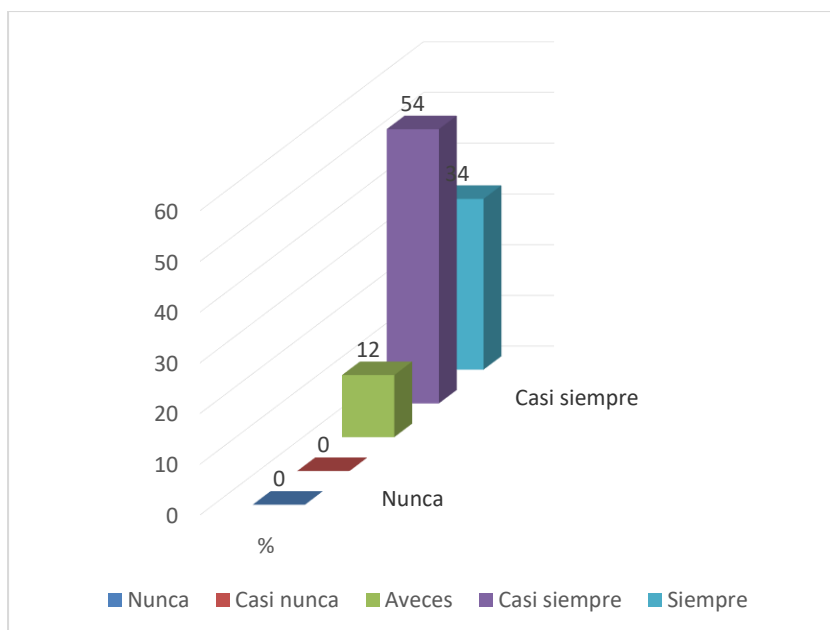
Tabla 5.6.

Ítem 3: Te consideras un trabajador con libertad para desarrollar tus labores en la Organización Pública de la Región Ucayali

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0	0
Casi nunca	0	0	0	0
A veces	12	12	12	12
Casi siempre	53	54	54	66
Siempre	33	34	34	100
n	98	100	100	

Figura 5.7:

Distribución porcentual de los encuestados respecto a la libertad para desarrollar sus labores



- **Libertad de tomar decisiones sin consultar a los superiores**

Como se puede observar en la tabla y en la figura, el 43% considera que a veces tiene libertad de tomar decisiones, el 19% respondió que siempre, un 17% respondió que nunca tienen la libertad de tomar decisiones sin previa consulta a sus superiores, otro 17% casi nunca y una minoría de 3% casi siempre.

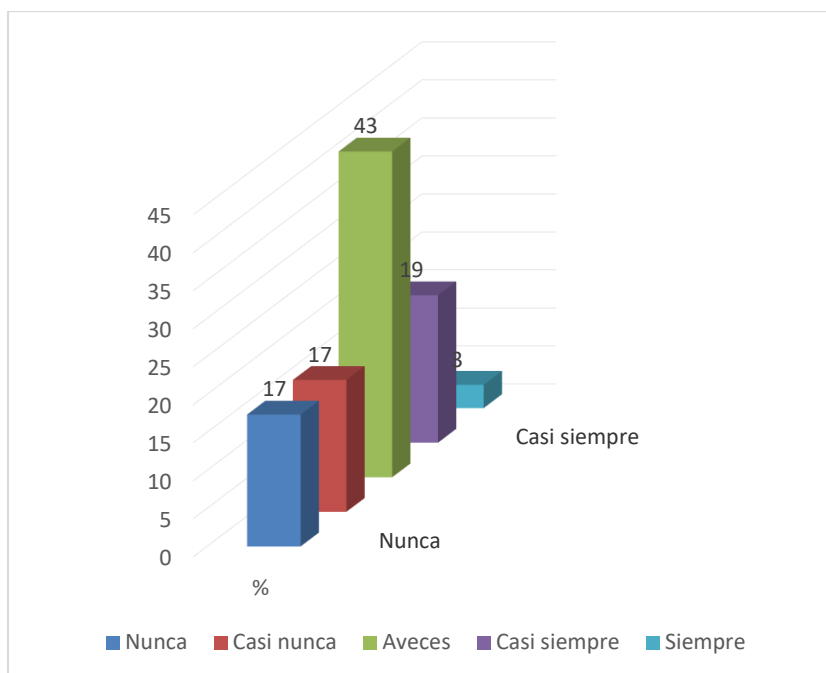
Tabla 5.7.

Ítem 4: En tu trabajo, ¿cuentas con la libertad para tomar de decisiones sin consultar a tus superiores?

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	17	17	17	17
Casi nunca	17	17	17	35
A veces	42	43	43	78
Casi siempre	19	19	19	97
Siempre	3	3	3	100
n	98	100	100	

Figura 5.8:

Distribución porcentual de los encuestados respecto a la libertad para tomar decisiones sin consultar a sus superiores



- **Libertad para solucionar problemas en el trabajo**

En esta pregunta se obtuvo como resultado que el 40% de trabajadores considera que a veces tienen la libertad para solucionar problemas relacionados con su trabajo, el 27% siempre cuenta con libertad, un 31% casi siempre y un 3% respondieron que nunca.

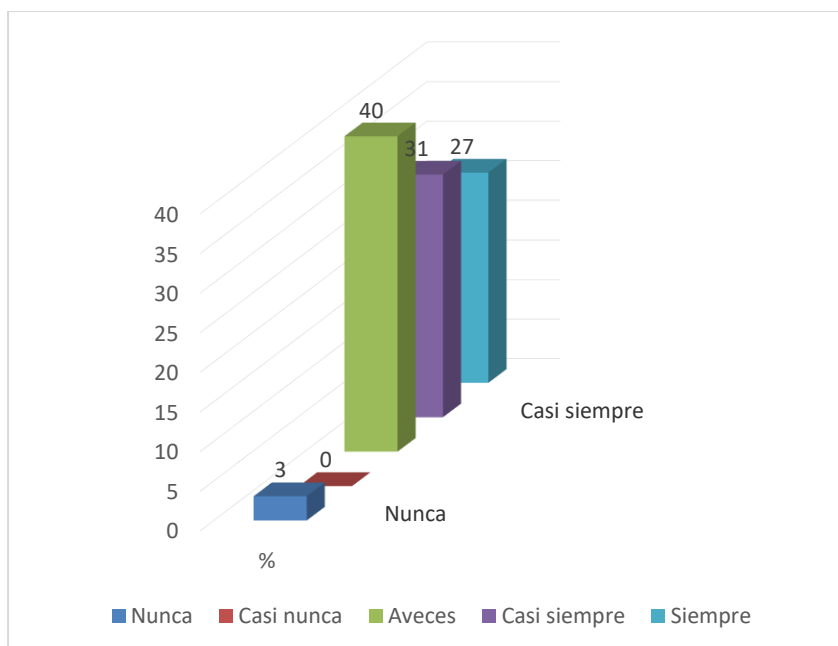
Tabla 5.8.

Ítem 5: Cuentas con la libertad para solucionar problemas relacionados con tu trabajo

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	3	3	3
Casi nunca	0	0	0	3
A veces	39	40	40	43
Casi siempre	30	31	31	73
Siempre	26	27	27	100
n	98	100	100	

Figura 5.9:

Distribución porcentual de los encuestados respecto a la libertad para solucionar problemas relacionados con tu trabajo



- **Satisfacción de la Remuneración**

En esta pregunta el 37% manifestó que nunca está satisfecho con su remuneración, el 14% casi nunca, el 19% a veces está satisfecho con respecto a este aspecto, el 24% casi siempre lo está y una minoría de 5% de los trabajadores siempre está satisfecho de su remuneración.

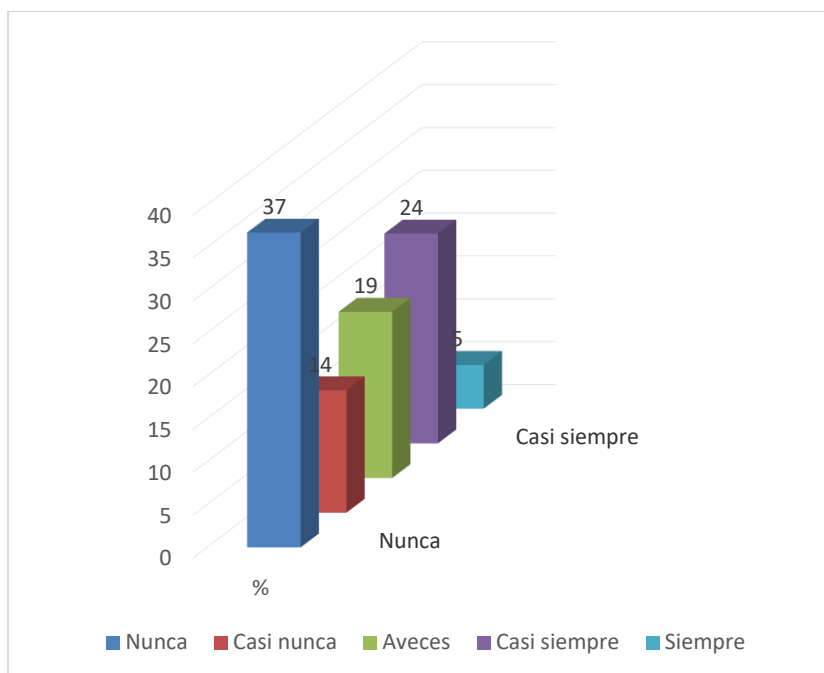
Tabla 5.9.

Ítem 6: Está satisfecho (a) con tu remuneración

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	36	37	37	37
Casi nunca	14	14	14	51
A veces	19	19	19	70
Casi siempre	24	24	24	95
Siempre	5	5	5	100
n	98	100	100	

Figura 5.10:

Distribución porcentual de los encuestados respecto a la satisfacción con su remuneración



- **Relación entre remuneración y necesidades básicas**

Como se observa en la tabla y en la figura, un 21% de trabajadores afirma que su remuneración nunca cubre sus necesidades básicas y familiares, el 24% manifestó que casi nunca, el 29% solo a veces, el 22% casi siempre y el 3% respondió que siempre.

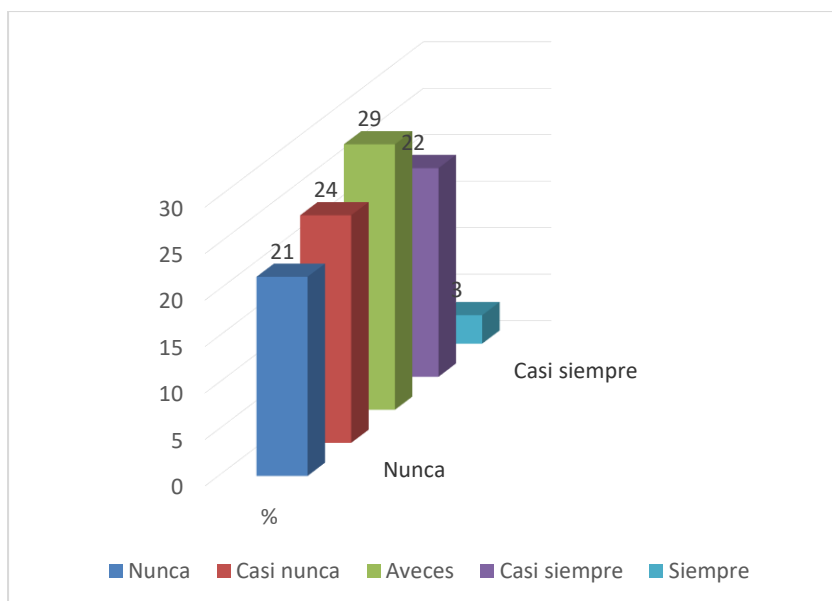
Tabla 5.10.

Ítem 7: Tu remuneración cubre tus necesidades básicas y familiares

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	21	21	21	21
Casi nunca	24	24	24	46
A veces	28	29	29	74
Casi siempre	22	22	22	97
Siempre	3	3	3	100
n	98	100	100	

Figura 5.11:

Distribución porcentual de los encuestados para indicar si su remuneración cubre sus necesidades básicas y familiares



- **Relación entre la remuneración y el trabajo que se realiza**

En la tabla y en la figura respectiva, se puede observar que la mayoría (35%) nunca considera que la remuneración es justa respecto al trabajo que realiza, el 27% manifestó que casi nunca la remuneración es justa, un 17% a veces, el 20% casi siempre y el 1% respondió que siempre.

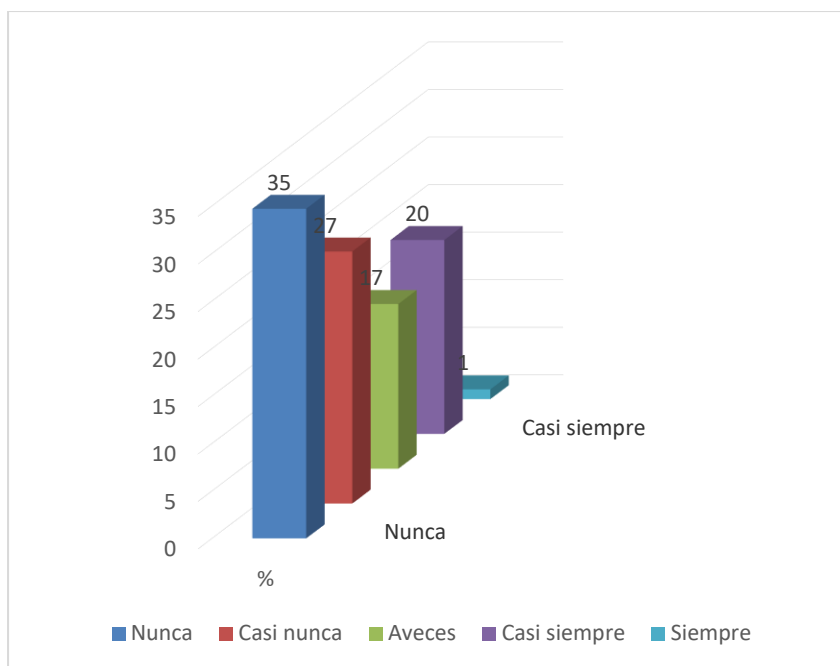
Tabla 5.11.

Ítem 8: Consideras que tu remuneración es justa en relación al trabajo que realizas

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	34	35	35	35
Casi nunca	26	27	27	61
A veces	17	17	17	79
Casi siempre	20	20	20	99
Siempre	1	1	1	100
n	98	100	100	

Figura 5.12:

Distribución porcentual de los encuestados para indicar si su remuneración es justa en relación al trabajo que realizas



- **Remuneración respecto a las horas trabajadas**

En la tabla y en la figura respectiva, se observa que la mayoría (31%) considera que la remuneración nunca compensa a las horas trabajadas, el 23% manifestó que casi nunca, el 27% a veces, el 15% considera que casi siempre y el 4% siempre.

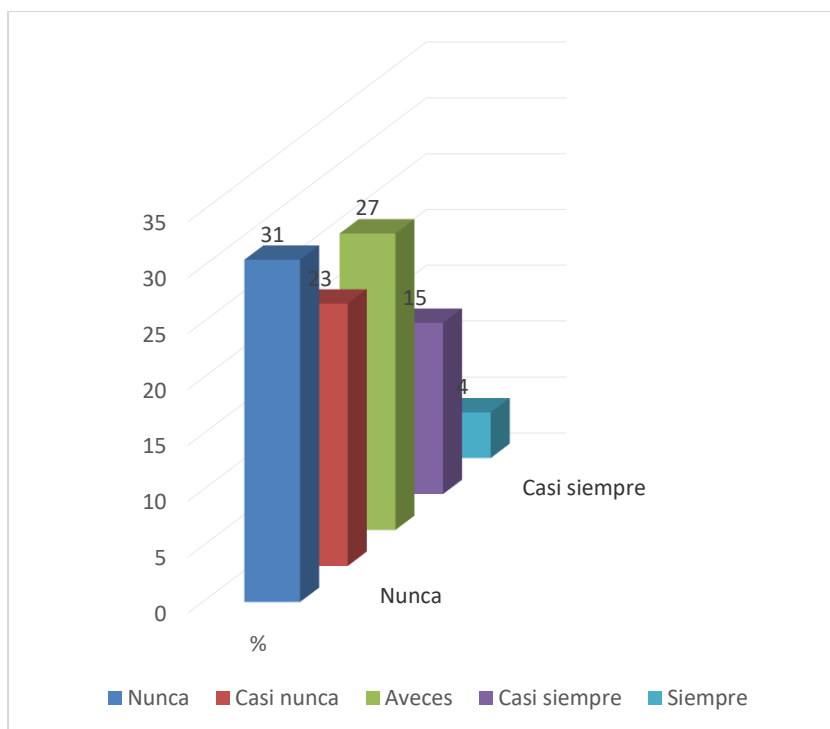
Tabla 5.12.

Ítem 9: Consideras que tu remuneración compensa con las horas trabajadas

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	30	31	31	31
Casi nunca	23	23	23	54
A veces	26	27	27	81
Casi siempre	15	15	15	96
Siempre	4	4	4	100
n	98	100	100	

Figura 5.13:

Distribución porcentual de los encuestados para indicar si su remuneración compensa con las horas trabajada.



- **Cambio de trabajo por una mejor remuneración**

En esta pregunta el 58% de trabajadores siempre se cambiaría de trabajo por una mejor remuneración, el 16% manifestó que casi siempre respecto a este aspecto, el 15% a veces, el 6% sostuvo que casi nunca se cambiaría y una minoría del 4% nunca se cambiaría por una mejor remuneración.

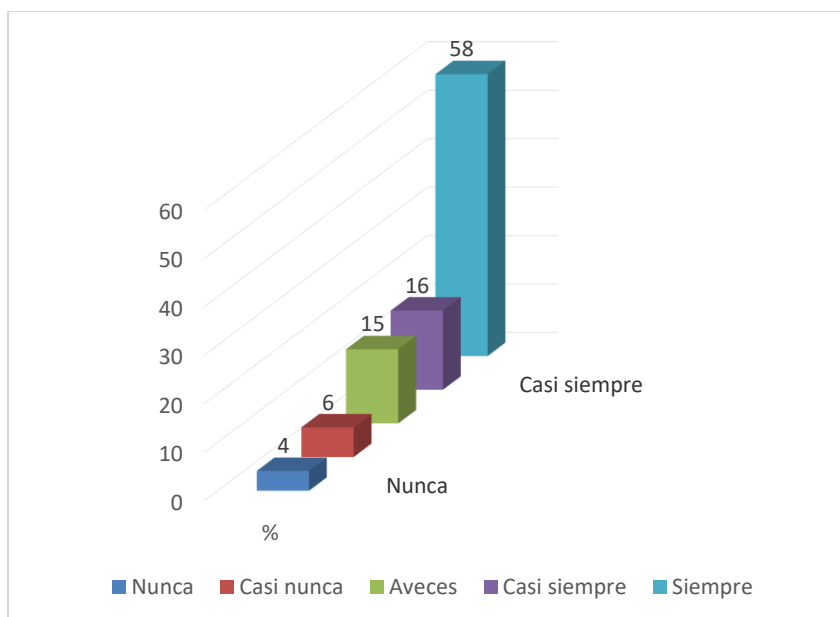
Tabla 5.13.

Ítem 10: Cambiarías de trabajo si te ofrecieran una mejor remuneración

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	4	4	4
Casi nunca	6	6	6	10
A veces	15	15	15	26
Casi siempre	16	16	16	42
Siempre	57	58	58	100
n	98	100	100	

Figura 5.14:

Distribución porcentual de los encuestados para indicar si cambiaría de trabajo si le ofrecieran una mejor remuneración



- **Desempeño en función a los conocimientos**

La mayoría de trabajadores (48%) considera que sus conocimientos siempre le garantizan el normal desempeño de sus funciones, el 41% casi siempre, el 10% manifestó que a veces y un 1% casi nunca.

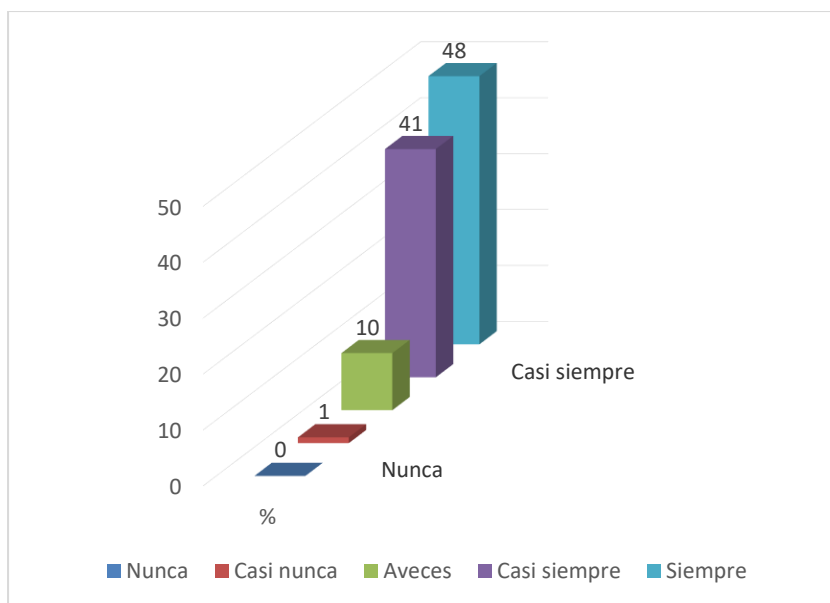
Tabla 5.14.

Ítem 11: Consideras que los conocimientos que posees te garantizan el normal desempeño de tus funciones

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0	0
Casi nunca	1	1	1	1
A veces	10	10	10	11
Casi siempre	40	41	41	52
Siempre	47	48	48	100
n	98	100	100	

Figura 5.15:

Distribución porcentual de los encuestados para indicar si los conocimientos que poseen le garantizan un normal desempeño de tus funciones



- **Realización de labores de forma correcta y eficiente**

En la tabla y en la figura respectiva se observa que un 49% considera que siempre realiza las labores de forma correcta y eficiente, un 47% manifestó que lo realiza casi siempre, un 3% a veces y un 1% considera que casi nunca.

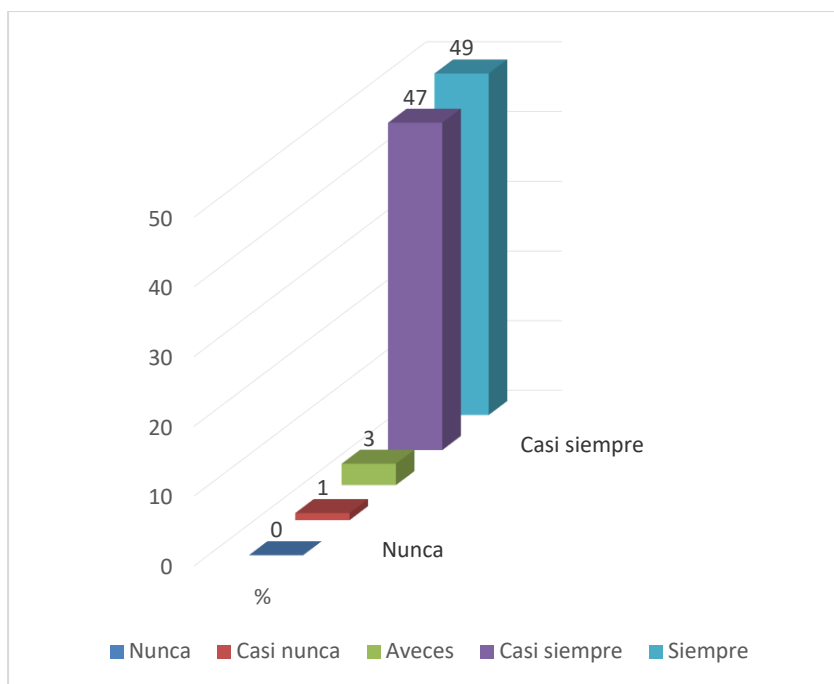
Tabla 5.15.

Ítem 12: Crees que realizas tus labores de forma correcta y eficiente

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0	0
Casi nunca	1	1	1	1
A veces	3	3	3	4
Casi siempre	46	47	47	51
Siempre	48	49	49	100
n	98	100	100	

Figura 5.16:

Distribución porcentual de los encuestados para indicar si cree que realiza sus labores de forma correcta y eficiente



- **Relación del cumplimiento del trabajo con capacidad innata y creativa**

En esta pregunta la mayoría (44%) manifestó que siempre consideraban este aspecto, el 34% mostró que siempre consideran esta relación, el 19% a veces, un 2% considera que nunca y finalmente un 1% casi nunca.

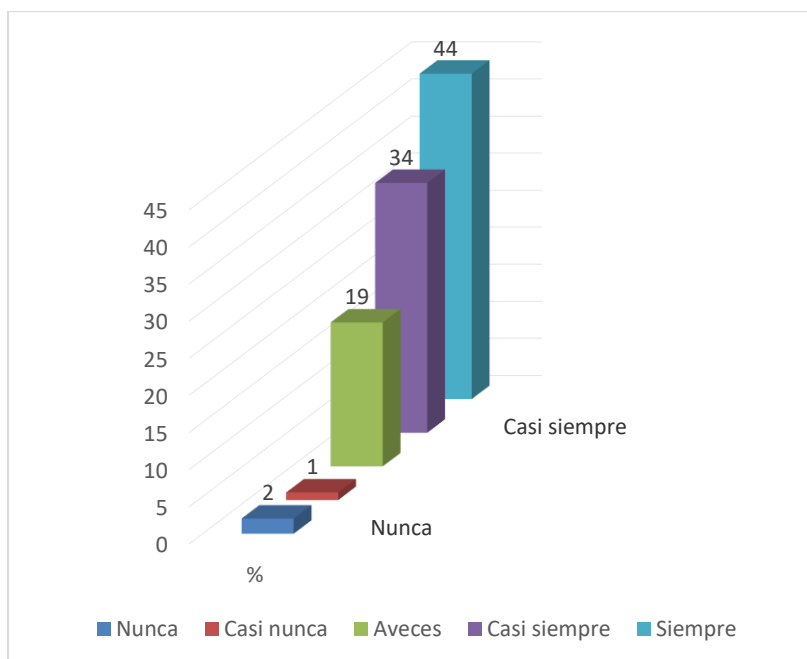
Tabla 5.16.

Ítem 13: Consideras que el cumplimiento de los trabajos que realizas se relaciona con tu capacidad innata y creativa

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2	2	2
Casi nunca	1	1	1	3
A veces	19	19	19	22
Casi siempre	33	34	34	56
Siempre	43	44	44	100
n	98	100	100	

Figura 5.17:

Distribución porcentual de los encuestados para indicar que el cumplimiento de los trabajos que realiza se relaciona con su capacidad innata y creativa



- **Calidad de Trabajo**

Como se visualiza en la tabla y en la figura, la mayoría de trabajadores (50%) considera que siempre realiza un trabajo de calidad, el 39% respondió que casi siempre, el 10% a veces y una minoría (1%) casi nunca realiza un trabajo de calidad. Ningún trabajador considera que su trabajo no es de calidad.

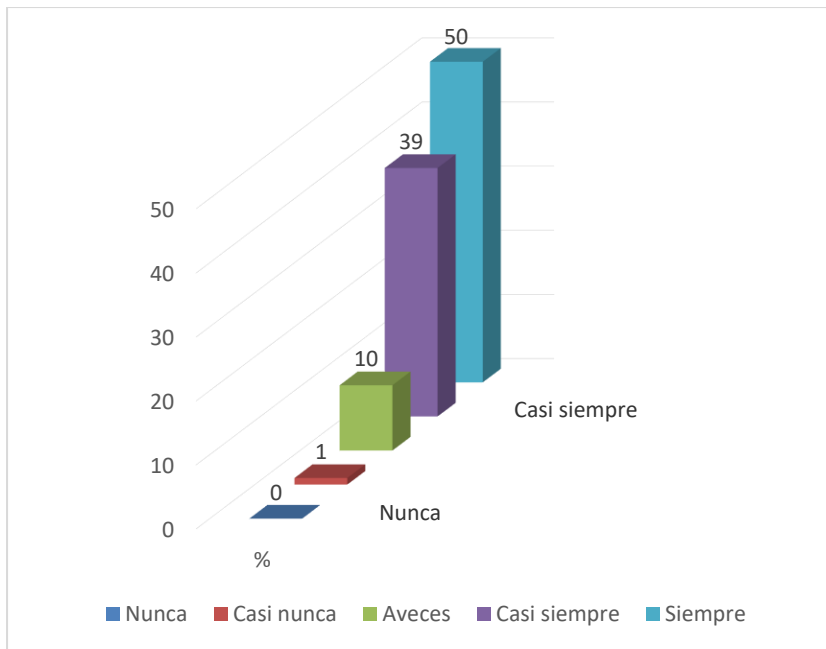
Tabla 5.18.

Ítem 14: Crees que el trabajo que realizas en la Organización Pública de la Región Ucayali es de calidad

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0	0
Casi nunca	1	1	1	1
A veces	10	10	10	11
Casi siempre	38	39	39	50
Siempre	49	50	50	100
n	98	100	100	

Figura 5.19:

Distribución porcentual de los encuestados para indicar que el trabajo que realiza en la Organización Pública de la Región Ucayali es de calidad



- **Carga de trabajo**

En esta pregunta, el 43% consideraron que la carga de trabajo casi siempre es la adecuada, el 19% manifestaron que siempre, el 30% a veces, en menor medida el 6% casi nunca consideran que la carga de trabajo sea la adecuada y solo el 2% considera que nunca.

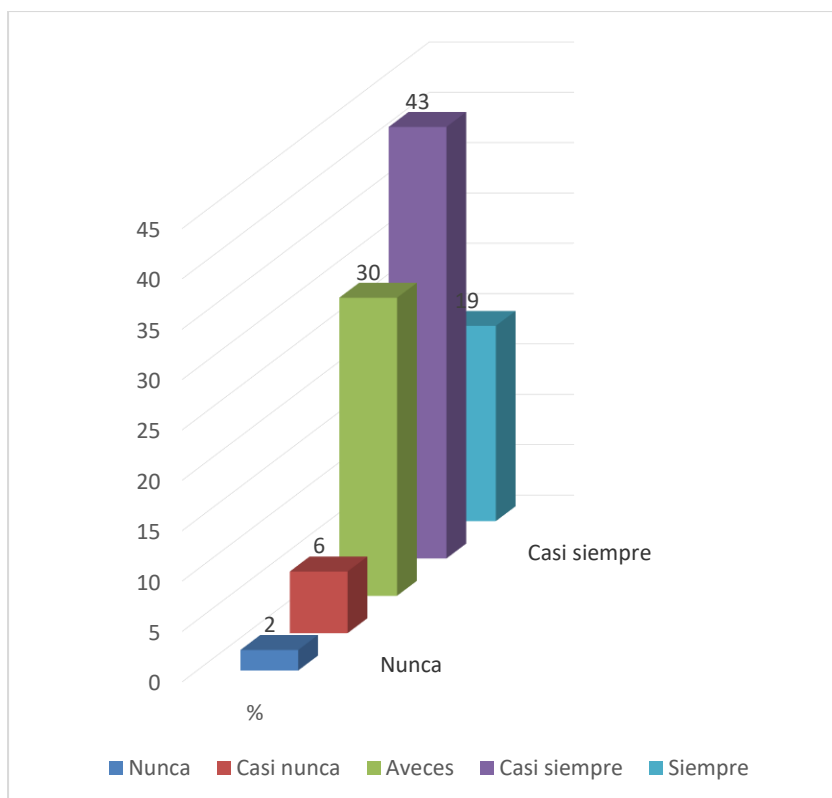
Tabla 5.18.

Ítem 15: Consideras que la carga de trabajo que te asignan es la adecuada

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2	2	2
Casi nunca	6	6	6	8
A veces	29	30	30	38
Casi siempre	42	43	43	81
Siempre	19	19	19	100
n	98	100	100	

Figura 5.19:

Distribución porcentual de los encuestados para indicar que la carga de trabajo que le asignan es la adecuada



- **Reconocimiento en el lugar de trabajo**

Como se observa en la tabla y en la figura respectiva, la mayoría (37%) de trabajadores considera que nunca ha recibido un reconocimiento por un trabajo bien hecho en la Organización Pública de la Región Ucayali, un 30% manifiesta que a veces, un 19% casi nunca, 13% siempre ha recibido reconocimiento y en menor medida un 1% afirma que siempre.

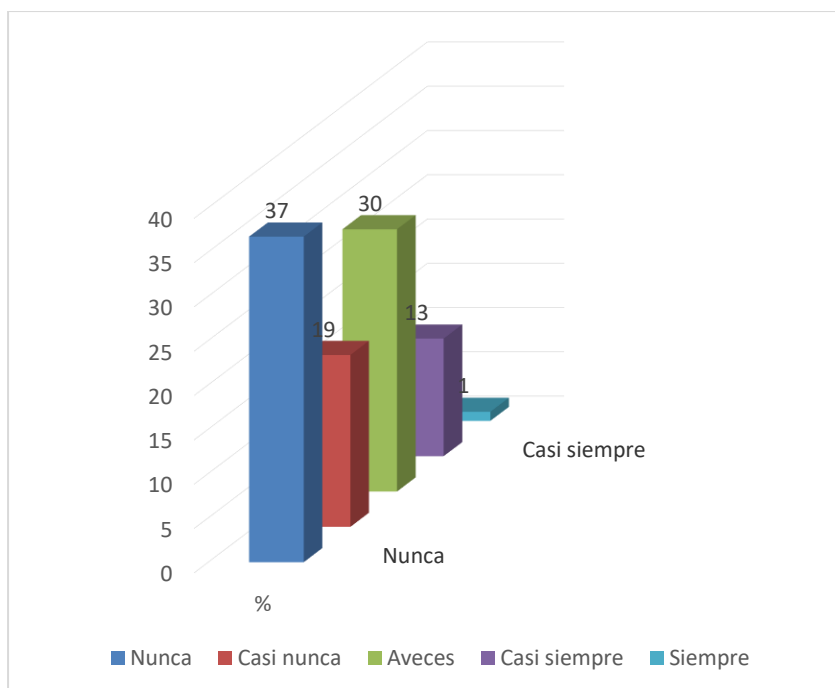
Tabla 5.19.

Ítem 16: Ha recibido reconocimiento por un trabajo bien hecho por parte de su superior en la Organización Pública de la Región Ucayali

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	36	37	37	37
Casi nunca	19	19	19	56
A veces	29	30	30	86
Casi siempre	13	13	13	99
Siempre	1	1	1	100
n	98	100	100	

Figura 5.20:

Distribución porcentual de los encuestados para indicar si recibió reconocimiento por un trabajo bien hecho por parte de su superior



- **Reconocimiento del Talento, capacidad y preparación**

En esta pregunta el 34% de trabajadores considera que su talento, capacidad y preparación nunca son reconocidos, el 27% manifiesta que casi nunca, el 30% a veces, el 9% casi siempre y en menor medida el 1% siempre son reconocidos.

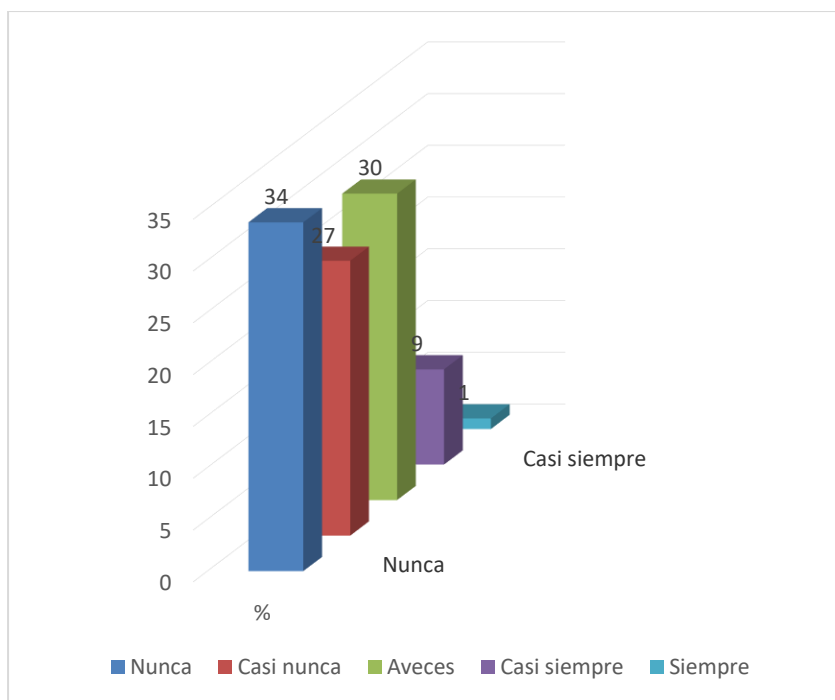
Tabla 5.20.

Ítem 17: Consideras que tu talento, capacidad y preparación son reconocidos en la Organización Pública de la Región Ucayali

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	33	34	34	34
Casi nunca	26	27	27	60
A veces	29	30	30	90
Casi siempre	9	9	9	99
Siempre	1	1	1	100
n	98	100	100	

Figura 5.21:

Distribución porcentual de los encuestados para indicar si su talento, capacidad y preparación son reconocidos en la Organización Pública de la Región Ucayali



- **Agradecimiento de Superiores**

En la tabla y en la figura respectiva se observa que el 37% a veces recibe un agradecimiento por parte de sus superiores, el 28% nunca lo reciben, el 24% casi nunca reciben un agradecimiento, el 7% casi siempre y en menor medida el 4% siempre lo recibe.

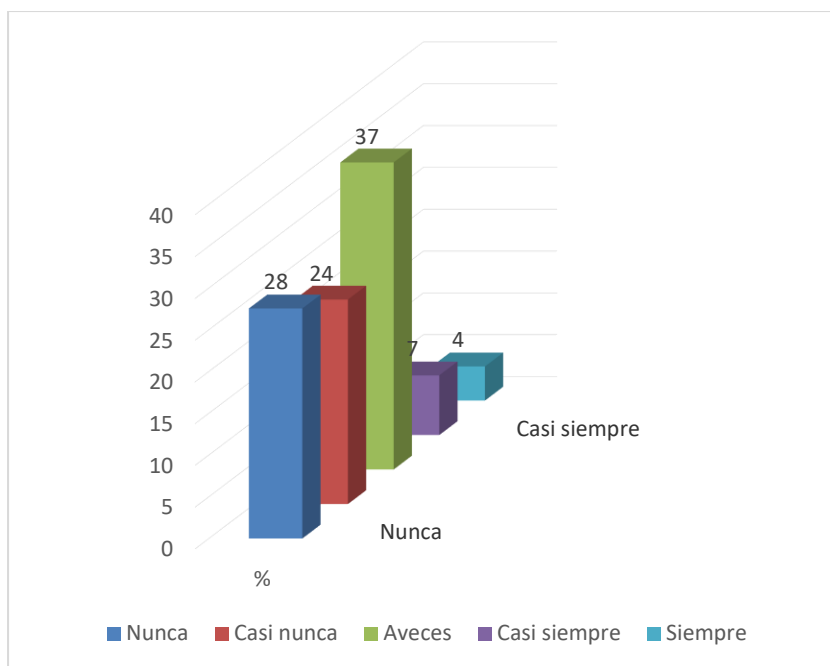
Tabla 5.21.

Ítem 18: Recibes agradecimiento de parte de tus superiores, por haber participado en un importante logro con tus colegas en la Organización Pública de la Región Ucayali

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	27	28	28	28
Casi nunca	24	24	24	52
A veces	36	37	37	89
Casi siempre	7	7	7	96
Siempre	4	4	4	100
n	98	100	100	

Figura 5.22:

Distribución porcentual de los encuestados para indicar si recibes agradecimiento por parte de sus superiores, por haber participado en un importante logro con sus colegas en la Organización Pública de la Región Ucayali



- **Ambientes del área de trabajo**

En esta pregunta el 46% de los encuestados considera que el ambiente de su área nunca es seguro y cómodo, el 28% manifiesta que casi nunca, el 15% a veces, el 8% casi siempre y en menor medida el 3% siempre consideran que el ambiente de su área les resulta seguro y cómodo.

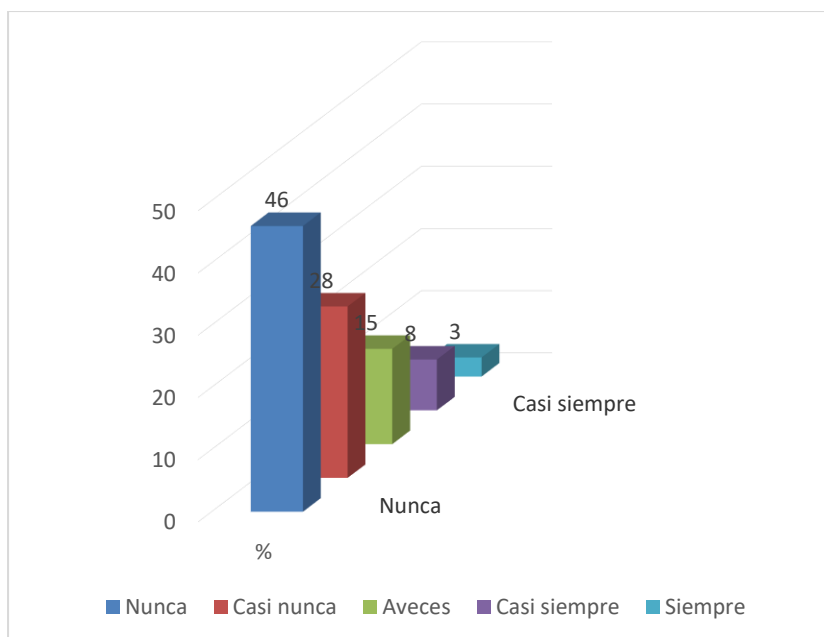
Tabla 5.22.

Ítem 19: Consideras que los ambientes de tu área de trabajo son seguros y cómodos

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	45	46	46	46
Casi nunca	27	28	28	73
A veces	15	15	15	89
Casi siempre	8	8	8	97
Siempre	3	3	3	100
n	98	100	100	

Figura 5.23:

Distribución porcentual de los encuestados para indicar si los ambientes de su área de trabajo son seguros y cómodos



- **Unidad en el área de trabajo**

Respecto a esta pregunta el 33% de los trabajadores considera que a veces hay unidad en su área de trabajo, el 31% casi siempre, el 14% respondieron que siempre; sin embargo, otro 14% manifiesta que casi nunca lo hay y un 8% que nunca.

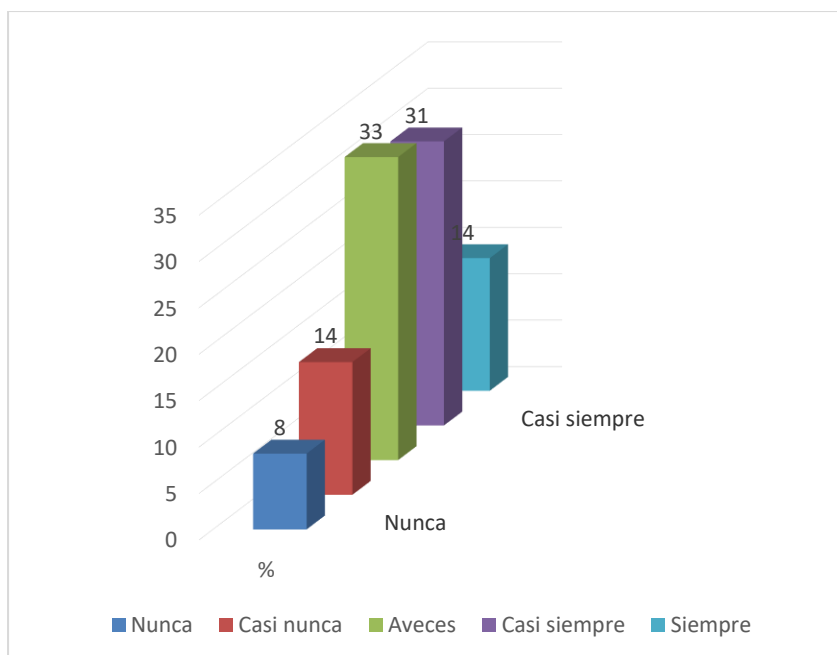
Tabla 5.23.

Ítem 20: Crees que hay unidad en tu área de trabajo, todos cooperan y se apoyan mutuamente

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	8	8	8
Casi nunca	14	14	14	22
A veces	32	33	33	55
Casi siempre	30	31	31	86
Siempre	14	14	14	100
n	98	100	100	

Figura 5.24:

Distribución porcentual de los encuestados para indicar que, si hay unidad en su área de trabajo, todos cooperan y se apoyan mutuamente



5.1.3 Variable Motivación laboral

- **Relación de esfuerzo y rendimiento**

En esta pregunta se observa que el 47% de los trabajadores considera que, si se esfuerza más, siempre mejorará significativamente su rendimiento, el 34% manifiesta que casi siempre, el 15% a veces, el 2% casi nunca y otro 2% nunca.

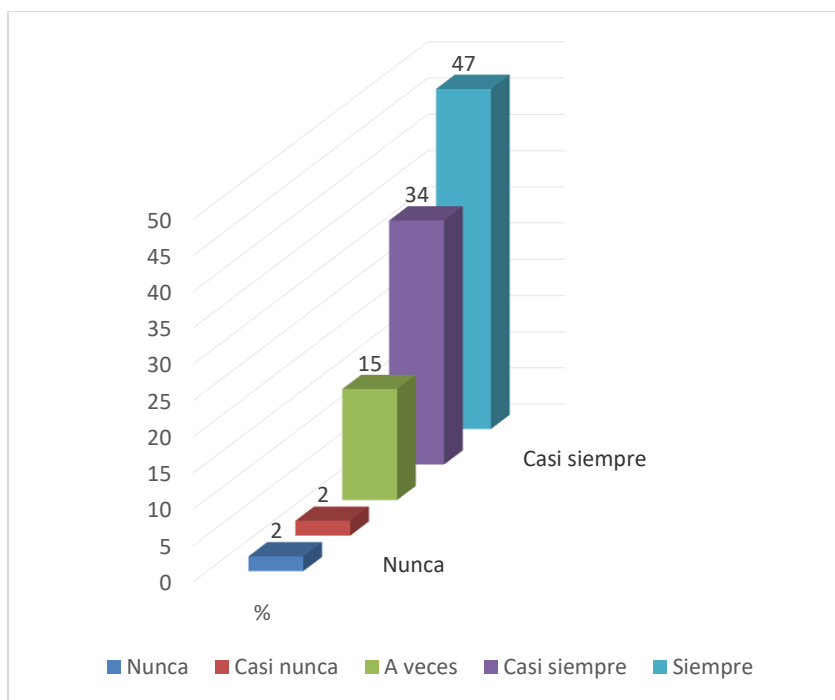
Tabla 5.24.

Ítem 1: Consideras que si te esfuerzas más en tu trabajo mejora significativamente tu rendimiento

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2	2	2
Casi nunca	2	2	2	4
A veces	15	15	15	19
Casi siempre	33	34	34	53
Siempre	46	47	47	100
n	98	100	100	

Figura 5.25:

Distribución porcentual de los encuestados para indicar si se esfuerza más en su trabajo mejora significativamente su rendimiento



- **Relación esfuerzo – logro**

En esta pregunta se observa que el 49% de encuestados consideran que siempre obtienen mejores logros si se esfuerzan más en su trabajo, el 28% manifiesta que casi siempre les sucede, el 18% consideran que a veces, el 3% casi nunca y la minoría (2%) de encuestados consideran que nunca consiguen mejores logros a mayor esfuerzo.

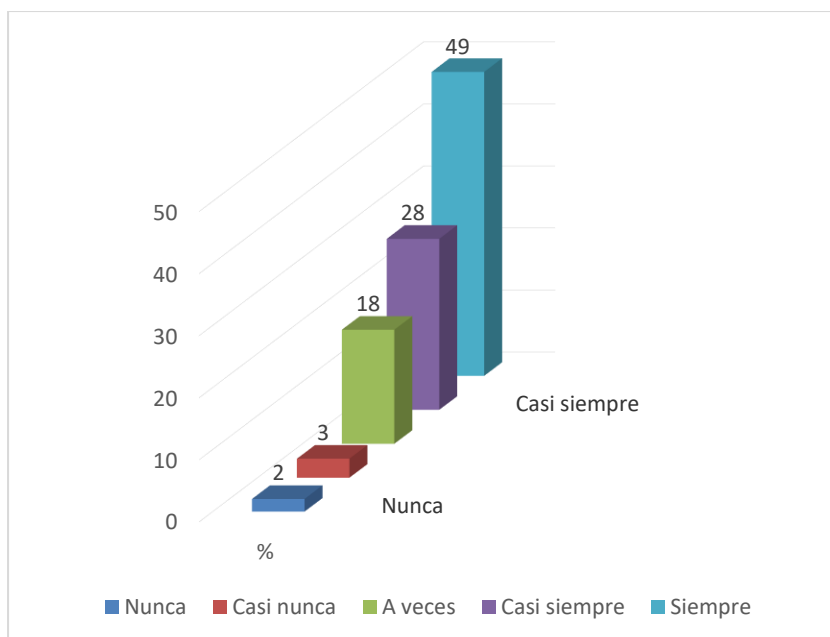
Tabla 5.25.

Ítem 2: Consideras que si te esfuerzas más en tu trabajo consigues mejores logros

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2	2	2
Casi nunca	3	3	3	5
A veces	18	18	18	23
Casi siempre	27	28	28	51
Siempre	48	49	49	100
n	98	100	100	

Figura 5.26:

Distribución porcentual de los encuestados para indicar si se esfuerza más en su trabajo consigues mejores logros



- **Relación esfuerzo – tiempo**

En la tabla y la figura correspondiente se observa que el 40% considera que, si se esfuerza más en su trabajo, siempre lo terminará en menos tiempo, el 36% manifiesta que casi siempre, el 21% considera que a veces sucede, el 2% casi nunca y en menor medida el 1% considera que nunca sucede.

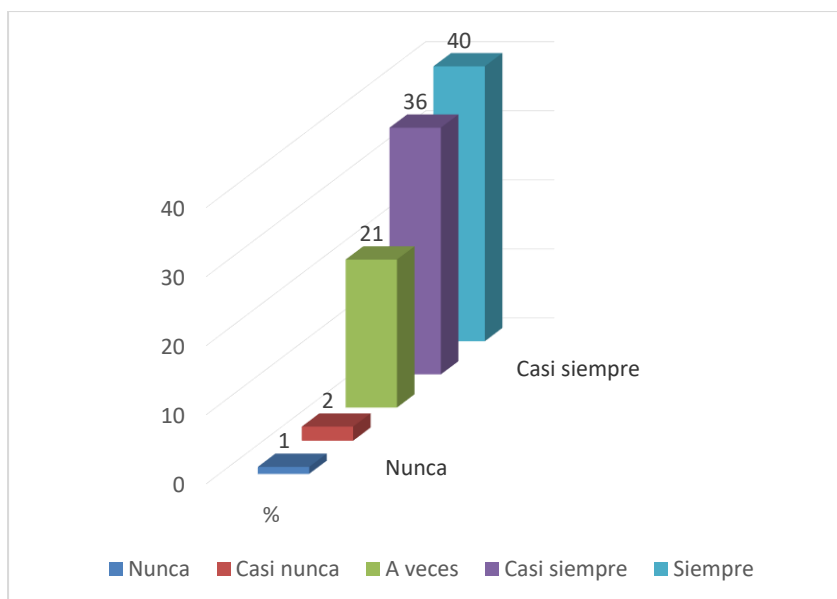
Tabla 5.26.

Ítem 3: Consideras que si te esfuerzas más en tu trabajo significa que lo terminas en menos tiempo

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1	1	1
Casi nunca	2	2	2	3
A veces	21	21	21	24
Casi siempre	35	36	36	60
Siempre	39	40	40	100
n	98	100	100	

Figura 5.27:

Distribución porcentual de los encuestados para indicar si se esfuerza más en su trabajo significa que lo termina en menos tiempo



- **Relación entre el esfuerzo y calidad de desempeño**

En esta pregunta se obtuvo como resultado que el 44% de los encuestados considera que, si se esfuerza más, siempre mejora la calidad de su desempeño, el 41% casi siempre, el 12% manifiesta que ocurre a veces y el 3% cree que casi nunca sucede.

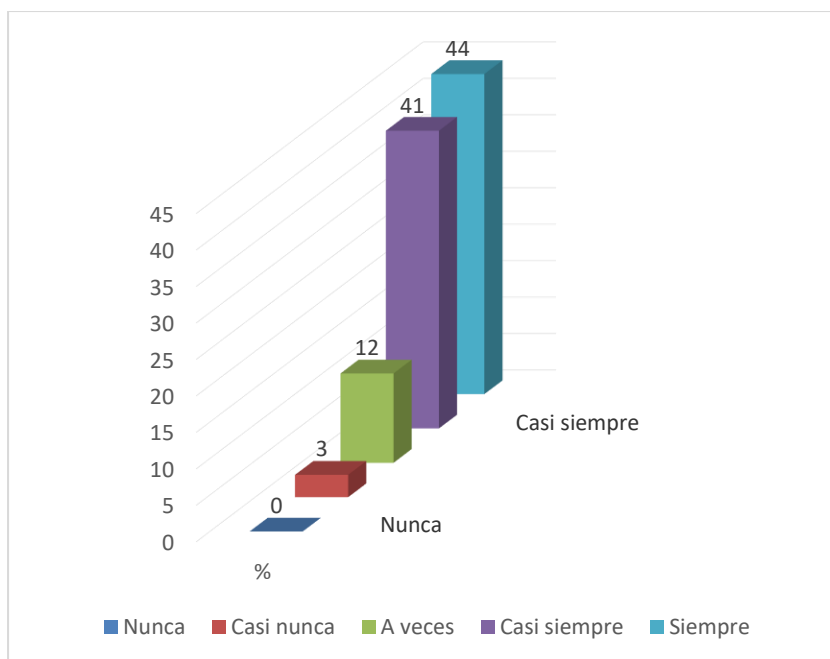
Tabla 5.27.

Ítem 4: Crees que si te esfuerzas más en tu trabajo mejora la calidad de tu desempeño

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0	0
Casi nunca	3	3	3	3
A veces	12	12	12	15
Casi siempre	40	41	41	56
Siempre	43	44	44	100
n	98	100	100	

Figura 5.28:

Distribución porcentual de los encuestados para indicar si se esfuerza más en su trabajo mejora la calidad de su desempeño



- **Relación entre desempeño y motivación**

En la tabla y la figura respectiva se observa que, el 36% de los encuestados consideran que, si se esfuerza más en su desempeño, su motivación en el trabajo mejora siempre, el 33% afirman que casi siempre, el 18% cree que solo a veces ocurre, el 8% respondieron que casi nunca y en menor medida el 5% cree que nunca.

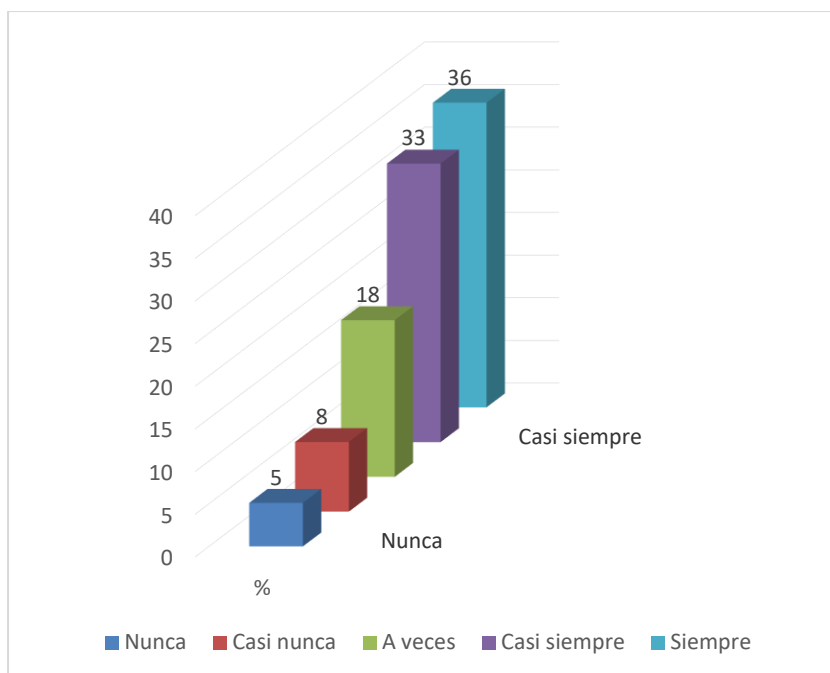
Tabla 5.28.

Ítem 5: Crees que si te esfuerzas más en tu desempeño mejora tu motivación en el trabajo

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	5	5	5
Casi nunca	8	8	8	13
A veces	18	18	18	32
Casi siempre	32	33	33	64
Siempre	35	36	36	100
n	98	100	100	

Figura 5.29:

Distribución porcentual de los encuestados para indicar si se esfuerza más en su trabajo mejora su motivación



- **Relación entre el esfuerzo y las relaciones interpersonales**

En la tabla se observa que el 29% de los encuestados creen que, si se esfuerzan más en su trabajo, las relaciones con sus compañeros mejoran a veces, el 28% considera que siempre, el 27% manifiesta que casi siempre, el 9% respondió que casi nunca y el 8% manifestó que nunca sucede.

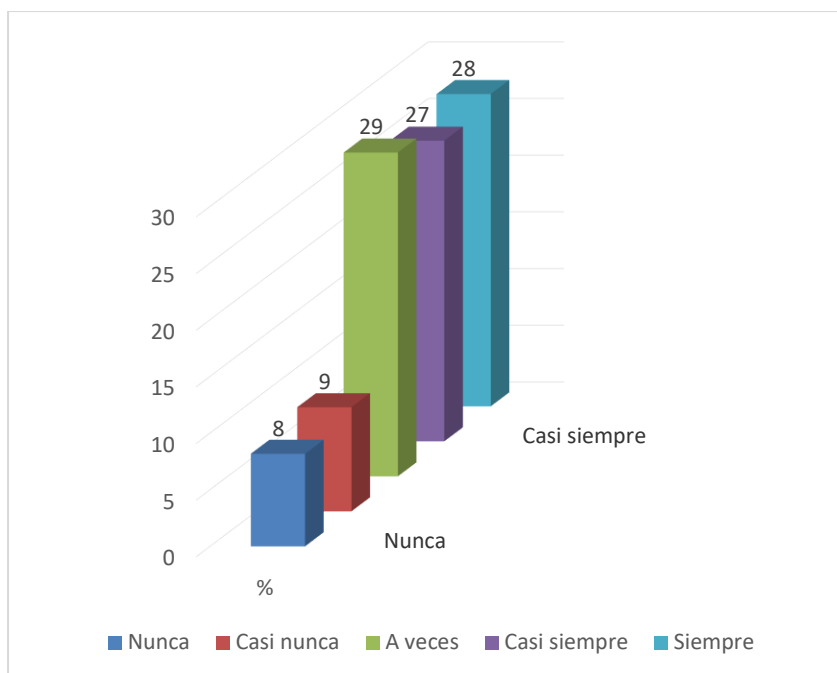
Tabla 5.29.

Ítem 6: Crees que si te esfuerzas más en tu trabajo mejoran las relaciones con tus compañeros

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	8	8	8
Casi nunca	9	9	9	17
A veces	28	29	29	46
Casi siempre	26	27	27	72
Siempre	27	28	28	100
n	98	100	100	

Figura 5.30:

Distribución porcentual de los encuestados para indicar si se esfuerza más en su trabajo mejora las relaciones con sus compañeros



- **Relación entre esfuerzo y reconocimiento**

En esta pregunta el 33% definitivamente considera que casi nunca son reconocidos como empleados cumplidores así se esfuercen más en su trabajo, el 29% manifestó que nunca, el 27% de los encuestados afirma que solo a veces sucede, el 7% manifestó que casi siempre y el 5% considera que siempre.

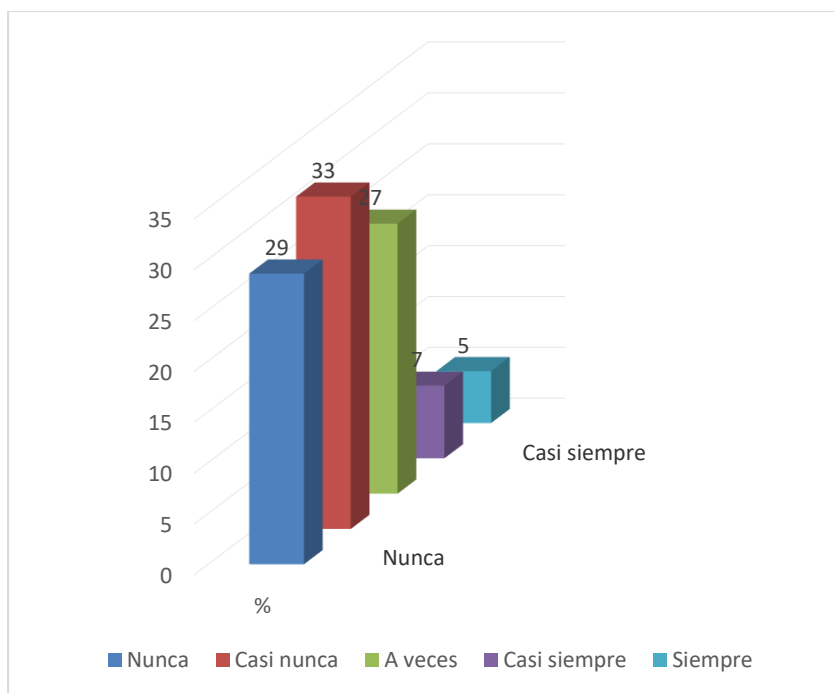
Tabla 5.30.

Ítem 7: Si te esfuerzas más en tu trabajo eres reconocido como empleado efectivo cumplidor

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	28	29	29	29
Casi nunca	32	33	33	61
A veces	26	27	27	88
Casi siempre	7	7	7	95
Siempre	5	5	5	100
n	98	100	100	

Figura 5.31:

Distribución porcentual de los encuestados para indicar si se esfuerza más en su trabajo es reconocido como empleado efectivo cumplidor



- **Relación entre desempeño y buena remuneración**

En la tabla se observa que la mayoría (71%) de encuestados manifiestan que nunca ocurre esta relación, el 19% afirma que casi nunca sucede, el 6% respondió que a veces, el 2% de trabajadores encuestados manifestaron que siempre y finalmente el 1% manifestó que casi siempre.

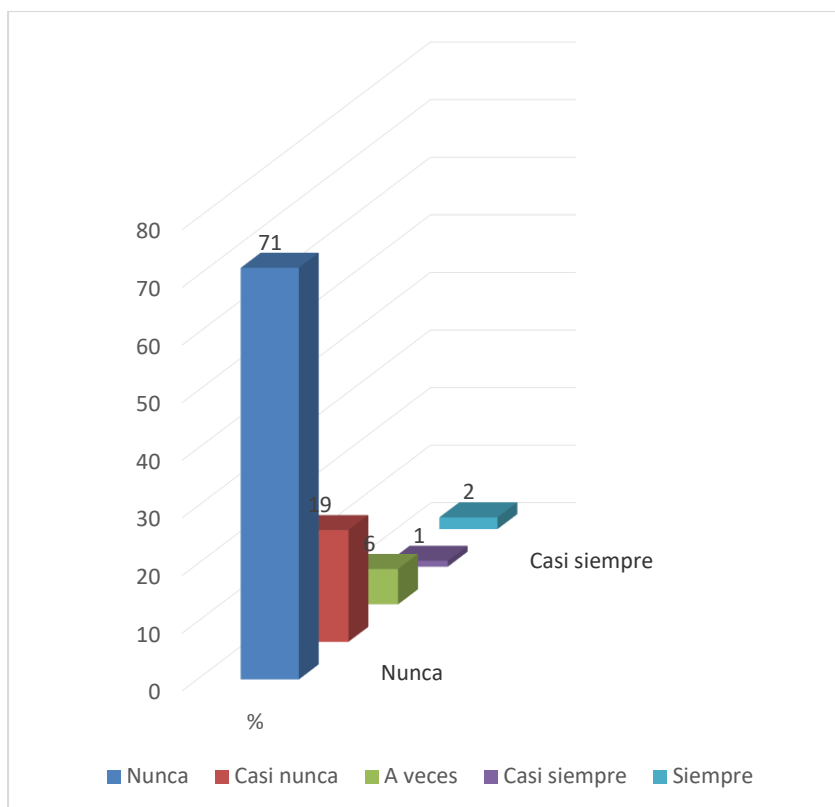
Tabla 5.31.

Ítem 8: Si tu desempeño mejora obtienes un buen sueldo

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	70	71	71	71
Casi nunca	19	19	19	91
A veces	6	6	6	97
Casi siempre	1	1	1	98
Siempre	2	2	2	100
n	98	100	100	

Figura 5.32:

Distribución porcentual de los encuestados para indicar si su desempeño mejora obtienes un buen sueldo



- **Relación entre desempeño y sueldos adicionales**

En esta pregunta la mayoría (87%) de encuestados nunca han obtenido sueldos adicionales cuando su desempeño ha sido mejor, el 10% manifestó que casi nunca, el 2% solo a veces obtuvieron sueldos extras, en menor medida el 1% casi siempre obtienen este beneficio.

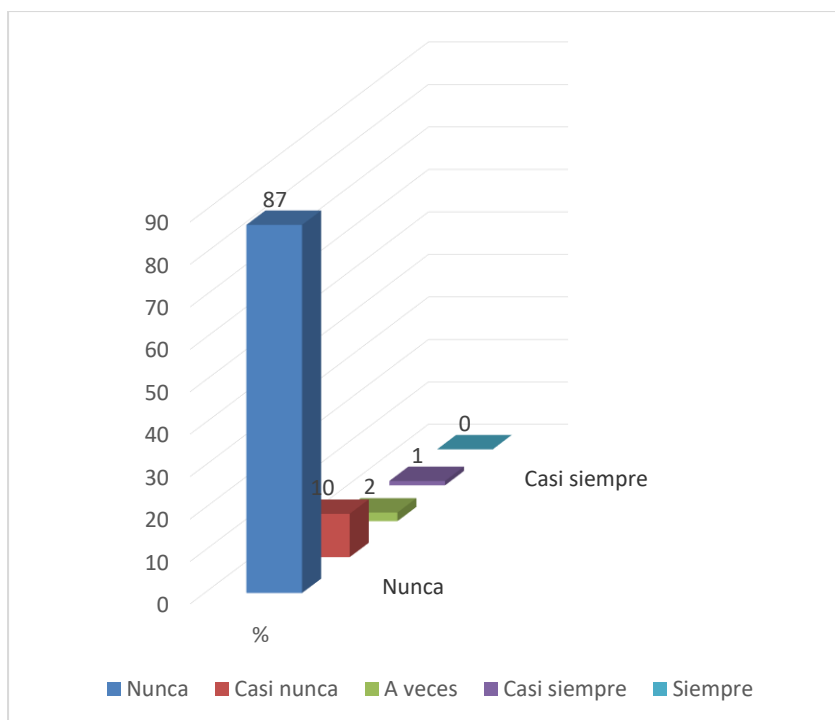
Tabla 5.32.

Ítem 9: Si tu desempeño mejora obtienes sueldos adicionales

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	85	87	87	87
Casi nunca	10	10	10	97
A veces	2	2	2	99
Casi siempre	1	1	1	100
Siempre	0	0	0	100
n	98	100	100	

Figura 5.33:

Distribución porcentual de los encuestados para indicar si obtiene sueldos adicionales, en el caso de que su desempeño mejore



- **Relación entre desempeño y aumento de sueldo**

En esta pregunta se observa que la mayoría (86%) de trabajadores encuestados nunca han recibido un aumento de sueldo habiendo mejorado en su desempeño laboral, el 11% manifestó que casi nunca les ha ocurrido, el 2% de los encuestados afirmó que solo a veces y por último el 1% siempre obtiene un aumento de sueldo si su desempeño mejora.

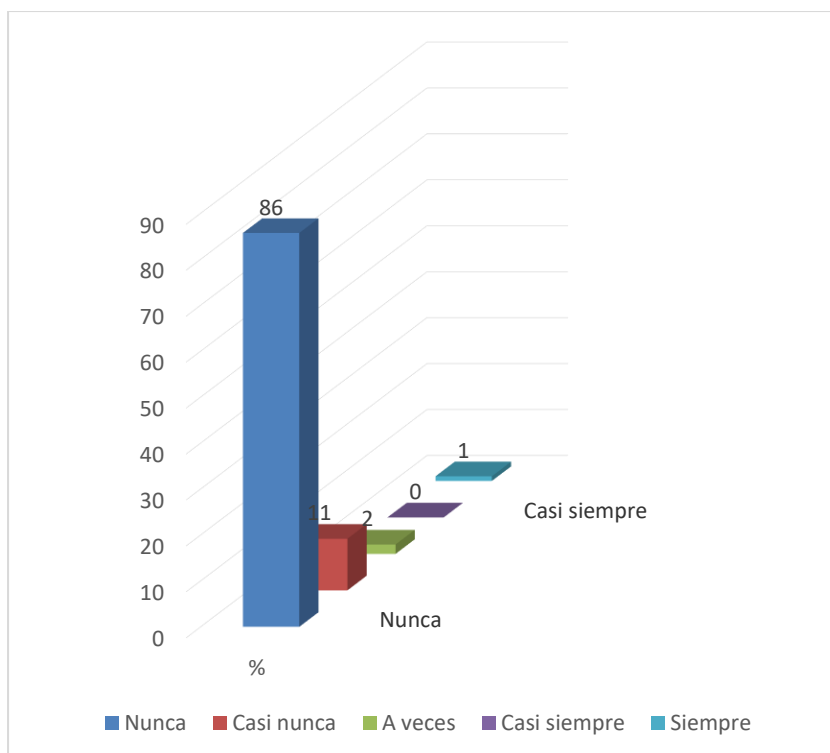
Tabla 5.33.

Ítem 10: Si tu desempeño mejora obtienes aumento de sueldo

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	84	86	86	86
Casi nunca	11	11	11	97
A veces	2	2	2	99
Casi siempre	0	0	0	99
Siempre	1	1	1	100
n	98	100	100	

Figura 5.34:

Distribución porcentual de los encuestados para indicar si su desempeño mejora obtiene aumento de sueldo



- **Relación entre desempeño y ascenso**

En la tabla se observa que la mayoría (71%) de los encuestados nunca han obtenido un ascenso por mejorar en su desempeño, el 19% casi nunca y en menor medida el 9% manifestó que a veces si les ha ocurrido el ascenso por mejorar en su desempeño. Por otro lado, se puede observar en la tabla que tanto las categorías de casi siempre y siempre ningún trabajador las marco, dando a entender que no es algo usual dentro de una Organización Pública de la Región Ucayali.

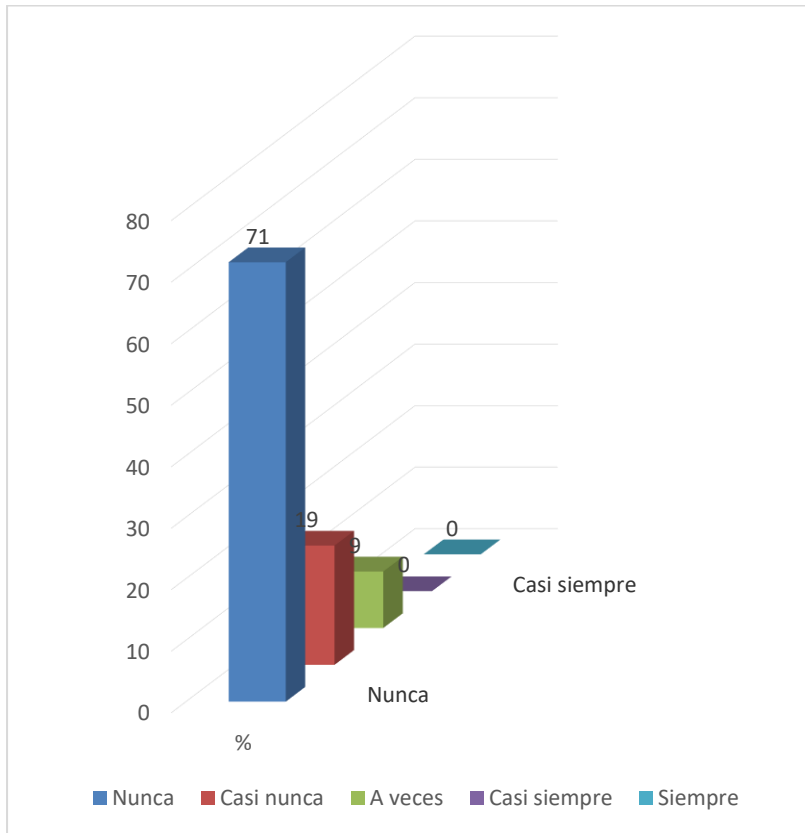
Tabla 5.34.

Ítem 11: Si tu desempeño mejora obtienes un ascenso

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	70	71	71	71
Casi nunca	19	19	19	91
A veces	9	9	9	100
Casi siempre	0	0	0	100
Siempre	0	0	0	100
n	98	100	100	

Figura 5.35:

Distribución porcentual de los encuestados para indicar si su desempeño mejora obtienes un ascenso



- **Relación entre desempeño, responsabilidad y capacidad de decisión**

En esta pregunta se observa que el 29% a veces ha obtenido mayores responsabilidades por haber mejorado en su rendimiento, el 24% manifestó que casi nunca, el 21% nunca; sin embargo, el 17% de los encuestados casi siempre han obtenido mayores responsabilidades y capacidad de decisión, en menor medida un 8% menciona siempre.

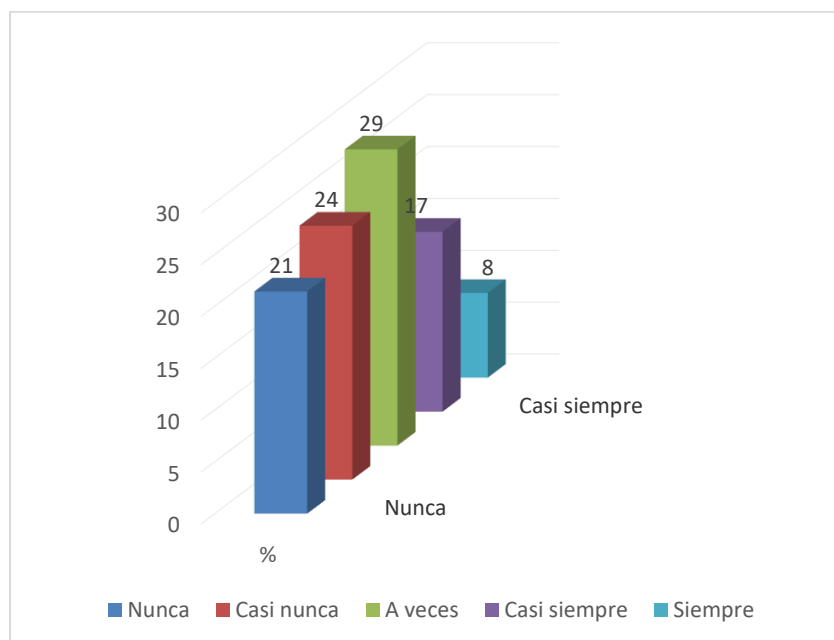
Tabla 5.35.

Ítem 12: Si tu desempeño mejora obtienes mayores responsabilidades y capacidad de decisión sobre tu trabajo

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	21	21	21	21
Casi nunca	24	24	24	46
A veces	28	29	29	74
Casi siempre	17	17	17	92
Siempre	8	8	8	100
n	98	100	100	

Figura 5.36:

Distribución porcentual de los encuestados para indicar si su desempeño mejora obtienes mayores responsabilidades y capacidad de decisión sobre tu trabajo



- **Capacidad de asumir nuevos retos**

En esta pregunta el 29% de encuestados manifestó que si su desempeño mejora, a veces aumenta su capacidad para asumir más retos respecto a lo laboral, el 27% afirmó que casi siempre, por otro lado, un 11% casi nunca asumieron nuevos retos y en menor medida un 10% manifestaron que nunca pese a mejorar su desempeño.

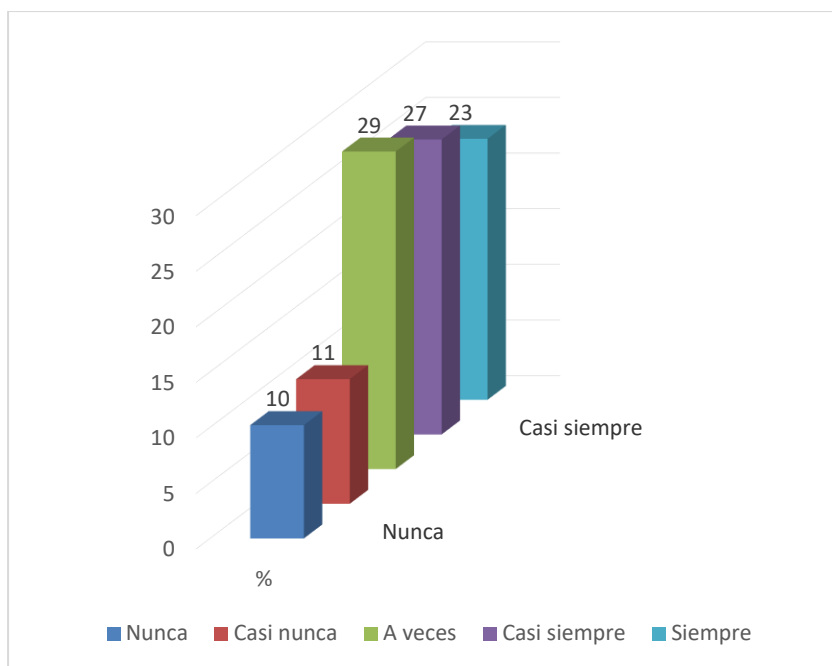
Tabla 5.36.

Ítem 13: Si tu desempeño mejora aumenta tu capacidad para asumir más retos en tu trabajo

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	10	10	10	10
Casi nunca	11	11	11	21
A veces	28	29	29	50
Casi siempre	26	27	27	77
Siempre	23	23	23	100
n	98	100	100	

Figura 5.37:

Distribución porcentual de los encuestados para indicar si su desempeño mejora aumenta su capacidad para asumir más retos en su trabajo



- **Satisfacción personal**

En la tabla y la figura respectiva se observa que, la mayoría (60%) de encuestados siempre sienten que si su desempeño mejora, su satisfacción personal también. El 24% casi siempre aumenta su satisfacción personal, el 12% de encuestados manifiestan que a veces mejora su satisfacción personal y en menor medida el 3% afirma que casi nunca pese a que su desempeño mejore se sienten satisfechos personalmente. Además, se observa en la tabla que hay un 0% de los encuestados que nunca se ha elevado su satisfacción personal respecto a una mejora en su desempeño.

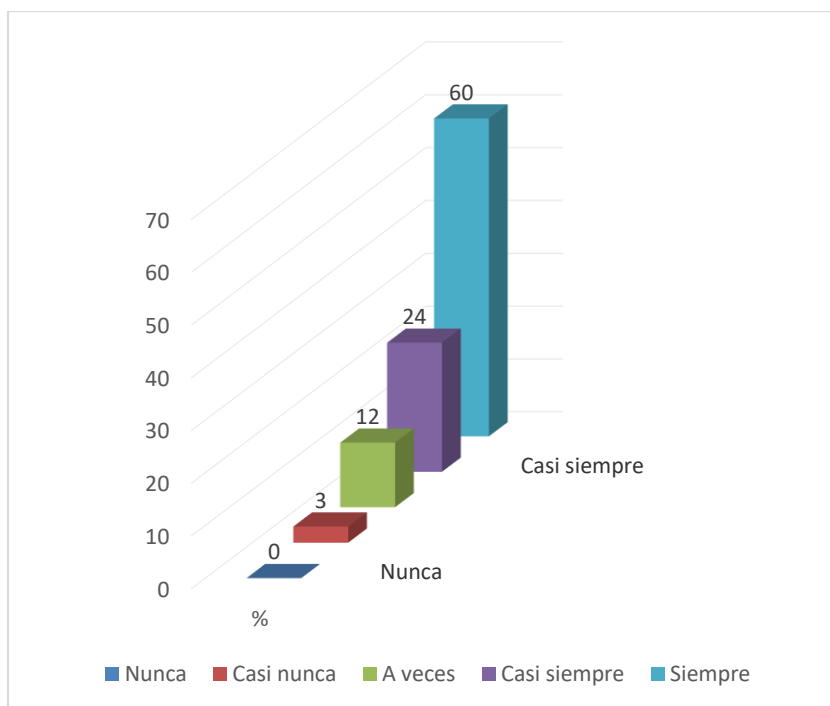
Tabla 5.37.

Ítem 14: Sientes que si tu desempeño mejora aumenta tu satisfacción personal

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0	0
Casi nunca	3	3	3	3
A veces	12	12	12	15
Casi siempre	24	24	24	40
Siempre	59	60	60	100
n	98	100	100	

Figura 5.38:

Distribución porcentual de los encuestados para indicar si su desempeño mejora aumenta tu satisfacción personal



- **Trabajo interesante o estimulante**

Como se observa en la tabla un 33% siempre pretende obtener un trabajo interesante o estimulante, otro 33% casi siempre, el 17% manifestó que a veces si pretende llegar a obtener un trabajo estimulante, el 12% casi nunca y en menor medida el 5% de los encuestados cuando realizan bien su trabajo nunca lo hacen con la intención de llegar a tener un trabajo interesante o estimulante.

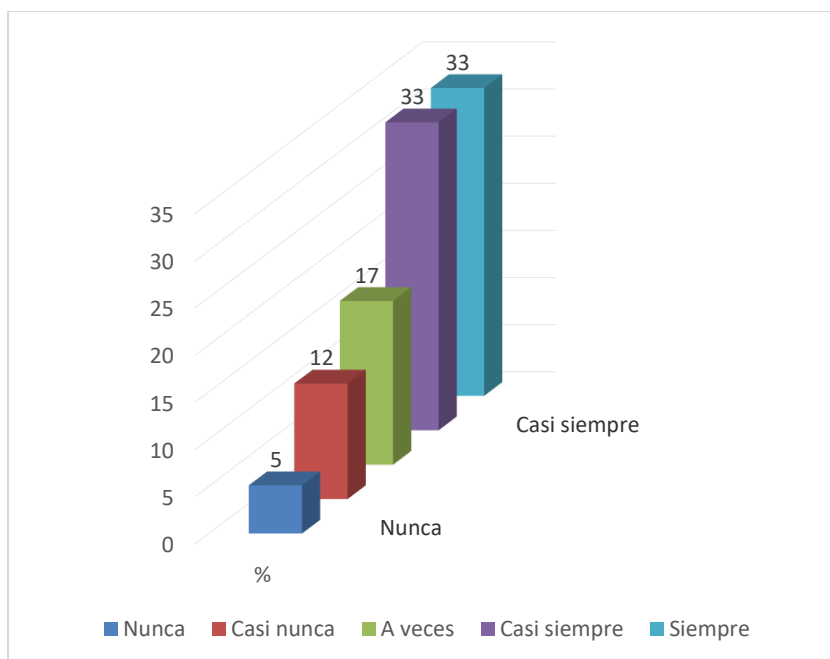
Tabla 5.38.

Ítem 15: Cuándo realizas bien tu trabajo pretendes obtener un trabajo interesante o estimulante

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	5	5	5
Casi nunca	12	12	12	17
A veces	17	17	17	35
Casi siempre	32	33	33	67
Siempre	32	33	33	100
n	98	100	100	

Figura 5.39:

Distribución porcentual de los encuestados para indicar si cuándo realizas bien tu trabajo pretendes obtener un trabajo interesante o estimulante



- **Oportunidades para promocionarse laboralmente**

En esta pregunta los resultados fueron que un 33% siempre realiza un buen trabajo con la intención de tener oportunidades para promocionarse, el 24% manifestó que casi siempre lo realiza con dicha intención, el 21% a veces, el 15% de encuestados afirmó que casi nunca y en menor medida el 6% nunca.

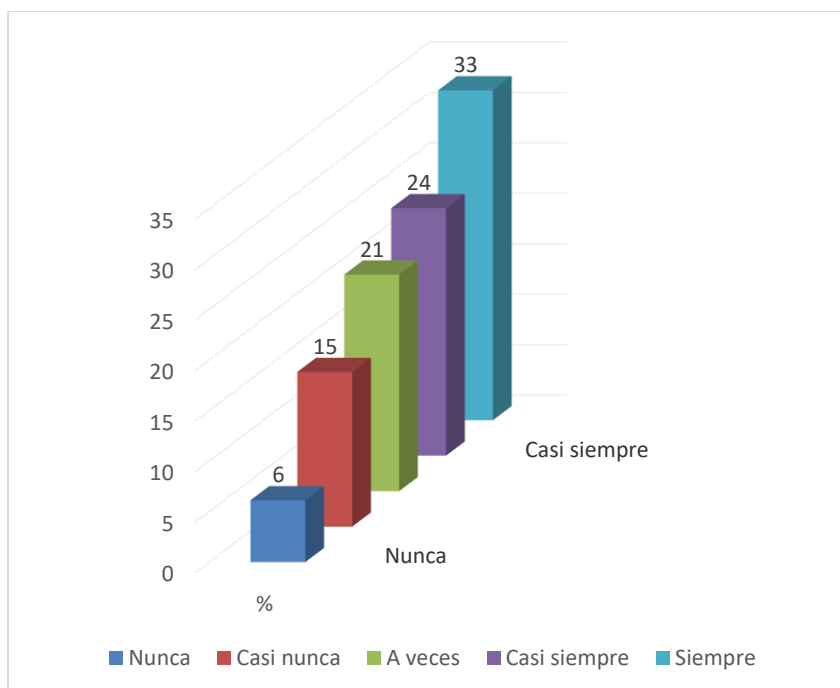
Tabla 5.39.

Ítem 16: Cuándo realizas bien tu trabajo pretendes obtener más oportunidades para promocionarte

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	6	6	6
Casi nunca	15	15	15	21
A veces	21	21	21	43
Casi siempre	24	24	24	67
Siempre	32	33	33	100
n	98	100	100	

Figura 5.40:

Distribución porcentual de los encuestados para indicar sí cuándo realizan bien su trabajo pretenden obtener más oportunidades para promocionarse



- **Obtener mayores responsabilidades y capacidad de decisión**

En esta pregunta se observa que el 31% a veces realiza bien su trabajo con la finalidad de obtener mayores responsabilidades y capacidad de decisión, el 26% manifestó que siempre lo realiza con esa finalidad, el 30% casi siempre, el 7% casi nunca lo hace con esa intención y un 7% nunca se enfoca en hacer bien su trabajo para obtener dichas responsabilidades.

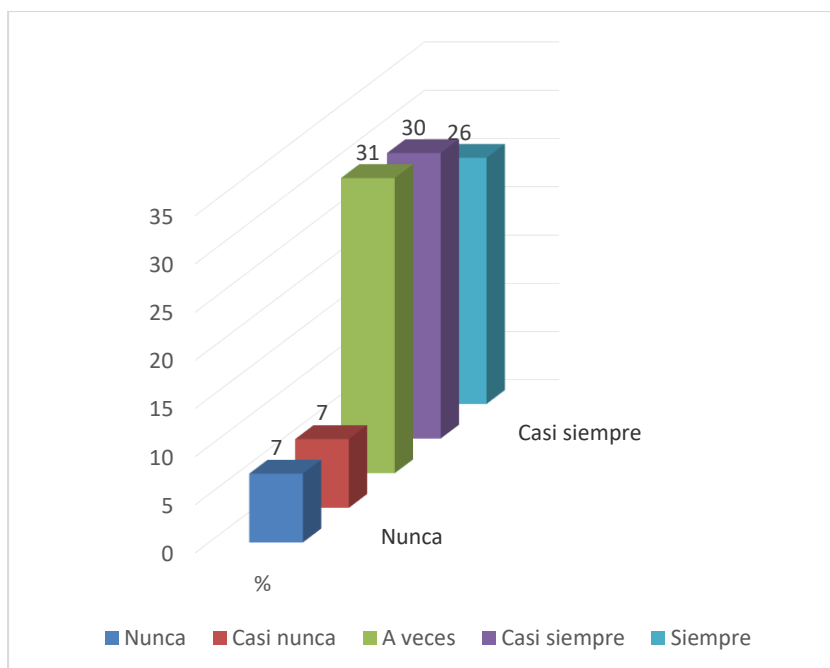
Tabla 5.40.

Ítem 17: Cuándo realizas bien tu trabajo pretendes obtener mayores responsabilidades y capacidad de decisión

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	7	7	7
Casi nunca	7	7	7	14
A veces	30	31	31	45
Casi siempre	29	30	30	74
Siempre	25	26	26	100
n	98	100	100	

Figura 5.41:

Distribución porcentual de los encuestados para indicar sí cuándo realiza bien su trabajo pretende obtener mayores responsabilidades y capacidad de decisión



- **Capacidad de asumir nuevos retos**

En esta pregunta la mayoría (58%) de los encuestados siempre realizan bien su trabajo para demostrarse a sí mismos su capacidad de asumir nuevos retos, el 21% manifiesta que casi siempre quiere demostrarse que cuenta con dicha capacidad, el 17% a veces, en menor porcentaje el 3% casi nunca lo hace con esa finalidad.

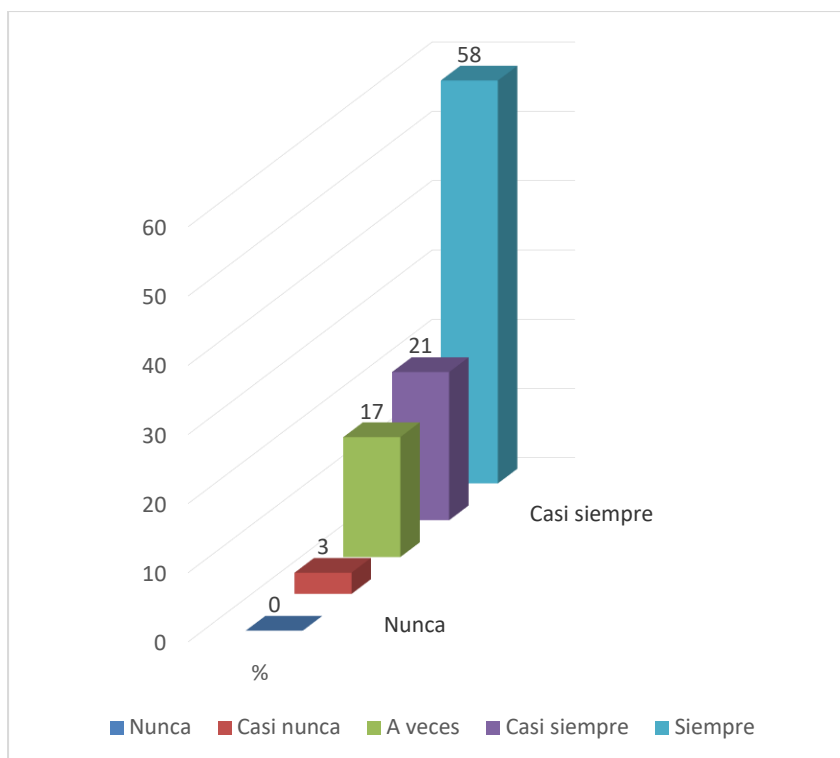
Tabla 5.41.

Ítem 18: Cuándo realizas bien tu trabajo pretendes demostrarte que eres capaz de asumir nuevos retos

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0	0
Casi nunca	3	3	3	3
A veces	17	17	17	20
Casi siempre	21	21	21	42
Siempre	57	58	58	100
n	98	100	100	

Figura 5.42:

Distribución porcentual de los encuestados para indicar sí cuándo realiza bien su trabajo pretende demostrarse que es capaz de asumir nuevos retos



- **Desarrollo de capacidades y habilidades**

En esta pregunta se observa que la mayoría (52%) de trabajadores encuestados siempre pretenden desarrollar sus capacidades y habilidades a través de la correcta realización de su trabajo, el 38% afirmó que casi siempre, el 9% manifestó que a veces pretenden dicho aspecto, en menor medida el 1% casi nunca realiza bien su trabajo pretendiendo desarrollar sus habilidades y capacidades.

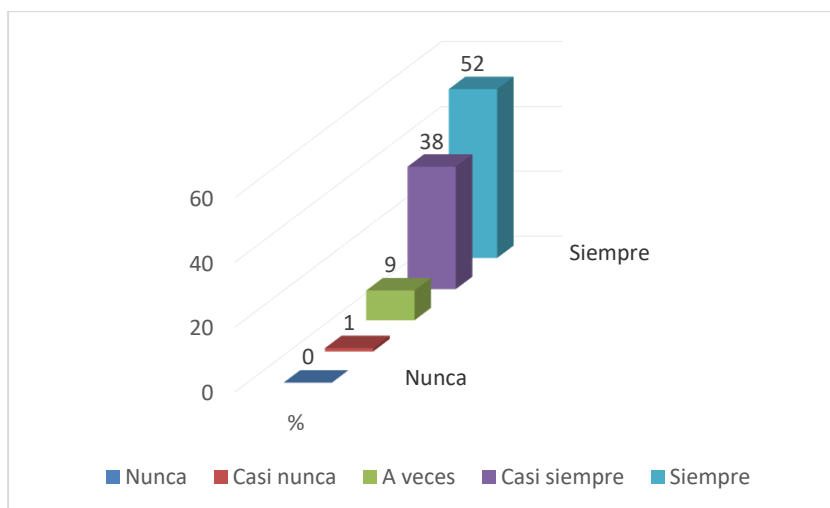
Tabla 5.42.

Ítem 19: Cuando realizas bien tu trabajo pretendes desarrollar tus capacidades y habilidades

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0	0
Casi nunca	1	1	1	1
A veces	9	9	9	10
Casi siempre	37	38	38	48
Siempre	51	52	52	100
n	98	100	100	

Figura 5.43:

Distribución porcentual de los encuestados para indicar sí cuándo realiza bien su trabajo pretende desarrollar sus capacidades y habilidades



- **Crecimiento y desarrollo personalmente**

En la tabla se observa que en mayor medida el 74% de encuestados siempre realizan su trabajo pretendiendo crecer y desarrollarse personalmente; así mismo, el 18% casi siempre lo realiza con esa finalidad, el 4% manifestó que a veces, en menor medida el 3% casi nunca realiza su trabajo con esa finalidad.

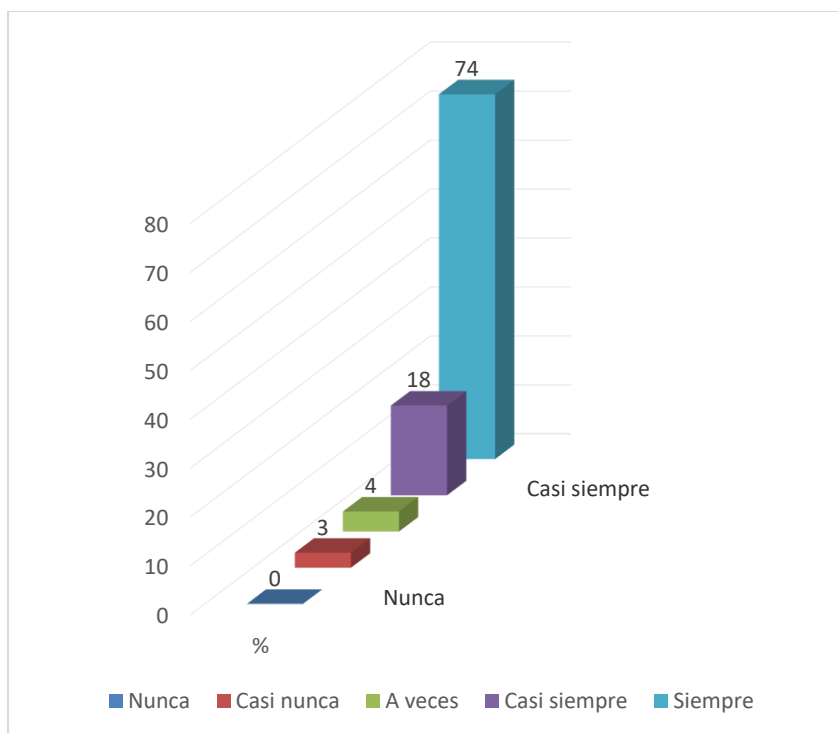
Tabla 5.43.

Ítem 20: Cuándo realizas bien tu trabajo pretendes crecer y desarrollarte personalmente

Opciones	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0	0
Casi nunca	3	3	3	3
A veces	4	4	4	7
Casi siempre	18	18	18	26
Siempre	73	74	74	100
n	98	100	100	

Figura 5.44:

Distribución porcentual de los encuestados para indicar sí cuándo realiza bien su trabajo pretende crecer y desarrollarte personalmente



5.1.4 Prueba de Hipótesis

- **Hipótesis general**

H0: La relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali no es directa y significativa.

H1: La relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali es directa y significativa.

Tabla 5.44:

Prueba Rho de Spearman de clima organizacional y motivación laboral

			Correlaciones	
			Clima organizacional	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,132
		Sig. (unilateral)	.	,097
		N	98	98
	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	,132	1,000
		Sig. (unilateral)	,097	.
		N	98	98

Se observa una relación positiva muy baja (0.132) y no significativa (0.097), por lo que se acepta la hipótesis nula. En consecuencia, se puede afirmar que el clima organizacional no está

relacionado significativamente con la motivación laboral en la Organización Pública de la Región Ucayali.

- **Hipótesis específicas**

- a. Hipótesis específica 1

H0: La relación entre la autonomía y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali no es directa y significativa.

H1: La relación entre la autonomía y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali es directa y significativa.

Tabla 5.45:

Prueba Rho de Spearman de autonomía y motivación laboral

		Correlaciones		
			Autonomía	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Autonomía	Coefficiente de correlación	1,000	,022
		Sig. (unilateral)	.	,416
		N	98	98
	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	,022	1,000
		Sig. (unilateral)	,416	.
		N	98	98

Se observa una relación positiva muy baja (0.022) y no significativa (0.416), por lo que se acepta la hipótesis nula. En consecuencia, se puede afirmar que la autonomía no está relacionada significativamente con la motivación laboral en la Organización Pública de la Región Ucayali.

- b. Hipótesis específica 2

H0: La relación entre la remuneración en la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali no es directa y significativa.

H1: La relación entre la remuneración en la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali es directa y significativa.

Tabla 5.46:

Prueba Rho de Spearman de remuneración y motivación laboral

		Correlaciones		
			Remuneración	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Remuneración	Coefficiente de correlación	1,000	-,036
		Sig. (unilateral)	.	,361
		N	98	98

Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	-,036	1,000
	Sig. (unilateral)	,361	.
	N	98	98

Se observa una relación negativa muy baja (-0.036) y no significativa (0.361), por lo que se acepta la hipótesis nula. En consecuencia, se puede afirmar que la remuneración no está relacionada significativamente con la motivación laboral de una Organización Pública de la Región Ucayali.

c. Hipótesis específica 3

H0: No existe relación directa y significativa entre la estructura del puesto y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali.

H1: Existe relación directa y significativa entre la estructura del puesto y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali.

Tabla 5.47:

Prueba Rho de Spearman de estructura del puesto y motivación laboral

		Correlaciones		
			Estructura del puesto	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Estructura del puesto	Coefficiente de correlación	1,000	,253**
		Sig. (unilateral)	.	,006
		N	98	98
	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	,253**	1,000
		Sig. (unilateral)	,006	.
		N	98	98

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

Se observa una relación positiva baja (0.253) y significativa (0.006), por lo que se acepta la hipótesis alternativa. En consecuencia, se puede afirmar que la Estructura del puesto está relacionada significativamente con la motivación laboral de una Organización Pública de la Región Ucayali.

d. Hipótesis específica 4

H0: La relación entre la consideración, agradecimiento y apoyo, y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali no es directa y significativa.

H1: La relación entre la consideración, agradecimiento y apoyo, y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali es directa y significativa.

Tabla 5.48:

Prueba Rho de Spearman de Consideración, agradecimiento y apoyo y motivación laboral

Correlaciones			Consideración, agradecimiento y apoyo	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Consideración, agradecimiento y apoyo	Coeficiente de correlación	1,000	,154
		Sig. (unilateral)	.	,065
		N	98	98
	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	,154	1,000
		Sig. (unilateral)	,065	.
		N	98	98

Se observa una relación positiva muy baja (0.154) y no significativa (0.065), por lo que se acepta la hipótesis nula. En consecuencia, se puede afirmar que la consideración, agradecimiento y apoyo no está relacionada significativamente con la motivación laboral de una Organización Pública de la Región Ucayali.

Relevancia del análisis descriptivo de las variables

Chiavenato considera que la variable clima organizacional si se encuentra conectada con la variable motivación, afirma que una elevada motivación ocasiona que se tenga un clima organizacional positivo dentro de la empresa, que trae como consecuencia mayor colaboración entre los trabajadores y más satisfacción dentro de su puesto laboral. De igual manera si es inversamente, mientras se tenga un clima organizacional negativo ocasionara falta de interés de los empleados, insatisfacción laboral, entre otros casos. Por lo tanto, se puede afirmar que la motivación estará relacionada en la manera como los altos mandos empleen su liderazgo hacia sus subordinados. La información mencionada se ve reflejada en los resultados que obtuvimos, debido a que, entre el clima organizacional y la motivación laboral de la Organización Pública de la Región Ucayali, no existe una relación significativa, lo que quiere decir que los trabajadores no perciben un buen ambiente laboral, en consecuencia, ellos no tienen la suficiente motivación al realizar sus funciones por lo que su nivel de productividad es bajo (como se cita en Pineda et al., 2020).

Huang menciona que la autonomía necesita, para ser realmente efectiva, de unos altos intervalos de motivación intrínseca por parte de la fuerza profesional en que se apoya. Es por ello que, para Dysvik y Kuvaas, la motivación modera la relación de la autonomía laboral con

cualquier otra variable. Es decir, que un puesto laboral permita libertad e independencia para elegir métodos o formas para realizar las tareas junto con la posibilidad de ampliar conocimientos importantes para el rol del empleado será verdaderamente útil en función del rango de motivación que este tenga. Con respecto a la relación entre la autonomía y la motivación laboral de la Organización Pública de la Región Ucayali, se concluyó que, por más que exista una relación positiva, esta es muy baja y no significativa. Consideramos que una de las causas posibles a este resultado es que el trabajador se siente limitado por la empresa para el desarrollo de sus funciones, esto a su vez ocasiona que su nivel de productividad sea bajo; además que la falta de autonomía del trabajador puede ser un importante factor de estrés (como se cita en Santiago-Torner, 2023).

Según Robbins y Judge, la remuneración es un factor higiénico de la teoría de Herzberg, y menciona que este factor no genera satisfacción ni insatisfacción en los colaboradores, lo que quiere decir que es neutro. La información mencionada no concuerda con los resultados de nuestra investigación, ya que se concluyó que no existe una relación directa y significativa entre la remuneración y la motivación laboral. Esto podría significar que para los trabajadores de la Organización Pública de la Región de Ucayali la remuneración si es un factor importante y afecta su productividad, por lo que, si esto no mejora podría perjudicar directamente a la institución al ocasionar retrasos en el cumplimiento de los objetivos (como se cita en Hernández & Miranda, 2023).

De acuerdo a Martínez, la estructura de puestos debe estar diseñada para indicar las tareas y metas de cada trabajador; para evitar posibles inconvenientes que puedan generarse a partir de la incertidumbre y la confusión, al momento de asignar funciones. Además, busca establecer conexiones con la comunicación y la toma de decisiones, alineándose con los objetivos de la empresa. Por ende, toda organización debe tener una estructura de puestos correctamente diseñada, ya que de esto depende que los trabajadores tengan definidas sus funciones de forma clara y puedan desempeñarse eficientemente. Lo mencionado por el autor se cumple parcialmente en nuestra investigación, ya que, aunque exista una relación positiva y significativa entre la estructura de puestos y la motivación laboral, esta relación es baja. Es por ello que consideramos que los trabajadores no tienen muy en claro la estructura de los puestos de la organización, en consecuencia, algunas de las funciones no están bien definidas y podrían estar realizando más tareas de las que deberían, por lo que podría generar agotamiento tanto físico y mental y, por consiguiente, una disminución de la motivación al momento de realizar sus actividades (como se cita en Ocampo et al., 2019).

Brunet (1987) menciona que la consideración agradecimiento y apoyo es la ayuda, gratitud y reconocimiento que un empleado recibe por parte de su superior. En primer lugar, la consideración alude a la confianza y empatía que un jefe brinda a sus subordinados. En segundo lugar, el agradecimiento se trata de la valoración o reconocimiento que recibe el trabajador por el logro de sus metas, por parte de su superior. Y finalmente, el apoyo está basado en el tipo de ayuda que brinda un jefe a los colaboradores, ya sea en problemas relacionados con el trabajo o de su vida personal, además del compañerismo que se brindan entre colegas. De acuerdo a los resultados que obtuvimos, lo mencionado por el autor no se cumple, ya que entre la consideración agradecimiento y apoyo y la motivación laboral de la Organización Pública de la Región de Ucayali, no existe una relación significativa, por lo que consideramos que los trabajadores no reciben un adecuado reconocimiento por su desempeño, no se sienten cómodos en los ambientes en donde trabajan, además que no consideran que haya unión y apoyo entre compañeros de trabajo.

5.2 Discusión de los resultados

Bardales (2022) en su investigación titulada “Clima organizacional y motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huambos, 2020”, determinó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de la mencionada institución, en donde se halló un coeficiente $Rho = 0,567$, este número manifiesta una correlación positiva moderada. Con respecto a nuestra investigación se encontró que existe una relación positiva muy baja (0.132) y no significativa (0.097) entre el clima organizacional y la motivación laboral de una Organización Pública de la Región Ucayali. Esto quiere decir que la presente investigación no concuerda con la investigación citada, ya que, en el caso de nuestro estudio, el clima organizacional no está relacionado de forma significativa con la motivación laboral. Concluyendo que no en todas instituciones públicas se cumple lo mencionado por el autor.

Palomino (2022), el cual realizó un estudio a los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco en plena coyuntura de la pandemia COVID19 – 2021, investigó al clima organizacional y motivación laboral la institución mencionada, en donde concluyó que existe una correlación positiva directa entre la dimensión autonomía en el trabajo y la variable motivación laboral, por lo que se puede deducir que mientras más autonomía exista dentro de un centro de trabajo, el clima organizacional será mucho mejor. Con respecto a nuestra investigación, se determinó que existe una relación positiva muy baja (0.022) y no significativa

(0.416) entre la autonomía y la motivación laboral en la Organización Pública de la Región Ucayali. Esto quiere decir que la presente investigación no concuerda con la investigación citada, ya que, en el caso de nuestro estudio, la autonomía no está relacionada de forma significativa con la motivación laboral. Concluyendo que no en todas instituciones públicas se cumple lo mencionado por el autor.

Calderón (2021) realizó una investigación titulada “La gestión de remuneración y su efecto en la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, Sede Hipólito Unanue, Periodo 2020”, en donde concluyó: que con un nivel de confianza de 95%, se ha precisado que la Gestión de Remuneración tiene efecto positivo con un R2 de 38.9% en la Motivación Laboral de dicha institución, demostrado por el valor-p que se obtuvo mediante la prueba de regresión lineal simple, el cual fue de 0.000, teniendo un valor menos que el nivel de error, el cual fue de 0.05, infiriendo así que, si se direcciona de forma adecuada a la gestión de remuneración, podrá existir una mejora en la motivación laboral del personal. Con respecto a nuestra investigación, se determinó que existe una relación negativa muy baja (-0.036) y no significativa (0.361) entre la remuneración y la motivación laboral en la Organización Pública de la Región Ucayali. Esto quiere decir que la investigación citada no concuerda con el estudio realizado, ya que, en el caso de nuestro estudio, la remuneración no está relacionada de forma positiva y significativa con la motivación laboral. Concluyendo que no en todas instituciones públicas se cumple lo mencionado por el autor.

Silva (2021) realizó una investigación del personal administrativo de la Universidad Nacional De Cajamarca 2019 acerca del clima y la motivación laboral, en donde concluyó que: existe una influencia significativa positiva débil por parte de la dimensión estructura sobre la motivación laboral dentro del personal de esta institución, con una $\rho = ,299$. Con respecto a nuestra investigación, se concluyó que existe una relación positiva baja (0.253) y significativa (0.006) entre la estructura del puesto y la motivación laboral en la Organización Pública de la Región Ucayali. Esto quiere decir que la presente investigación concuerda con la investigación citada, en donde se concluye que la estructura del puesto está relacionada significativamente con la motivación laboral.

Palomino (2022), quién realizó una investigación titulada “Clima organizacional y motivación laboral en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco en pandemia covid19 – 2021”, concluyó que entre el apoyo (dimensión de clima organizacional) y la motivación laboral existe una relación negativa (-.007) y no significativa (.948). Con respecto a nuestra investigación, se concluyó que existe una relación positiva muy baja (0.154) y no

significativa (0.065) entre la consideración, agradecimiento y apoyo y la motivación laboral en la Organización Pública de la Región Ucayali. Esto quiere decir que la presente investigación si concuerda con la investigación citada, ya que, en el caso de nuestro estudio, la consideración, agradecimiento y apoyo no está relacionada significativamente con la motivación laboral.



CONCLUSIONES

La institución no está prestando la suficiente atención a temas como la autonomía necesaria para la toma de decisiones, una remuneración justa que vaya acorde a la carga laboral, la correcta definición de la estructura de puestos con las funciones a realizar y al reconocimiento y agradecimiento por los logros obtenidos en el trabajo, además de temas como el compañerismo, apoyo y cooperación entre colegas.

La mayoría de los trabajadores considera que existe un liderazgo autoritario y una centralización en la toma de decisiones por lo que no se sienten parte de la empresa, ya que para realizar cualquier acción necesitan la autorización de su superior. Estos factores desencadenan baja motivación, bajo nivel de pertenencia del colaborador con la Organización Pública y bajo compromiso con su trabajo, ocasionando que el nivel de productividad no sea el adecuado.

Los colaboradores no están conformes con la remuneración, ya que consideran que esta no es suficiente para cubrir sus necesidades básicas y familiares, además que piensan que no es justa con respecto al trabajo que realizan. Esto puede afectar directamente a la organización, existiendo un alto nivel de rotación del personal, bajar el nivel de productividad lo cual ocasionaría retrasos en las tareas.

Algunos de los colaboradores consideran, que no tienen muy bien definida la estructura de la organización, en consecuencia, ocasiona que exista algunos casos de desconocimiento acerca de las responsabilidades de cada uno, existencia de una mayor carga laboral, el incumplimiento de los objetivos planteados, así como una baja motivación frente al puesto que ocupan.

Los trabajadores no perciben en su totalidad a la consideración, agradecimiento y apoyo de la organización, ya que consideran que no reciben un reconocimiento adecuado por su labor y talentos mostrados, no consideran que los ambientes de trabajo en donde se encuentran son seguros y tampoco creen que en su área de trabajo exista suficiente cooperación y unidad.

RECOMENDACIONES

Con respecto a la autonomía, recomendamos implementar una política en donde se determine dar una mayor independencia o autosuficiencia a los trabajadores para que puedan desarrollarse en su campo de acción, porque es sabido que los trámites en entidades del estado son bastante engorrosos debido a la burocracia que existe. Por ello, al implementar esta política estos procesos serían más efectivos, por ejemplo, la aprobación para la compra de un bien o servicio normalmente lo hacen cuatro personas y con esta normativa lo podría hacer fácilmente una sola persona. Esta política deberá ser aprobado por la alta dirección de esta organización pública de la región Ucayali.

Con respecto a la remuneración, recomendamos que la institución destine algunos recursos económicos para mejorar la remuneración, estos recursos podrían ser propios de la organización, como por ejemplo los montos económicos que se adquieren al autorizar y conceder licencias a empresas privadas que se dedican a la explotación y comercialización de madera o a la pesca. Recomendamos esta medida ya que no es necesaria la aprobación del ministerio de economía debido a que ellos no transfieren este dinero y por consecuencia no afecta al gobierno central. Esta mejora en la remuneración sería a través de una negociación con los directivos principales del sindicato.

Con respecto a la estructura del puesto, recomendamos que se implemente la aprobación de una estructura horizontal, esto ayudará a que la gestión sea más efectiva ya que se mejorará la comunicación, las relaciones interpersonales entre los empleados debido al trabajo en equipo, disminuirá la burocracia, aumentará la satisfacción y productividad, y todo esto se verá reflejado en la atención que se brinda a los ciudadanos.

Con respecto a la consideración, agradecimiento y apoyo, se recomienda la aprobación de una política de reconocimiento a los trabajadores. Para esto, se debería primero capacitar a los jefes en temas de liderazgo y a partir de ello implementar de forma permanente el agradecimiento y elogio a los mejores trabajadores de un proyecto, esto aumentaría el compromiso y la motivación del empleado en la organización.

En síntesis, recomendamos tomar en cuenta los resultados obtenidos en esta investigación, de esta manera los trabajadores podrán ser escuchados, sus necesidades podrán

ser cubiertas, mejorará el clima de la organización y por consiguiente se sentirán más motivados al momento de realizar sus labores.



REFERENCIAS

- Achote, M. M., Tunja, D. T., & Montero, Y. (2022). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Talento Humano en la Federación Deportiva de Cotopaxi (FDC). *Investigación, Tecnología E Innovación*, 14(15), 32–57. <https://doi.org/10.53591/iti.v14i15.1434>
- Acosta-Mir, A., Medina-Peña, R. & Pino-Sera, Y. (2022). Estrategia Axiológica para fortalecer los valores y el clima organizacional en una empresa constructora. *Revista Sociedad & Tecnología*, 5(1), 268-281. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.264>
- Arano, R., Escudero, J., & Delfín, L. (2016). El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación. *Ciencia Administrativa*, 1, 9-14. <https://cienciaadministrativa.uv.mx/index.php/cadmiva/article/view/2323>
- Bardales Torres, L. J. (2022). *Clima organizacional y motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital De Huambos, 2020* [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Administración con mención en Gerencia empresarial, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional de la Universidad Pedro Ruiz Gallo. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/10332>
- Bazán Ricardo, X. E. (2022). *La Motivación Laboral en el Departamento de Mantenimiento de la Universidad Estatal Península de Santa Elena*. [Tesis para optar el título profesional de magíster en gestión del talento humano, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio Institucional de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/6909>
- Beltrán Alvarado, M. (2020). *Elaboración del manual de procedimientos de los subsistemas de talento humano: Reclutamiento, Selección, y Remuneración y Retribuciones. Caso: Cooperativa de ahorro y crédito señor de girón, periodo 2020*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología del Trabajo, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/18715>
- Bernal, I., Flores, A. J., & Álvarez, M. (2022). Motivación y satisfacción laboral factores de éxito organizacional. *Vinculatégica EFAN*, 8(4), 90–100. <https://doi.org/10.29105/vtga8.4-250>
- Bohorquez Araujo, R. N., & Cristobal Mansilla, J. Y. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el área de gestión humana de una empresa privada de magdalena del mar, 2022*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Trabajo Social, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional de la Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10542>
- Brunet, L. (1987). *El clima del trabajo en las organizaciones, definición, diagnóstico y consecuencias*. Trillas. <https://corganizaciona1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>

- Cabezas, C., & Brito, J. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(11), 742-761. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Cadena-Torres, J., Perez-Cantero, S., Romero-Ferrer, J., & Perez-Cantero, K. (2020). Características de la comercialización de los frutos de berenjena en las principales ciudades de consumo en Colombia. *Revista Temas Agrarios*, 25(2), 141-152. <https://doi.org/10.21897/rta.v25i2.2357>
- Calderón García, C. M. (2021). *La gestión de remuneración y su efecto en la motivación laboral del personal cas del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada de Ingeniera Comercial, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Institucional de la Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1895>
- Cantú, I. A., Medina, A., & Martínez, F. A. (2019). Semillero de investigación: Estrategia educativa para promover la innovación tecnológica. *Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(19). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.505>
- Cartagena, D. C., & Sosa, I. M. (2018). *Propuesta de estructura organizacional y descriptores de puesto para la empresa LGB Honduras* [Tesis para optar el título profesional de máster en dirección de recursos humanos, Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC]. Repositorio Institucional de la Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC. <https://repositorio.unitec.edu/handle/123456789/11145>
- Castro Tena, G. E. (2021). *Clima organizacional y relaciones laborales del personal administrativo de la dirección regional de salud del gobierno regional de Lima, sede Huacho, 2019*. [Tesis para optar el grado académico de maestro en gestión pública, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/4591>
- Davies, E. (2022). Importancia del Clima laboral para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. *Gestión En El Tercer Milenio*, 25(9), 147–151. <https://doi.org/10.15381/gtm.v25i49.19842>
- Díaz Villacis, E. (2021). *Clima laboral en el Registro de la Propiedad y Mercantil del cantón Babahoyo*. [Tesis para optar el grado académico de Ingeniera Comercial, Universidad Técnica de Babahoyo]. Repositorio Institucional Técnica de Babahoyo. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/10577>
- Esquivel, J., Martínez, G., & Silva, F. (2020). Clima organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición. *Revista Ciencias de la Documentación*, 6(2), 66-77. <https://bcp.cienciasdeladocumentacion.cl/gallery/ART%204%20V0L6JULDIC2020.pdf>
- Guirado Aguilera, D. (2019). *Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la Teoría de la expectativa de Vroom*. [Tesis de Doctorado, Universidad Católica de Murcia]. Repositorio Institucional de la Universidad Católica de Murcia. <http://repositorio.ucam.edu/handle/10952/4220>
- Hernández, H. J., & Miranda, J. C. (2023). Factores determinantes en la motivación de empleados desde la responsabilidad social corporativa: estudio de caso en una empresa privada. *Revista*

GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios), 10(1), 1-16.
<https://doi.org/10.22579/23463910.855>

López Barrera, G., & Pinilla Garibello, V. M. (2021). *Influencia de un entorno laboral saludable en la productividad de los empleados en las PYMES colombianas. Una revisión documental*. [Tesis para optar por el título de especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Universidad ECCI]. Repositorio Institucional de la Universidad ECCI.
<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1560>

Maraza, N., Flores, G. M., Maraza, B., & Maraza, Q. (2022). Percepción del clima organizacional en la escuela y su incidencia en la educación. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(22), 213-226. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.329>

Marín, N. H., Correa, L., & Sotomayor, G. (2020). Relación de la paralización de obras públicas y la crisis política. *Ingeniería: Ciencia, Tecnología e Innovación*, 7(1).
<https://doi.org/10.26495/icti.v7i1.1354>

Mejía-Chavarría, A. I. (2019). Revisión de la literatura de clima organizacional, estado del arte. *Tecnociencia Chihuahua* 12(3),170-181. <https://doi.org/10.54167/tch.v12i3.191>

Moyano, G., & Rodríguez, V. (2019). *La importancia de una buena motivación laboral*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración y Gestión Empresarial, Universidad Nacional de San Martín]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de San Martín. <https://ri.unsam.edu.ar/handle/123456789/1195>

Mucha-Hospinal, L. F., Chamorro-Mejía, R., Oseda-Lazo, M. E., & Alania-Contreras, R. D. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 50-57.
<https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>

Ocampo, W. L., Huilcapi, N., & Cifuentes, A. (2019). La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en las organizaciones. *Recimundo: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 3(4), 114-137.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7402133>

Palomino Necochea, A. V. (2022). *Clima organizacional y motivación laboral en los colaboradores del Consorcio Educativo Carrión Cusco en pandemia covid19–2021*. [Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma de Ica.
<https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1664>

Pineda Téllez, D. F., Villanueva González, A. L., Alarcón Velasco, Y. F., Penagos Molina, M. I., & Pineda Rodríguez, M. L. (2020). *Proponer un plan estratégico que contribuya a mejorar la motivación laboral en el Centro Logístico Innova, sede Florida, Valle, para segundo semestre del año 2020*. [Diplomado de profundización para grado]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/37776>

Ramos, J. P., Acosta, R. A., Ramos, K. C., & Martínez, Á. B. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. *Revista Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. (54). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v30i1.1246>

- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
<http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.ulima.edu.pe/?il=4915>
- Rodriguez, A. M., Segura, X., Elizondo, M. D., Moreno, R., & Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(43), 53-68.
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>
- RPP Noticias. (2021, 23 de octubre). *Perú: Seis gobernadores regionales no ejercen el cargo y más del 80% tiene investigaciones por corrupción*. <https://rpp.pe/peru/actualidad/peru-seis-gobernadores-regionales-no-ejercen-el-cargo-y-mas-del-80-tiene-investigaciones-por-corrupcion-noticia-1365026?ref=rpp>
- RPP Noticias. (2021, 14 de diciembre). *Ucayali: capturan a gobernador Francisco Pezo y es ingresado de emergencia a hospital*. <https://rpp.pe/peru/actualidad/ucayali-capturan-a-gobernador-francisco-pezo-y-es-ingresado-de-emergencia-a-hospital-noticia-1375030>
- RPP Noticias. (2021, 13 de diciembre). *Ucayali: Ministerio Público realiza operativo contra organización criminal presuntamente liderada por el gobernador regional Francisco Pezo*. <https://rpp.pe/peru/ucayali/ucayali-ministerio-publico-realiza-operativo-contra-la-organizacion-criminal-liderada-por-el-gobernador-regional-francisco-pezo-noticia-1374601>
- Sanchez Rodas, O. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz–Chiclayo*. [Tesis de Postgrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6502>
- Santiago-Torner, C. (2023). Clima ético benevolente y comportamiento creativo: el papel moderador secuencial de la autonomía laboral y de la motivación intrínseca en el sector eléctrico colombiano. *Contaduría y administración*, 68(2), 199-224.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8845496>
- Serna, M. (2019). ¿Cómo mejorar el muestreo en estudios de porte medio usando diseños con métodos mixtos? Aportes desde el campo de estudios de elites. *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, (43), 187-210.
<https://doi.org/10.5944/empiria.43.2019.24305>
- Silva Villalobos, D. A. (2021). *Diagnóstico en clima y la motivación laboral del personal administrativo en la universidad nacional de Cajamarca 2019*. [Tesis para optar el título profesional de Maestro en Ciencias con mención en Administración y Gerencia pública, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Cajamarca. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4647?show=full>
- Solanilla, J. A. (2019). *Estudio Correlacional Entre El Uso De Estrategias Cognitivas y Metacognitivas Con El Rendimiento Académico*. [Tesis para optar por el título profesional de Magíster en Psicología Escolar, Universidad de Panamá]. Repositorio Institucional de la Universidad de Panamá. <http://up-rid.up.ac.pa/1762/>
- Sumba-Bustamante, R. Y., Moreno-Gonzabay, P. L., & Villafuerte-Peñañiel, N. A. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio*

De Las Ciencias, 8(1), 234–261.

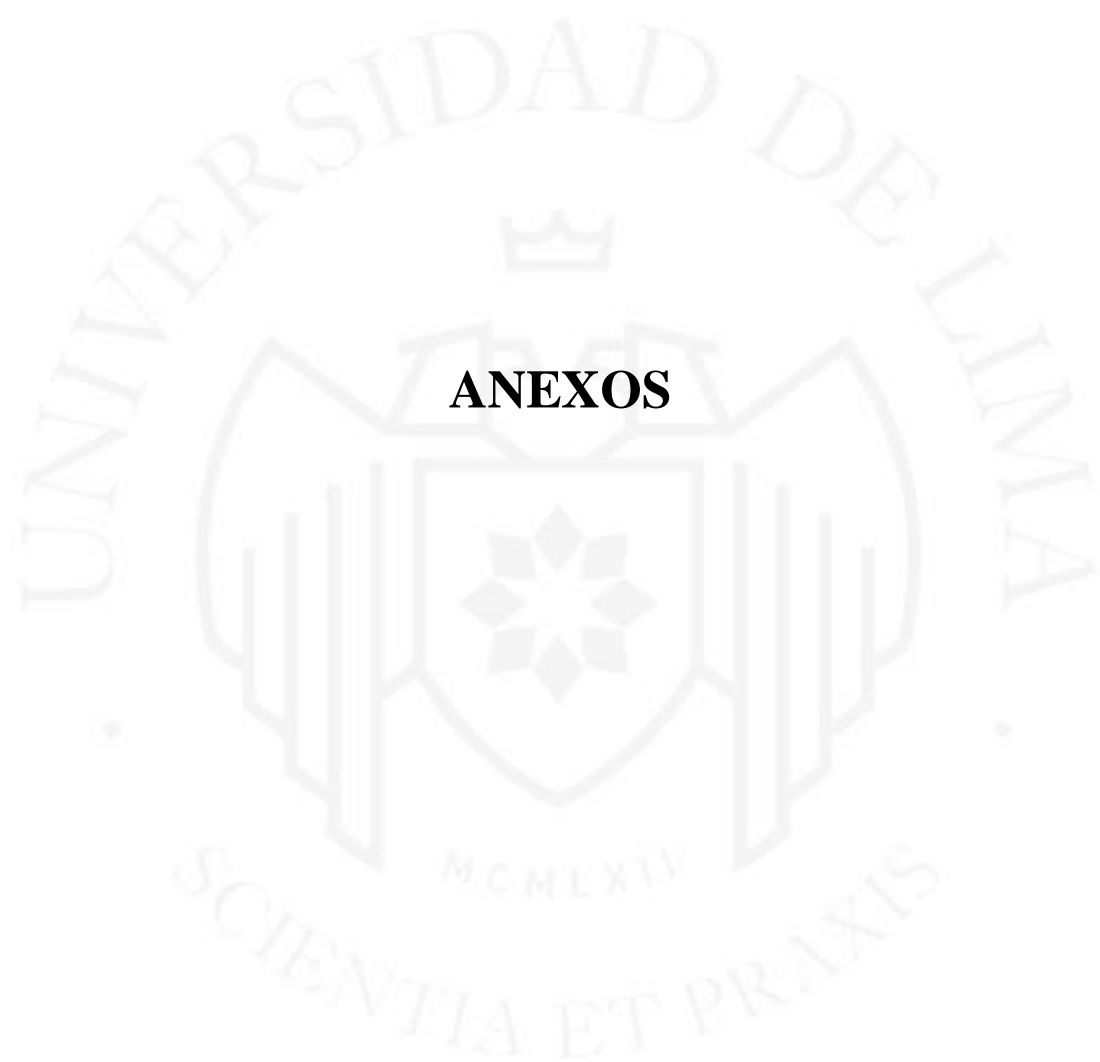
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2569>

Toledo, G., & Ojeda, R. N. (2021). Evaluación de la motivación laboral en una dependencia pública en Mérida, Yucatán, México: un análisis descriptivo. *Revista arbitrada del centro de investigación y estudios gerenciales* (53), 13-27. <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2021/12/Ed.5313-27-Toledo-y-Ojeda.pdf>

Vargas Lucas, L. M. (2022). *Gestión administrativa y motivación laboral: caso empresa de agua potable y alcantarillado Emapapc-Ep Cantón Pedro Carbo, año 2021*. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas, Universidad Estatal del Sur de Manabí]. Repositorio Institucional de la Universidad Estatal del Sur de Manabí. <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/4557>

Winkler, M. I., & Letelier, A. (2014). ¿Una misma deontología para distintas ciencias? Revisión de pautas nacionales e internacionales en ética de la investigación científica. *Acta bioethica*, 20(1),81-91. <https://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2014000100009>

Zarate, A. (2022). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Sub Región Chincheros, Apurímac – 2019*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio Institucional de la Universidad Peruana Los Andes. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3197>



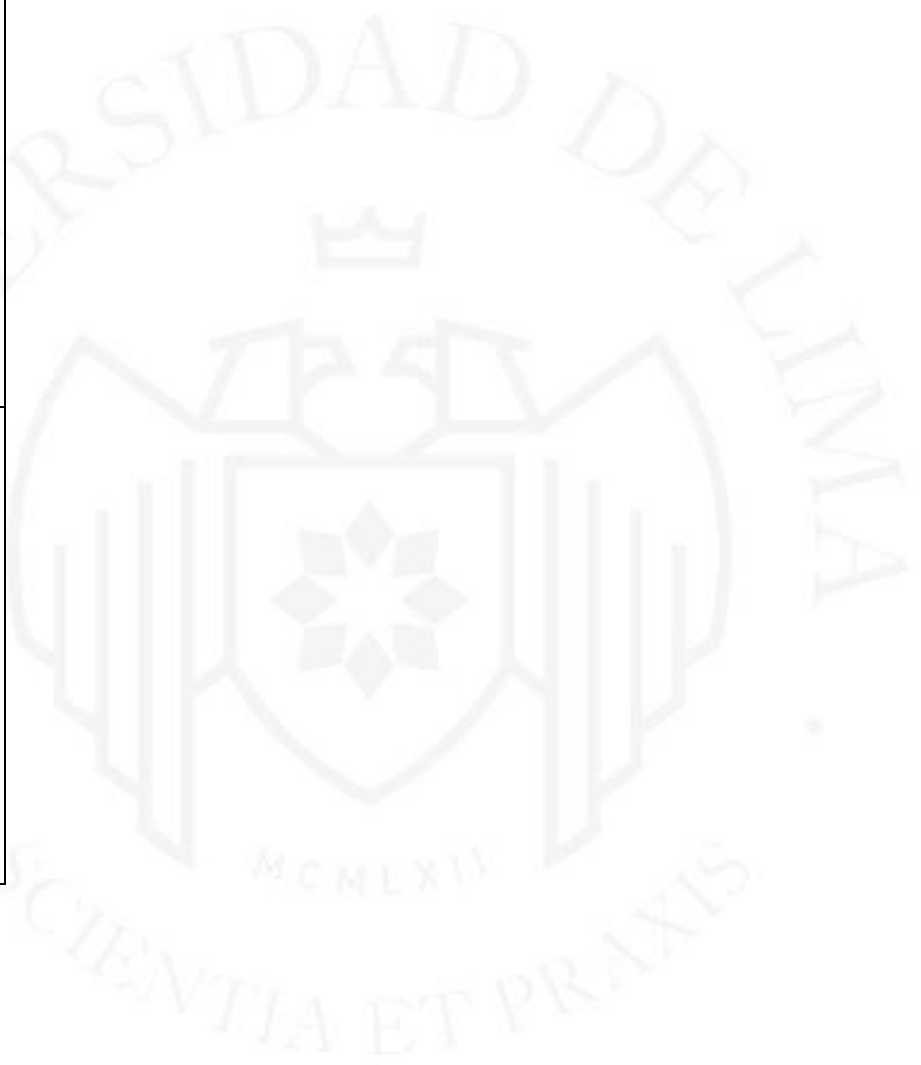
ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTOS
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General					
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali?	Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali	La relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali es directa y significativa.	Clima Organizacional	Autonomía	Iniciativa para desarrollar su trabajo	Tipo de estudio: descriptivo	Cuestionario cerrado a los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali
					Responsabilidad para desarrollar su trabajo		
					Independencia para desarrollar su trabajo		
					Grado de libertad para toma de decisiones		
					Forma de solucionar problemas		
				Remuneración	Satisfacción de necesidades	Diseño: transeccional correlacional	
	Remuneración justa de acuerdo a la descripción del puesto						

				Remuneración en relación al esfuerzo	
				Otras opciones laborales	
			Estructura del puesto	Competencias	Unidad de análisis: Trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali 2020
				Talento	
			Consideración, agradecimiento y apoyo	Reconocimiento	
				Gratitud	
				Soporte	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Motivación laboral	Rendimiento	
¿Cuál es la relación entre la autonomía y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali?	Evaluar la relación entre la autonomía y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali	La relación entre la autonomía y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali es directa y significativa.		Logros	
				Productividad y calidad	
				Actitud	
				Relaciones	
				Reconocimiento	
				Relación desempeño-recompensa	Instrumentalidad extrínseca
					Instrumentalidad intrínseca
				Relación recompensas-metas personales	Valencia extrínseca
					Valencia intrínseca

<p>¿Cuál es la relación entre la remuneración y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali?</p>	<p>Precisar la relación entre la remuneración y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali</p>	<p>La relación entre la remuneración y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali es directa y significativa.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la estructura del puesto y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali?</p>	<p>Calificar la relación entre la estructura del puesto y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali.</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre la estructura del puesto y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali.</p>



<p>¿Cuál es la relación entre la consideración, agradecimiento y apoyo y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali?</p>	<p>Conocer la relación entre la consideración, agradecimiento y apoyo y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali.</p>	<p>La relación entre la consideración, agradecimiento y apoyo y la motivación laboral de los trabajadores de una Organización Pública de la Región Ucayali es directa y significativa.</p>
--	---	--



Anexo 2: Cronograma y presupuesto de la investigación

Cronograma de la investigación

	Año 2022				Año 2023	
	Abril	Mayo-Junio-Julio	Agosto-Set-Oct	Nov-Dic	Ene-Feb-Mar	Abril
Revisión de la estructura y contenido de la tesis						
Revisión de correcciones a realizar						
Corrección de observaciones realizadas a la tesis						
Búsqueda y actualización del estado del arte						
Actualización del citado de fuentes según el formato APA 7ma edición						
Corrección y actualización del formato de la tesis						
Revisión Final del contenido y estructura de la tesis						

Presupuesto de la investigación

Periodo Abril 2022-Abril 2023	
Tabulador	500
Análisis estadístico	800
Digitador	1,000
Internet	500
Luz eléctrica	200
Total	3,000

Anexo 3: Instrumentos de la investigación

Estimado señor (a), nuestros nombres son Romina Pinchi Tirado y Gabriela Colfer Mosquera, somos estudiantes de la Universidad de Lima y actualmente estamos realizando nuestra tesis en donde buscamos evaluar el clima organizacional y la motivación laboral en la Organización Pública de la Región Ucayali, por lo que recurrimos a usted para solicitarle su apoyo respondiendo al cuestionario que adjuntamos. La información que usted nos entrega es estrictamente confidencial y anónima, gracias por su apoyo.

INSTRUMENTO N°1: Variable Clima Organizacional

N°	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
01	Te consideras un trabajador con iniciativa					
02	Te consideras un trabajador responsable					
03	Te consideras un trabajador con libertad para desarrollar tus labores en la Organización Pública de la Región Ucayali					
04	En tu trabajo, ¿cuentas con la libertad para tomar de decisiones sin consultar a tus superiores?					
05	Cuentas con la libertad para solucionar problemas relacionados con tu trabajo					
06	Está satisfecho (a) con tu remuneración					
07	Tu remuneración cubre tus necesidades básicas y familiares					
08	Consideras que tu remuneración es justa en relación al trabajo que realizas					
09	Consideras que tu remuneración compensa con las horas trabajadas					
10	Cambiarías de trabajo si te ofrecieran una mejor remuneración					
11	Consideras que los conocimientos que posees te garantizan el normal desempeño de tus funciones					
12	Creer que realizas tus labores de forma correcta y eficiente					
13	Consideras que el cumplimiento de los trabajos que realizas se relaciona con tu capacidad innata y creativa					
14	Creer que el trabajo que realizas en la Organización Pública de la Región Ucayali es de calidad					
15	Consideras que la carga de trabajo que te asignan es la adecuada					
16	Ha recibido reconocimiento por un trabajo bien hecho por parte de su superior en la Organización Pública de la Región Ucayali					
17	Consideras que tu talento, capacidad y preparación son reconocidos en la Organización Pública de la Región Ucayali					
18	Recibes agradecimiento de parte de tus superiores, por haber participado en un importante logro con tus colegas en la Organización Pública de la Región Ucayali					
19	Consideras que los ambientes de tu área de trabajo son seguros y cómodos					
20	Creer que hay unidad en tu área de trabajo, todos cooperan y se apoyan mutuamente					

Nota: Adaptada de *Importancia del Clima laboral para el cumplimiento de los objetivos organizacionales*, por Davies, 2022 (<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/19842/18178>).

INSTRUMENTO N°2: Variable Motivación Laboral

N°	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
01	Consideras que si te esfuerzas más en tu trabajo mejora significativamente tu rendimiento					
02	Consideras que si te esfuerzas más en tu trabajo consigues mejores logros					
03	Consideras que si te esfuerzas más en tu trabajo significa que lo terminas en menos tiempo					
04	Crees que si te esfuerzas más en tu trabajo mejora la calidad de tu desempeño					
05	Crees que si te esfuerzas más en tu trabajo mejora las ganas de tu desempeño					
06	Crees que si te esfuerzas más en tu trabajo mejora las relaciones con tus compañeros					
07	Si te esfuerzas más en tu trabajo eres reconocido como empleado efectivo cumplidor					
08	Si tu desempeño mejora obtienes un buen sueldo					
09	Si tu desempeño mejora obtienes sueldos adicionales					
10	Si tu desempeño mejora obtienes aumento de sueldo					
11	Si tu desempeño mejora obtienes un ascenso					
12	Si tu desempeño mejora obtienes mayores responsabilidades y capacidad de decisión sobre tu trabajo					
13	Si tu desempeño mejora aumenta tu capacidad para asumir más retos en tu trabajo					
14	Sientes que si tu desempeño mejora aumenta tu satisfacción personal					
15	Cuando realizas bien tu trabajo pretendes obtener un trabajo interesante o estimulante					
16	Cuando realizas bien tu trabajo pretendes obtener más oportunidades para promocionarte					
17	Cuando realizas bien tu trabajo pretendes obtener mayores responsabilidades y capacidad de decisión					
18	Cuando realizas bien tu trabajo pretendes demostrarte que eres capaz de asumir nuevos retos					
19	Cuando realizas bien tu trabajo pretendes desarrollar tus capacidades y habilidades					
20	Cuando realizas bien tu trabajo pretendes crecer y desarrollarte personalmente					

Nota: Adaptada de *Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la Teoría de la expectativa de Vroom*, por Guirado, 2019 (<http://repositorio.ucam.edu/handle/10952/4220>).

Edad:

- 19 – 24 años
- 25 – 29 años
- 30 – 34 años
- 35 – 39 años
- 40 – 44 años
- 45 – 49 años
- 50 – 54 años
- 55 – 59 años

- 60 a más

Género:

- Masculino
- Femenino

¿Cuál es el área de trabajo a la cual pertenece en la Organización Pública de la Región Ucayali?:

Nivel educacional:

- Primaria
- Secundaria
- Superior

¿Qué mejoraría dentro de su área de trabajo?

¿Algo que le gustaría agregar a la investigación?

Anexo 4: Validez - Confiabilidad de los instrumentos

Validez

Los instrumentos fueron validados por tres expertos, apreciaciones que fortalecieron y consolidaron la investigación, quienes dieron una valoración significativa.

Expertos	Clima organizacional	Desempeño laboral
Doc. Manuel Antonio Guevara Soplín	Excel/satisfact.	Excel/satisfac.
Doc Elizabeth Otero Ibañez	Satisfactorio	Satisfactorio
Ing. Raphael Rey Tovar	Excel/satisf	Excel/satisfactor

Según los expertos, los instrumentos obtuvieron una calificación entre excelente satisfactorio.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Datos del Experto Calificado

Nombres y Apellidos:

..... Manuel Antonio Guevara Soplín

Edad: ...49. **Sexo:** F (...) M (X) **Profesión**.....Administrador.....

EspecialidadAdministración..... **Años de Experiencia** ...22.....

Centro de trabajo..... Asociación Educativa Internacional Elim.

Cargo que desempeña: Gerente General



Firma:

I. Criterios de validación del instrumento

CRITERIO	CONCEPTUALIZACIÓN	EXCELENTE	SATISFACTORIO	MEJORABLE	DEFICIENTE
CLARIDAD	Lenguaje claro, preciso, sintáctica y semántica son adecuadas	✓			
COHERENCIA	Alineamiento de variables, dimensiones e indicadores		✓		
METODOLOGÍA	Responde al propósito del Diagnóstico propuesto.	✓			
SUFICIENCIA	Comprende los ítems en cantidad y calidad para obtener la medición.		✓		
FACTIBILIDAD	Aplicación en la muestra seleccionada	✓			

II. Apreciación Cualitativa

Recomiendo que dentro de la dimensión condiciones de trabajo se consideren las posibles modalidades de trabajo: remoto, presencial o semipresencial. Aparentemente faltan los criterios de variables, dimensiones, indicadores, metodologías e instrumentos para las tres últimas preguntas de la matriz de consistencia. También recomiendo que se pregunte si los colaboradores perciben si los gerentes o integrantes de la alta dirección practican los valores institucionales como elementos determinantes para la formación de la cultura organizacional. Finalmente, que ellos se autoevalúen respecto a su práctica ética y profesional en el desempeño de sus funciones.

Surco, Setiembre 2020

Coordinación de Profesores de Seminario de Investigación en Administración - SIA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Datos del Experto Calificado

Nombres y Apellidos:

ELIZABETH OTERO IBAÑEZ

Edad: 60. Sexo: F (X) M (.....) Profesión ADMINISTRADORA

Especialidad GESTIÓN DE PERSONAS Años de Experiencia 30

Centro de trabajo UNIVERSIDAD DE LIMA

Cargo que desempeña: DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ECONÓMICAS – CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

Firma:



I. Criterios de validación del instrumento

CRITERIO	CONCEPTUALIZACIÓN	EXCELENTE	SATISFACTORIO	MEJORABLE	DEFICIENTE
CLARIDAD	Lenguaje claro, preciso, sintáctica y semántica son adecuadas		X		
COHERENCIA	Alineamiento de variables, dimensiones e indicadores		X		
METODOLOGÍA	Responde al propósito del Diagnóstico propuesto.		X		
SUFICIENCIA	Comprende los ítems en cantidad y calidad para obtener la medición.		X		
FACTIBILIDAD	Aplicación en la muestra seleccionada		X		

II. Apreciación Cualitativa

Se recomienda colocar las variables de control al inicio de la encuesta e incluir la variable antigüedad en la empresa

Surco, Setiembre 2020

Coordinación de Profesores de Seminario de Investigación en Administración - SIA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Datos del Experto Calificado

Nombres y Apellidos:

Raphael Rey Tovar

Edad: 48 Sexo: F (.....) M (x) Profesión: Ingeniero Industrial

Especialidad: Finanzas. Años de Experiencia 26 años. Centro de trabajo: Universidad de Lima

Cargo que desempeña: Docente e Investigador en Productos financieros.

Firma: 

I. Criterios de validación del instrumento

CRITERIO	CONCEPTUALIZACIÓN	EXCELENTE	SATISFACTORIO	MEJORABLE	DEFICIENTE
CLARIDAD	Lenguaje claro, preciso, sintáctica y semántica son adecuadas		x		
COHERENCIA	Alineamiento de variables, dimensiones e indicadores	x			
METODOLOGÍA	Responde al propósito del Diagnóstico propuesto.	x			
SUFICIENCIA	Comprende los ítems en cantidad y calidad para obtener la medición.	x			
FACTIBILIDAD	Aplicación en la muestra seleccionada	x			

II. Apreciación Cualitativa

Me parece una investigación muy interesante, está muy bien esquematizada, desagregada por las variables y sub-variables que la componen, la interrelación entre la variable dependientes e independientes, y es replicable para obtener conclusiones para mejorar las variables que generen un impacto favorable de resultados en la gestión. Entre las variables de desempeño le agregaría, el avance de las metas de las obras, la ejecución presupuestal y el si hay denuncias por escándalos de corrupción que también es una variable de riesgo, pero me parece una investigación bien estructurada y de muy buen alcance para replicar en todos los gobiernos locales y regionales y nacionales.

.....
.....

Surco, Setiembre 2020

Coordinación de Profesores de Seminario de Investigación en Administración - SIA

Confiabilidad

Se hizo a través de la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, con toda la muestra 98 encuestados por variable.

Variable	Alfa de Cronbach	N.º de ítems
Clima organizacional	0.76	20
Motivación laboral	0.80	20



TESIS COLFER - PINCHI

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

2%

★ repositorio.continental.edu.pe

Fuente de Internet

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo