

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

“El clima organizacional y la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 – Red de Salud Puerto Inca, 2022”

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORA: Rivera Lino, Jeniffer Mayumi

ASESOR: Burillo Vela, Julio Cesar

HUÁNUCO – PERÚ

2023

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título
Profesional de Licenciada en Administración de
Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 48177600

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41352183

Grado/Título: Maestro en ciencias económicas, mención:
gestión pública

Código ORCID: 0000-0001-6739-9886

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002- 4305-7758
2	Coronado Chang, Liliana Victoria	Magister en gestión publica	23015516	0000-0002- 7050-4277
3	Caycho Gutierrez, Zaida Elizabeth	Maestro en ciencias económicas, mención: gestión publica	40281309	0000-0003- 1731-5212

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tingo María, siendo las **17:30 horas del día 29 del mes de agosto del año 2023**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

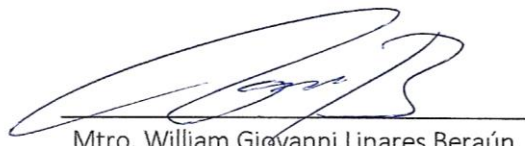
Mtro. William Giovanni Linares Beraún	(Presidente)
Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang	(Secretaria)
Mtra. Zaida Elizabeth Caycho Gutierrez	(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 523-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada: **"EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 407 – RED DE SALUD PUERTO INCA, 2022"**, presentada por la Bachiller, **RIVERA LINO, Jeniffer Mayumi**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADA con el calificativo cuantitativo de 13 (Trece) y cualitativo de Suficiente (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 18.15 horas del día 29 del mes de agosto del año 2023, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mtro. William Giovanni Linares Beraún
Nº DNI 7750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
PRESIDENTE


Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang
Nº DNI 23015516
Código ORCID: 0000-0002-7050-4277
SECRETARIA


Mtra. Zaida Elizabeth Caycho Gutierrez
Nº DNI 40281309
Código ORCID: 0000-0003-1731-5212
VOCAL

DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH, 19OCT20

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Julio César Burillo Vela, asesor del PAP Administración de Empresas y designado mediante Resolución N° 1011-2022-D-FCEMP-PAAE-UDH, de la estudiante Jeniffer Mayumi Rivera Lino, de la investigación titulada: “El clima organizacional y la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 – Red de Salud Puerto Inca, 2022”

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 22% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin. Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Tingo María, 02 de setiembre del 2023



MTRO. JULIO CÉSAR BURILLO VELA
DNI N° 41352183
CÓDIGO ORCID N° 0000-0001-6739-9886

TESIS POST SUSTENTACIÓN - RIVERA LINO JENIFFER MAYUMI

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe	10%
	Fuente de Internet	
2	Submitted to Universidad de Huanuco	3%
	Trabajo del estudiante	
3	docplayer.es	2%
	Fuente de Internet	
4	hdl.handle.net	1%
	Fuente de Internet	
5	distancia.udh.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	1library.co	1%
	Fuente de Internet	
7	repositorio.unsa.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	<1%
	Trabajo del estudiante	
9	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC	<1%



MTRO. JULIO CÉSAR BURILLO VELA
DNI N° 41352183
CÓDIGO ORCID N° 0000-0001-6739-9886

DEDICATORIA

Al Todopoderoso, creador del universo, por ser la fuerza necesaria en todo el recorrido para conseguir uno de los deseos personales más anhelados.

A mis queridísimos padres y hermanos, quienes, con su cariño, paciencia y apoyo incondicional en todo momento, permitieron cumplir mi sueño de ser profesional.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad de Huánuco, por brindarme la oportunidad de formarme como profesional.

A mi familia, por haber sido soporte y dado la oportunidad de formarme como un buen ser humano durante todo este tiempo.

A mi querido asesor, por su contribución y apoyo considerable.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	XI
CAPÍTULO I	12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	13
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	13
1.3. OBJETIVOS	13
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	13
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	14
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	14
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	14
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.6.1. RECURSOS HUMANOS	15
1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS.....	15
1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS.....	15
CAPÍTULO II	16
MARCO TEÓRICO	16
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	16
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	17

2.1.3.	ANTECEDENTES LOCALES	18
2.2.	BASES TEÓRICAS	19
2.2.1.	CLIMA ORGANIZACIONAL	19
2.2.2.	MOTIVACIÓN LABORAL	23
2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES	26
2.4.	HIPÓTESIS	27
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL	27
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	27
2.5.	VARIABLES	28
2.5.1.	VARIABLE DEPENDIENTE	28
2.5.2.	VARIABLE INDEPENDIENTE:	28
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	29
CAPITULO III		31
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		31
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	31
3.1.1.	ENFOQUE	31
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	31
3.1.3.	DISEÑO	31
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	32
3.2.1.	POBLACIÓN	32
3.2.2.	MUESTRA	32
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	33
3.3.1.	TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	33
3.3.2.	TÉCNICAS PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS	33
3.3.3.	TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS	33
CAPÍTULO IV		35
RESULTADOS		35
4.1.	CLIMA ORGANIZACIONAL	35
4.1.1.	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	35
4.1.2.	PROCESOS ORGANIZACIONALES	40
4.2.	MOTIVACIÓN LABORAL	45
4.2.1.	MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	45

4.2.2.	MOTIVACIÓN DE PODER	49
4.2.3.	MOTIVACIÓN DE LOGRO	52
4.3.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	55
4.3.1.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL.....	55
4.3.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICAS	56
CAPÍTULO V.....		58
DISCUSION DE RESULTADOS.....		58
CONCLUSIONES		60
RECOMENDACIONES.....		61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		62
ANEXOS		66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables.....	29
Tabla 2 Distribución de la Muestra	33
Tabla 3 La Infraestructura en la Red de Salud Puerto Inca	35
Tabla 4 La Salubridad en la Red de Salud Puerto Inca	36
Tabla 5 Las Actividades Laborales en la Red de Salud Puerto Inca.....	37
Tabla 6 La Coordinación en la Red de Salud Puerto Inca	38
Tabla 7 La Productividad en la Red de Salud Puerto Inca.....	39
Tabla 8 La Comunicación en la Red de Salud Puerto Inca.....	40
Tabla 9 La Información Oportuna en la Red de Salud Puerto Inca.....	41
Tabla 10 Las Decisiones en la Red de Salud Puerto Inca	42
Tabla 11 La Toma de Decisiones en la Red de Salud Puerto Inca.....	43
Tabla 12 Los Valores en la Red de Salud Puerto Inca	44
Tabla 13 Las Relaciones Interpersonales en la Red de Salud Puerto Inca	45
Tabla 14 Los Métodos Comunicativos en la Red de Salud Puerto Inca	46
Tabla 15 Las Relaciones Laborales en la Red de Salud Puerto Inca	47
Tabla 16 El Compañerismo en la Red de Salud Puerto Inca.....	48
Tabla 17 El Mando en la Red de Salud Puerto Inca	49
Tabla 18 La Autoridad en la Red de Salud Puerto Inca	50
Tabla 19 El Control en la Red de Salud Puerto Inca.....	51
Tabla 20 Los Retos en la Red de Salud Puerto Inca	52
Tabla 21 Las Metas Propuestas en la Red de Salud Puerto Inca.....	53
Tabla 22 Las Metas Programadas en la Red de Salud Puerto Inca	54
Tabla 23 Correlaciones de la Hipótesis General.....	55
Tabla 24 Correlaciones de la Hipótesis Específica 1	56
Tabla 25 Correlaciones de la Hipótesis Específica 2	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 La Infraestructura en la Red de Salud Puerto Inca	35
Figura 2 La Salubridad en la Red de Salud Puerto Inca	36
Figura 3 Las Actividades Laborales en la Red de Salud Puerto Inca	37
Figura 4 La Coordinación en la Red de Salud Puerto Inca	38
Figura 5 La Productividad en la Red de Salud Puerto Inca	39
Figura 6 La Comunicación en la Red de Salud Puerto Inca	40
Figura 7 La Información Oportuna en la Red de Salud Puerto Inca.....	41
Figura 8 Las Decisiones en la Red de Salud Puerto Inca.....	42
Figura 9 La Toma de Decisiones en la Red de Salud Puerto Inca.....	43
Figura 10 Los Valores en la Red de Salud Puerto Inca	44
Figura 11 Las Relaciones Interpersonales en la Red de Salud Puerto Inca	45
Figura 12 Los Métodos Comunicativos en la Red de Salud Puerto Inca	46
Figura 13 Las Relaciones Laborales en la Red de Salud Puerto Inca	47
Figura 14 El Compañerismo en la Red de Salud Puerto Inca.....	48
Figura 15 El Mando en la Red de Salud Puerto Inca	49
Figura 16 La Autoridad en la Red de Salud Puerto Inca.....	50
Figura 17 El Control en la Red de Salud Puerto Inca	51
Figura 18 Los Retos en la Red de Salud Puerto Inca	52
Figura 19 Las Metas Propuestas en la Red de Salud Puerto Inca.....	53
Figura 20 Las Metas Programadas en la Red de Salud Puerto Inca	54

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “El clima organizacional y la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 – Red de Salud Puerto Inca, 2022”, tuvo por objetivo general determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 – Red de Salud Puerto Inca, 2022. Se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, a un nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental con modalidad transversal, aplicando la técnica de la encuesta mediante un cuestionario para la recopilación de datos a 40 trabajadores. Según los resultados más relevantes el 52,50% de los empleados están de acuerdo con coordinar, planificar y comunicar a su jefe inmediato sus actividades laborales, asimismo, el 57,50% de los empleados están de acuerdo con disfrutar trabajando con otros más que trabajando solos y le agradan los grandes retos dentro de su área de trabajo en esta entidad. Se concluye demostrando que el clima organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 – Red de Salud Puerto Inca, 2022, con una significancia bilateral de P-Valor $< 0,000$ y un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,639, indicando que existe una correlación positiva moderada.

Palabras Claves: procesos organizacionales, estructura organizacional, clima organizacional, motivación laboral, entidades públicas.

ABSTRACT

The present research work entitled "The organizational climate and work motivation in the Executing Unit 407 - Puerto Inca Health Network, 2022", had the general objective of determining how the organizational climate is related to work motivation in the Executing Unit 407 – Red de Salud Puerto Inca, 2022. It was developed using a quantitative approach, at a descriptive correlational level and a non-experimental design with a cross-sectional modality, applying the survey technique through a questionnaire for data collection to 40 workers. According to the most relevant results, 52.50% of the employees agree with coordinating, planning and communicating their work activities to their immediate boss, likewise, 57.50% of the employees agree with enjoying working with others more than working alone and you like big challenges within your area of work in this entity. It concludes by demonstrating that the organizational climate is significantly related to work motivation in the Executive Unit 407 - Puerto Inca Health Network, 2022, with a bilateral significance of $P\text{-Value} < 0.000$ and a Spearman correlation coefficient equal to 0.639. , indicating that there is a moderate positive correlation.

Keywords: organizational processes, organizational structure, organizational climate, work motivation, public entities.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado “El clima organizacional y la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 – Red de Salud Puerto Inca, 2022”, se orientó a responder el problema general ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 – Red de Salud Puerto Inca, 2022?, bajo este contexto, se puso a prueba la hipótesis, el clima organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 – Red de Salud Puerto Inca, 2022. Los resultados que se obtuvieron han permitido contrastar la hipótesis de investigación planteada. El presente informe de tesis se estructuró en cinco capítulos, en el Capítulo I, el problema de investigación, en donde se realiza la descripción del problema, la formulación del problema, los objetivos generales y específicos, justificación, limitaciones y viabilidad de la investigación, en el Capítulo II, el marco teórico, donde se describe los antecedentes de la investigación tanto a nivel internacional, nacional y local, del mismo modo contiene las bases teóricas sobre las variables de investigación, las definiciones conceptuales, la hipótesis, y la operacionalización de variables, en el Capítulo III, la metodología de la investigación, se precisa el enfoque, alcance y diseño, la población y la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección, procesamiento y análisis de datos, en el Capítulo IV, se especifican los resultados de la investigación con tablas y figuras estadísticas con sus respectivas interpretaciones hasta la contrastación de las hipótesis, en el Capítulo V, la discusión de resultados, contrastándolos con los resultados de los antecedentes de investigación. Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones obtenidas durante la investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A nivel internacional dentro de las organizaciones el recurso humano durante los últimos años ha ido tomando un papel relevante, en razón de que ellos hacen que las empresas sean dinámicas y hacen que se diferencien entre cada una de ellas. Por ello las empresas procuran tener al talento humano siempre motivado y que formen parte de un clima organizacional favorable, para obtener diversos beneficios en temas relacionados a la productividad, al desempeño laboral y a la satisfacción laboral (Barrientos, 2021).

En un contexto nacional, en la mayoría de las entidades públicas se emplean sistemas rígidos, mezquinos y estrictos, se piensa que los colaboradores son máquinas productoras para cumplir con los objetivos y metas institucionales, muchas veces se les hace trabajar hasta tarde, con excesivas horas extras, lo que repercute en desmotivación con el trabajo realizado, son sistemas que promueven el miedo, que no tienen afectividad y no permite el desenvolvimiento del colaborador, lo cual se refleja en una baja productividad y competitividad, constante rotación de personal y renunciaciones. En un favorable clima organizacional se debe reflejar ambientes de respeto, empatía y motivación con beneficios para el colaborador como capacitaciones, reconocimientos a través del crecimiento profesional y horario flexible, generando un balance entre lo profesional y personal (Bravo, 2020).

En las instituciones públicas que existen en nuestra región, no se promueve un favorable clima organizacional, es decir, en los colaboradores no se ve productividad, se fomenta un ambiente poco saludable, ya que muchas veces los colaboradores no se involucran por igual, se encuentran insatisfechos por la forma como son tratados dentro de la institución, porque muchas veces son vulnerados en cuanto a sus derechos, no cuentan con una adecuada motivación laboral, es decir, no son recompensados en el buen

desempeño por el esfuerzo extra al momento de cumplir con el servicio brindado (Alvarado, 2018).

En la Red de salud Puerto Inca se observa un bajo nivel en la motivación laboral en esta institución, caracterizado en una baja motivación de afiliación por falta de buenas relaciones interpersonales y un buen compañerismo, la poca motivación de poder por la mala práctica de la autoridad y el control y, asimismo, la imperfecta motivación de logros. Entonces podemos suponer que ello está relacionado con un desfavorable clima organizacional reflejado en una pésima estructura organizacional e ineficientes procesos organizacionales. Es por ello que surge la necesidad de determinar cómo se relaciona el clima organizacional con la motivación laboral en esta entidad que presta servicios públicos a su comunidad.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca, 2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- a) ¿De qué manera la estructura organizacional se relaciona con la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca, 2022?
- b) ¿De qué manera los procesos organizacionales se relacionan con la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca, 2022?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto

Inca, 2022.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Determinar de qué manera la estructura organizacional se relaciona con la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca, 2022
- b) Determinar de qué manera los procesos organizacionales se relacionan con la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca, 2022.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Esta tesis se realizó teniendo en consideración los estudios previos de teorías que permiten enriquecer el conocimiento en ciencias administrativas sobre clima organizacional y su relación con la motivación laboral en entidades públicas de nuestro país.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Esta tesis se realizó para proponer sugerencias a las autoridades de la Red de Salud Puerto Inca en referencias al clima organizacional y su relación con la motivación laboral en sus colaboradores, y a partir de ello, estos puedan mejorar estos aspectos en su institución.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

En esta investigación se aplicó métodos, procedimientos y técnicas que ayudaron a determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en la institución en estudio, y con ello sirva de base para investigaciones futuras.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

- El tiempo para la tesis no fue lo suficiente para profundizar como corresponde para una excelente investigación, por las actividades cotidianas.
- El apoyo de algunos colaboradores de la institución que no quisieron participar en la investigación, específicamente en la recopilación de los datos.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. RECURSOS HUMANOS

Esta investigación fue viable porque se dispuso del apoyo desinteresado de personal profesional especializado, asimismo se contó con el apoyo de la mayoría de los colaboradores que laboran en la entidad en estudio para su ejecución.

1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS

Esta investigación fue viable porque se dispuso de los recursos económicos necesarios para su desarrollo con toda normalidad, es decir, su ejecución fue financiado por la investigadora.

1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS

Esta investigación fue viable porque se dispuso de los recursos tecnológicos de la información y comunicación tales como computadora, impresora, scanner, softwares estadísticos, etc. para facilitar el procesamiento de datos y la obtención de la información a través de las técnicas y los instrumentos diseñados.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Macías (2021) sostiene que el objetivo de esta investigación fue estudiar como es el clima organizacional y como está la motivación al interno universitario, mediante una investigación de campo, con enfoque cuantitativo y muestreo censal, para la aplicación de un cuestionario cuyos resultados fueron analizados bajo la técnica de semaforización. Los resultados muestran que hay deficiencias asociadas al clima organizacional, pero que estas no influyen en la motivación de los trabajadores. Se concluye que los diagnósticos realizados a las organizaciones deben servir de insumos para la elaboración de planes de mejora que se centren en los aspectos desfavorables encontrados.

Mogrovejo (2020) afirma que el propósito fue analizar la influencia del clima organizacional sobre la motivación del personal de este hospital. El enfoque fue cuantitativo, el tipo transversal con alcance descriptivo y correlacional, la muestra fue de 218 empleados y la herramienta fue la encuesta. En los resultados se obtuvo que sí existe relación entre las dos variables por medio de la correlación de Pearson, donde se obtuvo un coeficiente de 0.937 con una significancia del 0.000, que significa una correlación positiva y fuerte. Se concluyó que la infraestructura no es la apropiada para desarrollar sus actividades de manera óptima, los jefes no brindan el apoyo necesario y existe un inadecuado ambiente de trabajo.

Rivera et. al. (2018), afirman que el propósito fue analizar la motivación laboral, el clima social organizacional y la satisfacción en las relaciones interpersonales desde la perspectiva del área de trabajo y el género. La investigación fue cuantitativa con diseño no experimental y tuvo un alcance correlacional y de corte transversal, para una población

compuesta por 52 funcionarios. Según los resultados, se evidencia una correlación positiva en las relaciones interpersonales y la motivación laboral (ρ : .47), una correlación positiva en las relaciones interpersonales y el clima social organizacional (ρ : .37). Se concluye, afirmando que las relaciones interpersonales se relacionan con la motivación laboral y el clima social organizacional.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Vargas (2019) afirma que el propósito de la investigación fue analizar la relación que existe entre el clima organizacional con la motivación laboral de los usuarios internos. Este estudio es de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal, la muestra fueron 65 trabajadores. Según los resultados, la prueba estadística del Chi Cuadrado ($X^2 = 10.478$, $GL = 4$ $p = 0.038$) indica que existe relación significativa entre ambas variables. Se concluye afirmando que a menor clima organizacional se evidencia menor motivación laboral.

Barrientos (2021) sostiene que el objetivo fue determinar la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional en la Corporación Estratégica Chilca. La investigación tuvo un diseño no experimental con corte transversal y de nivel correlacional. La población estuvo conformada por 20 trabajadores, por lo tanto, se aplicó un muestreo censal tomando a toda la población y se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Los resultados que se obtuvieron fueron positivos, ya que se demostró que existe correlación positiva alta entre las variables motivación laboral y clima organizacional mediante un coeficiente R de Pearson de 0,733 a un nivel de significancia $p=0,000$ menor al 0,05. Por lo cual, se concluye que existe correlación positiva alta entre motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores.

Bravo (2020) sostiene que tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y

Comunicaciones Sede Tarapoto, con una investigación tipo básica con diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, con una población y muestra de 50 colaboradores y se empleó como técnicas la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados muestran que el personal se siente satisfecho con el buen trato, entre otros factores involucrados con la motivación laboral. Se concluye que existe relación entre las variables porque el coeficiente de correlación Pearson arrojó un valor de 0.599, que indica una correlación positiva moderada.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Olivares (2020) sostiene que el propósito fue determinar el nivel de motivación de los administrativos con relación al clima organizacional. El estudio pertenece al tipo transeccional-descriptivo no experimental; y nivel de investigación descriptivo, con un diseño correlacional y una muestra de 150, utilizando instrumentos como la Escala de clima laboral CL-SPC de Sonia Palma Carrillo y la Escala de motivación de Steers R y Braustein D., de los cuales se obtuvo que existe un nivel alto de motivación de los administrativos con relación al clima organizacional de la Universidad de Huánuco; con una contrastación (χ^2 $c=0.05$ $\chi^2 = 0.222$). Llegando a concluir que un porcentaje promedio general de 70.7% del personal administrativo estudiado presentaron un nivel alto de motivación; en relación del 84% que manifestaron que el clima organizacional es favorable para el personal administrativo.

Tangoa (2020) sostiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja de Ahorro y Crédito Arequipa de la ciudad de Aguaytía, el tipo de investigación es básico a un nivel descriptivo correlacional y de corte transversal, la técnica empleada fue una encuesta anónima que fue aplicada a una muestra de 40 trabajadores. Los resultados nos permitieron demostrar estadísticamente correlaciones significativas (P -valor = 0.000) en todos los experimentos de las hipótesis contrastadas.

Alvarado (2018) sostiene que el objetivo fue identificar cómo influye

el liderazgo, la comunicación, la motivación y el trabajo en equipo en el clima organizacional. El tipo de investigación de tipo observacional, descriptivo y analítico, con una muestra de 108 personas. Los resultados indican que el clima organizacional es muy importante en el desempeño laboral dentro de una institución porque si en la institución, los directivos piensan que, si todas las personas están motivadas y contentas, la productividad aumentará notoriamente. Se concluye afirmando que el liderazgo, la comunicación, la motivación y el trabajo en equipo es importante para la existencia de un buen clima laboral que repercutirá en el rendimiento de la productividad.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

Para Chiavenato (2000) el clima organizacional se define como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.

Por su parte, Goncalves (2000) dice que el clima organizacional induce determinados comportamientos en los individuos y dichos comportamientos inciden en la organización y así se completa el circuito, los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros.

García (2003) sostiene que el clima organizacional representa las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se ha formado de ella en términos de variables o factores como autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo, apertura, entre otras.

Asimismo, Brunet (2004), define al clima organizacional como la personalidad de una organización, formada por una multitud de dimensiones que componen su configuración global. Está determinado por la forma en que un individuo percibe la organización para la cual

trabaja, el clima dentro de una organización puede descomponerse en términos de estructura, tamaño, modos de comunicación, estilos de liderazgo, etc. Todos esos elementos se unen para formar un clima particular con sus propias características, que representa en cierto modo la personalidad de una organización e influye en el comportamiento de los trabajadores.

Para Alfaro (2019) el clima organizacional se refiere al ambiente, donde se relacionan los miembros de la organización y a su estructura, esto se refiere al modo y la forma de trabajo.

Borja (2021) sostiene que el clima organizacional es conexo a la motivación de los colaboradores de cada organización, y mientras la motivación sea alta, el clima proporciona satisfacción, ánimo, interés y colaboración.

Ramos (2012) sostiene que la naturaleza de las variables, sus interacciones dentro de la composición del clima organizacional y los efectos que provocan dentro de la organización en los que interactúan componentes tales como el comportamiento de los individuos y de los grupos, la estructura y los procesos organizacionales, para crear un clima organizacional que, a su vez, produce los resultados que se observan a nivel de rendimiento organizacional, individual o de grupo. Así, los resultados que se observan en una organización provienen de su tipo de clima que es el resultado de los diferentes aspectos objetivos de la realidad de la organización como la estructura, los procesos y los aspectos psicológicos y de comportamiento de los empleados.

Para Segredo (2013) el clima organizacional repercute en las motivaciones y el comportamiento que tienen los miembros de una organización, su origen está en la sociología en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas, enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo por su participación en un sistema social. Para este autor, el clima organizacional resulta ser un enfoque y una herramienta administrativa importante en la toma de

decisiones de los directivos, que les permite proyectar un incremento en la productividad, conducir la gestión de los cambios necesarios en la organización para el mejoramiento continuo ya que en ello recae la supervivencia de las organizaciones, por lo tanto, para entender el clima de una organización es preciso comprender el comportamiento de las personas, la estructura de la organización y los procesos que se desarrollan en la misma.

Para Brunet (2004), el clima organizacional es un enfoque integral donde los procesos y la estructura organizacional se relacionan con la personalidad del individuo. Es una forma de percepción de los colaboradores en relación a los atributos organizacionales. Las características propias de la organización son determinadas por las variables causales que son independientes, comprenden la estructura de la organización y su administración, reglas, decisiones, competencias y actitudes, pueden ser modificadas por los miembros de la organización, las variables intermedias, que son las que constituyen todos los procesos organizacionales de la empresa y reflejan el estado interno de la misma, los objetivos de rendimiento, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones, y las variables finales, que son las variables dependientes, reflejan los resultados obtenidos por la organización, por ejemplo la productividad. El clima organizacional está formado por varios componentes, los cuales son importantes para realizar la evaluación del clima de una organización. Por lo tanto, se puede decir, que el clima organizacional es el resultado de los diferentes aspectos objetivos de la realidad de la organización tales como la estructura y los procesos.

2.2.1.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Para Brunet (2004) la estructura organizacional se entiende como un conector seguro de lograr las metas planteadas o eficaces.

Gibson et.al. (2001) afirma que la estructura de la organización constituye el patrón formal de las actividades e

interrelaciones entre las diferentes unidades que conforman la organización. En este sentido, es importante para la organización la definición del diseño tanto de los cargos como de la estructura organizacional en su conjunto, dado que la claridad en las posiciones y relaciones de cada uno de los individuos dentro de la organización encauzara sus comportamientos hacia un rendimiento de calidad. Este estará caracterizado por la productividad, eficacia, supervivencia y adaptación a los cambios.

Para Robbins (2004) la estructura organizacional contribuye a explicar el comportamiento. En la medida en que existe un diseño estructural, los trabajadores tienen claro que deben hacer, como deben hacerlo, a quien le reportan y a quien acudir en caso de problemas, esto moldea sus actitudes y los motiva a mejorar su desempeño.

2.2.1.2. PROCESOS ORGANIZACIONALES

Para Brunet (2004) los procesos organizacionales se describen como la apreciación de los órganos de la corporación, que conservan recursos humanos y tecnológicos; la toma decisiones, comunicación, liderazgo y otras restricciones que intervienen en el contenido de los efectos del trabajo.

Gibson et. al. (2001) dicen que los procesos organizacionales contribuyen a la relación organizacional eficaz y dan vida a la estructura de las organizaciones, estos pueden ser la comunicación y la toma de decisiones. El proceso de comunicación une la organización e integra las actividades dentro de la organización y la toma de decisiones puede afectar las vidas, carreras y bienestar de las personas y puede comprometer la asignación de los recursos.

Para Masliah (2008) los procesos organizacionales vienen a ser la razón por el cual las empresas despliegan y realizan sus operaciones, manejando los principios que le accedan en conjunto

a la toma de decisiones para practicar el control de su patrimonio, sus responsabilidades y sus obligaciones”.

2.2.2. MOTIVACIÓN LABORAL

Según García (2012), a mediados del siglo XX brotaron las nacientes teorías que empezaron a tratar la motivación laboral y, a partir de este momento, se empezó a relacionar el rendimiento laboral de un trabajador y su satisfacción personal con su motivación a la hora de desarrollar su trabajo, si un trabajador se sentía motivado en su trabajo, era más eficaz y más responsable.

Atoche (2019), sostiene que la motivación laboral es el impulso interno que nos conmueve a ejecutar una explícita tarea, para lo cual ocupamos de manera voluntaria nuestros recursos físicos y mentales hasta lograr la meta anhelada.

Peña y Villón (2018), afirman que la motivación laboral es la consecuencia de la interrelación de la persona y la incitación realizado por la empresa con el propósito de crear elementos que promuevan e incentiven al empleado a conseguir un objetivo.

Chiavenato (2000), nos dice que uno de los elementos que intervienen en la conducta humana es la motivación, dar una definición puntual de esta palabra no es posible ya que es manejado en varios sentidos. De manera general, motivo es todo aquello que impulsa a la persona a que actúe de alguna manera u otra. Este impulso puede estar generado por estímulo externo o generado internamente.

La motivación laboral se entiende como un conjunto de actividades que se llevan a cabo para lograr la satisfacción de las necesidades, y se aplica tanto a los comportamientos más elementales como a las tareas más complejas de los individuos en sus puestos de trabajo (Navarro, et al., 2014).

García y Forero (2014), sostienen que la motivación laboral es considerada como el motor de los empleados dentro de una compañía

y, por ende, se convierte en la energía psicológica de la misma.

La motivación laboral puede ser externa, cuando se producen desde fuera de la persona, o interna, cuando el individuo se motiva así mismo constantemente (Koch y Bustamante, 2016).

La motivación laboral es definida como la fuerza emocional que impulsa a las personas a mantener y mejorar sus tareas laborales (Marín et. al., 2016).

Asimismo, McClelland (1989), sostiene que existen tres tipos de necesidades: “la realización, que genera sus oportunidades, el poder donde hay acciones de dominio y la afiliación donde se conserva y restaura la relación afectiva”. En este sentido, el autor propone que la motivación puede ser de tres tipos:

2.2.2.1. MOTIVACIÓN DE LOGRO

Para McClelland (1989), este tipo de motivación se compone del impulso y el grado de un individuo para realizar sus actividades laborales, sin importar la dificultad o el desafío. A los individuos que son movidos por este tipo de motivación les satisface el logro de una meta, sin importar el esfuerzo realizado. Sin embargo, el nivel de satisfacción varía según las competencias y habilidades de cada persona. Dependerá de cada trabajador a donde dirija sus esfuerzos, ya que cuando tenga una motivación dirigirá todo su esfuerzo a alcanzar esa meta y se desinteresará de otras que no sean un reto.

La motivación de logro está encaminada al triunfo competitivo, estos individuos se hallan en búsqueda de lograr la perfección. Algunas poseen una tendencia por el triunfo y la realización particular, más que el premio por el triunfo en sí. Indagan contextos en las que consigan posesionarse del compromiso para hallar respuestas a los dilemas que piensen encantadores. No conciben complacencia si la suerte media más que sus propios méritos.

Impiden las labores que son exorbitantemente hacederas o dificultosos (Guzmán, 2020).

2.2.2.2. MOTIVACIÓN DE PODER

La motivación de poder se considera al conjunto de empleados que necesitan o gustan lograr puestos con alto nivel de responsabilidad. Si el colaborador enfoca sus requerimientos, conducta y actitudes en miras a la obtención de la conformidad grupal, se puede calificar como estimulación de poder. La búsqueda de poder posee su origen en la necesidad del ser humano de dominar a los demás para ser reconocido. Es por ello que los individuos que poseen esa necesidad permanecen interesados en la influencia y el control de sus colegas (McClelland, 1989).

Según Guzmán (2020) la motivación de poder está enfocada al deseo de ejercer control sobre los demás o intervenir, manipularlas y mandar sobre ellas. Los individuos que presentan esta insuficiencia escogen contextos competitivos y de estatus y suelen inquietarse más por el prestigio y la influencia que por el desempeño eficaz.

2.2.2.3. MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN

McClelland (1989) afirma que la motivación de afiliación consiste en la necesidad de los individuos por indagar y conservar adecuadas vinculaciones con sus colegas para fortificar el lazo de pertenecer a la compañía. Cuando persona ejecuta actividades buscando la satisfacción de carencia por pertenecer a la organización se da la motivación de afiliación, creando un nivel de sumisión de las personas con el grupo de labores, porque ésta ofrece la seguridad y confirmación.

La motivación de afiliación procura hallar un ambiente amistoso y tratable en el que se consideren aprobados y queridos,

eligen circunstancias de participación a cambio de competitivas, y anhelan vínculos que enlacen comprensión mutua (Guzmán, 2020).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

1. Clima laboral

El clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad (Ardila, 2009).

2. Desempeño

Se considera que el desempeño del empleado es una consecuencia muy directa de la habilidad del mismo y de su motivación para realizar el trabajo (Ardila, 2009).

3. Eficiencia

La eficiencia se refiere a la relación entre esfuerzos y resultados. Si se obtiene más resultados de un esfuerzo determinado, habrá incrementado la eficiencia. Si se obtiene el mismo resultado con menos esfuerzo, también se habrá incrementado la eficiencia (Ardila, 2009).

4. Motivación

Es una serie de procesos individuales que estimula una conducta para beneficio propio, colectivo o laboral. La motivación puede ser tanto positiva como negativa y puede ser tanto personal como laboral (Ardila, 2009).

5. Productividad

La productividad se entiende como la proporción entre el total de productos obtenidos por un proceso de producción y los recursos manejados para lograr tal elaboración (Robbins, 2004).

6. Reconocimiento

Es una generosa gratificación, normalmente relacionada a un pago

excelente de salario, puede estar asociada al pago de bonos por productividad o alcance de metas y objetivos de la organización (Bansal et al., 2001).

7. Responsabilidad

Es el grado de libertad que un empleado tiene para tomar sus propias decisiones e implementar sus propias ideas. Esta incluye la responsabilidad por nuestro trabajo y el trabajo de los demás o el que se dé una nueva responsabilidad (Robbins, 2004).

8. Satisfacción

Es el resultado del cual el consumidor va a evaluar si la empresa cumplió con sus expectativas; de la misma manera el consumidor decide si vuelve a comprar o no en dicha organización (Kotler, 2003).

9. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se puede describirla como una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo (lo que piensa de él), y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos (Robbins, 2004).

10. Servicio

Es un conjunto de actividades interrelacionadas que se ofrece, con el fin de que el cliente obtenga el producto en el momento y lugar adecuado y se asegure un uso correcto del mismo (Kotler, 2003).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

El clima organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca, 2022.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- La estructura organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto

Inca, 2022.

- Los procesos organizacionales se relacionan significativamente con la motivación laboral la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca, 2022.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE

Y: Motivación laboral

2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE:

X: Clima organizacional

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Clima organizacional	Estructura organizacional	Ambiente laboral Coordinación Productividad	✓ Usted cuenta con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar su trabajo en esta entidad.
			✓ Usted está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo en esta entidad.
			✓ Usted coordina, planifica y comunica a su jefe inmediato sus actividades laborales en esta entidad.
			✓ Usted siente que forma parte de un equipo que trabaja coordinadamente hacia objetivos comunes en esta entidad.
	Procesos organizacionales	Comunicación Toma de decisiones Valores	✓ Usted considera acorde su nivel de eficiencia con sus objetivos logrados conforme con las políticas en esta entidad.
			✓ Para usted existe buena comunicación entre las diferentes áreas de trabajo en esta entidad.
			✓ Usted es informado oportunamente por su jefe inmediato sobre su desempeño de trabajo en esta entidad.
			✓ Usted tiene voz y voto en las decisiones que se toman en su área de trabajo en esta entidad.
	Motivación de afiliación	Relaciones interpersonales Compañerismo	✓ Para usted la toma decisiones o las órdenes implantadas son justas según su criterio en esta entidad.
			✓ Usted realiza su trabajo en equipo y con el apoyo de sus compañeros en esta entidad.
			✓ Usted disfruta trabajando con otros más que trabajando solo dentro de su oficina en esta entidad.
			✓ Para usted existen métodos que optimizan la comunicación entre los colaboradores en esta entidad.
			✓ Usted cree agradable relacionarse con sus compañeros de trabajo en esta entidad.
			✓ Para usted se manifiesta compañerismo entre todos los trabajadores en esta entidad

Motivación laboral	Motivación de poder	Autoridad Control	✓ A usted le encanta tener el mando de las cosas en sus labores diarias dentro de su oficina en esta entidad. ✓ A usted le parece de forma positiva los métodos recientes ofrecidos por su inmediato superior en esta entidad.
	Motivación de logro	Retos Metas	✓ Usted persiste por tener el control de lo que le rodea en su área de trabajo en esta entidad ✓ A Usted le agradan los grandes retos dentro de su área de trabajo en esta entidad ✓ Usted piensa que le gusta alcanzar las metas propuestas en su trabajo en esta entidad. ✓ Usted consigue las metas de su área de trabajo como fueron programadas en esta entidad.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es del tipo aplicado, porque buscó resolver dificultades prácticas y se explica en perfeccionamientos y resultados científicos (Hernández et al. (2014).

3.1.1. ENFOQUE

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, porque utilizó la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías (Hernández et. al., 2014), con información obtenida por métodos cuantitativos para determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con la motivación laboral en la Red de Salud Puerto Inca.

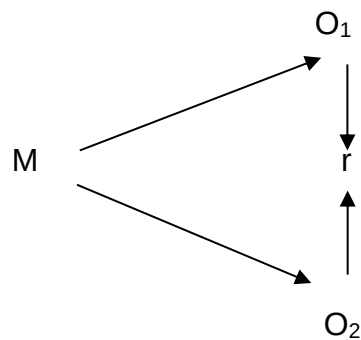
3.1.2. ALCANCE O NIVEL

La investigación tuvo un nivel de descriptivo correlacional, porque buscó especificar propiedades y características relevantes de un fenómeno estudiado, describió tendencias y asociaron variables mediante un patrón predecible para un grupo o población (Hernández et. el., 2014), buscando detallar de qué manera el clima organizacional se relaciona con la motivación laboral en la Red de Salud Puerto Inca.

3.1.3. DISEÑO

La investigación tuvo un diseño de este estudio no experimental transversal, porque este estudio se realizó sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observaron los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos (Hernández et. al., 2014), entonces, para determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con la motivación laboral en la Red de Salud Puerto Inca, se

recolectaron los datos en un sólo momento o tiempo único. El esquema representativo de este diseño fue el siguiente:



Donde:

M: Muestra.

O1: Observaciones sobre el clima organizacional.

r: Relación de las variables.

O2: Observaciones sobre motivación laboral.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población viene a ser un conjunto de individuos con particularidades afines a quienes nos enfocamos que se dirige para un determinado estudio (Hernández et. al., 2014).

La presente tesis tuvo como población a todos los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud Puerto Inca, los cuales ascienden a 40 empleados.

3.2.2. MUESTRA

La muestra es una parte de la población que nos servirá para recopilar datos, por lo tanto, debe ser medido con exactitud para ser representativo a la población (Hernández et. al., 2014).

En la presente tesis se ejecutó el muestreo no probabilístico por conveniencia y se tomó al total de la población por poseer un tamaño reducido. Por lo tanto, la muestra fue igual a la población y estuvo

distribuida de la siguiente manera:

Tabla 2

Distribución de la Muestra

Áreas	Cantidad
Dirección Ejecutiva	02
Oficina de Administración	16
Oficina de Desarrollo Institucional	07
Oficina de Cuidado Integral de la Salud	14
Oficina de Asesoría Jurídica	01
Total	40

Fuente: Oficina de Administración de la Red de Salud Puerto Inca.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica para la recolección de datos fue la encuesta y como su instrumento se tuvo a un cuestionario que estuvo conformado por 20 preguntas distribuidas por dimensiones e indicadores, las cuales se aplicaron en la Red de Salud Puerto Inca, estas preguntas estuvieron relacionadas a las variables en estudio, es decir, al clima organizacional y la motivación laboral de los 40 colaboradores de esta institución.

3.3.2. TÉCNICAS PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

A través del Word se pudo presentar todos los datos para el informe final de tesis, plasmando todos los resultados del trabajo en forma expresa para finalmente obtener la visualización de un texto claro y ordenado.

3.3.3. TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

El SPSS es un software estadístico que se utilizó para la realización del análisis de datos, constando de celdas para poder organizar, almacenar los datos y luego procesarlos. En la estadística descriptiva (como medias, frecuencias pruebas, entre otros) este programa incluye

la tabulación y la frecuencia de cruce de dos variables, finalmente se obtienen tablas y figuras como resultados de la información ingresada.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

4.1.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

AMBIENTE LABORAL

Tabla 3

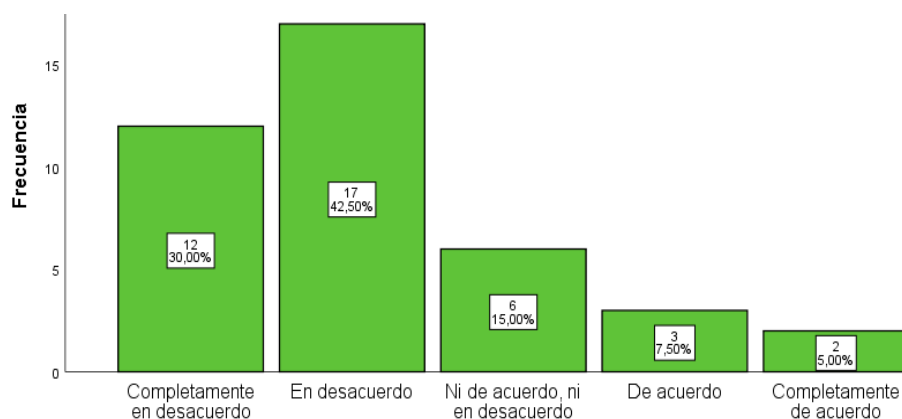
La Infraestructura en la Red de Salud Puerto Inca

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	12	30,00
En desacuerdo	17	42,50
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	15,00
De acuerdo	3	7,50
Completamente de acuerdo	2	5,00
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Figura 1

La Infraestructura en la Red de Salud Puerto Inca



Fuente: Tabla 3.

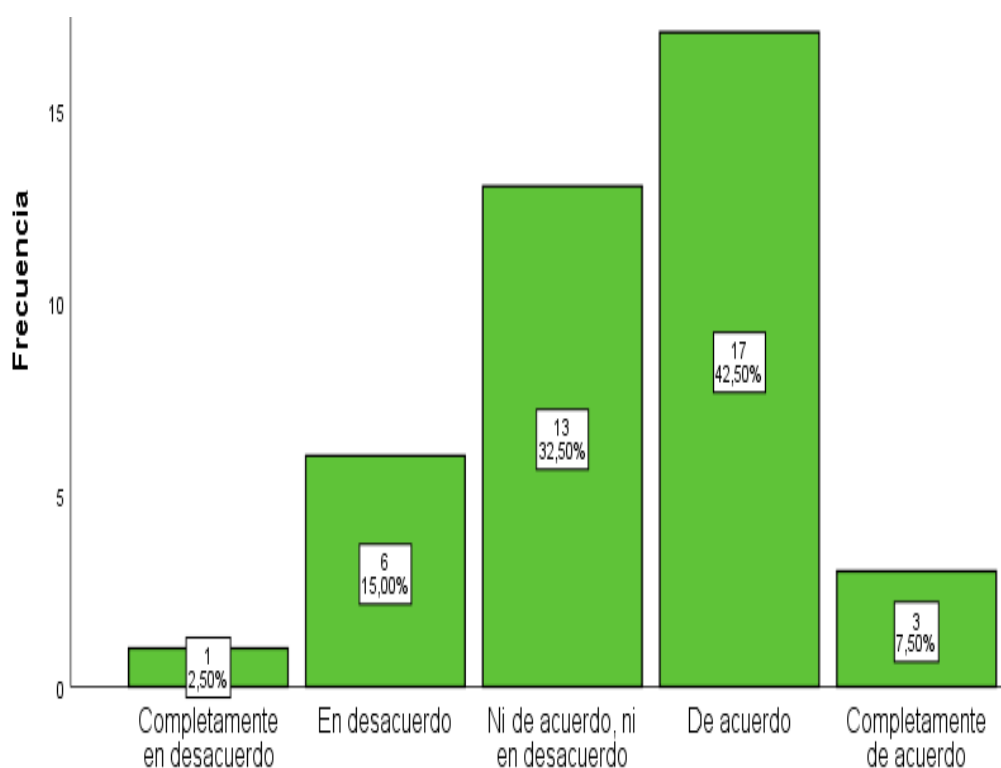
Interpretación

En la Figura 1, se observa que el 42,50% de los empleados de la Red de Salud Puerto Inca, está en desacuerdo, el 30,00% está completamente en desacuerdo, el 15,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 7,50% está de acuerdo y el 5,00% está completamente de acuerdo, con contar con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar su trabajo en esta entidad.

Tabla 4*La Salubridad en la Red de Salud Puerto Inca*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	1	2,50
En desacuerdo	6	15,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	32,50
De acuerdo	17	42,50
Completamente de acuerdo	3	7,50
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Figura 2*La Salubridad en la Red de Salud Puerto Inca*

Fuente: Tabla 4.

Interpretación

En la Figura 2, se observa que el 42,50% de los empleados de la Red de Salud Puerto Inca, está de acuerdo, el 32,50% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 15,00% está en desacuerdo, el 7,50% está completamente de acuerdo y el 2,50% está completamente en desacuerdo, con estar conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo en esta entidad.

COORDINACIÓN

Tabla 5

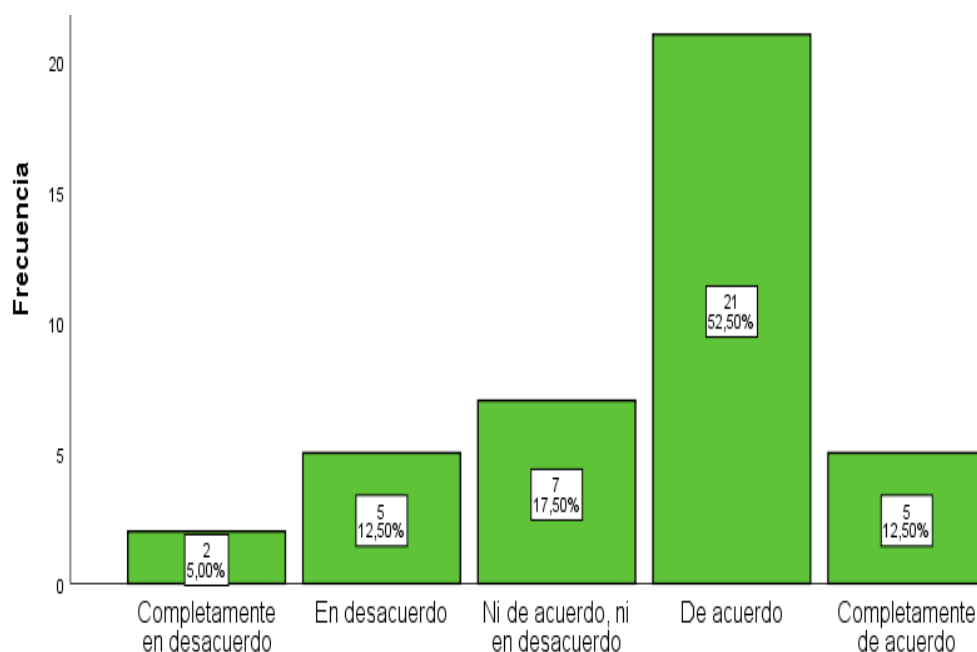
Las Actividades Laborales en la Red de Salud Puerto Inca

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	2	5,00
En desacuerdo	5	12,50
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	17,50
De acuerdo	21	52,50
Completamente de acuerdo	5	12,50
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Figura 3

Las Actividades Laborales en la Red de Salud Puerto Inca



Fuente: Tabla 5.

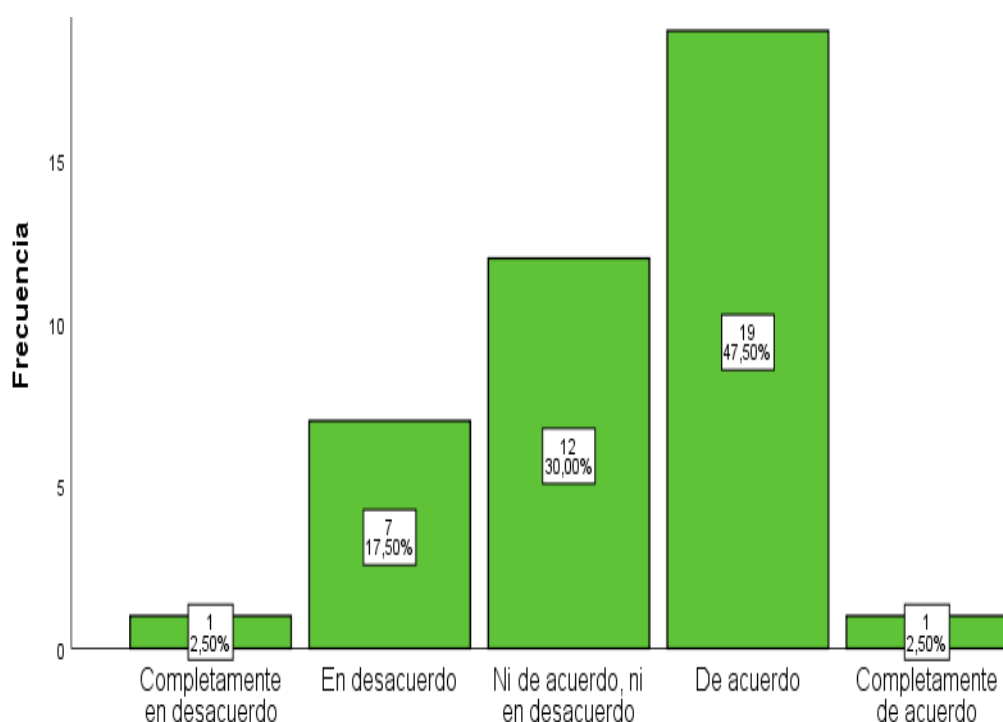
Interpretación

En la Figura 3, se observa que el 52,50% de los empleados de la Red de Salud Puerto Inca, está de acuerdo, el 17,50% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 12,50% está en desacuerdo y completamente de acuerdo respectivamente y el 5,00% está completamente en desacuerdo, con coordinar, planificar y comunicar a su jefe inmediato sus actividades laborales en esta entidad.

Tabla 6*La Coordinación en la Red de Salud Puerto Inca*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	1	2,50
En desacuerdo	7	17,50
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	30,00
De acuerdo	19	47,50
Completamente de acuerdo	1	2,50
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Figura 4*La Coordinación en la Red de Salud Puerto Inca*

Fuente: Tabla 6.

Interpretación

En la Figura 4, se observa que el 47,50% de los empleados de la Red de Salud Puerto Inca, está de acuerdo, el 30,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 17,50% está en desacuerdo y el 2,50% está completamente en desacuerdo y completamente de acuerdo respectivamente, con sentir que forma parte de un equipo que trabaja coordinadamente hacia objetivos comunes en esta entidad.

PRODUCTIVIDAD

Tabla 7

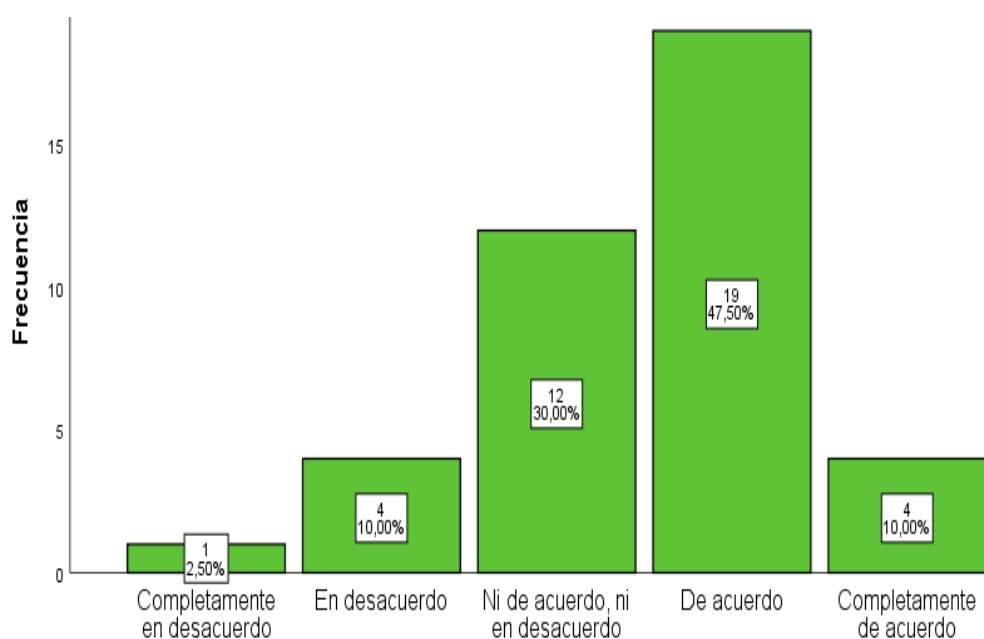
La Productividad en la Red de Salud Puerto Inca

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	1	2,50
En desacuerdo	4	10,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	30,00
De acuerdo	19	47,50
Completamente de acuerdo	4	10,00
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Figura 5

La Productividad en la Red de Salud Puerto Inca



Fuente: Tabla 7.

Interpretación

En la Figura 5, se observa que el 47,50% de los empleados de la Red de Salud Puerto Inca, está en desacuerdo, el 30,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 10,00% está en desacuerdo y completamente de acuerdo respectivamente y el 2,50% está completamente en desacuerdo, con considerar acorde su nivel de eficiencia con sus objetivos logrados conforme con las políticas en esta entidad.

4.1.2. PROCESOS ORGANIZACIONALES

COMUNICACIÓN

Tabla 8

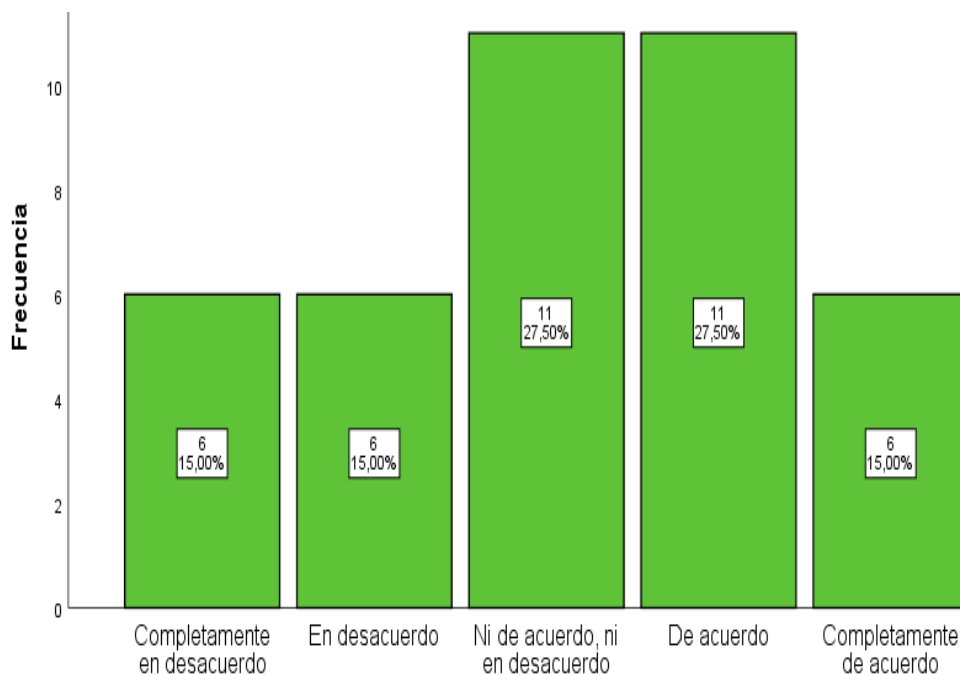
La Comunicación en la Red de Salud Puerto Inca

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	6	15,00
En desacuerdo	6	15,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	27,50
De acuerdo	11	27,50
Completamente de acuerdo	6	15,00
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Figura 6

La Comunicación en la Red de Salud Puerto Inca



Fuente: Tabla 8.

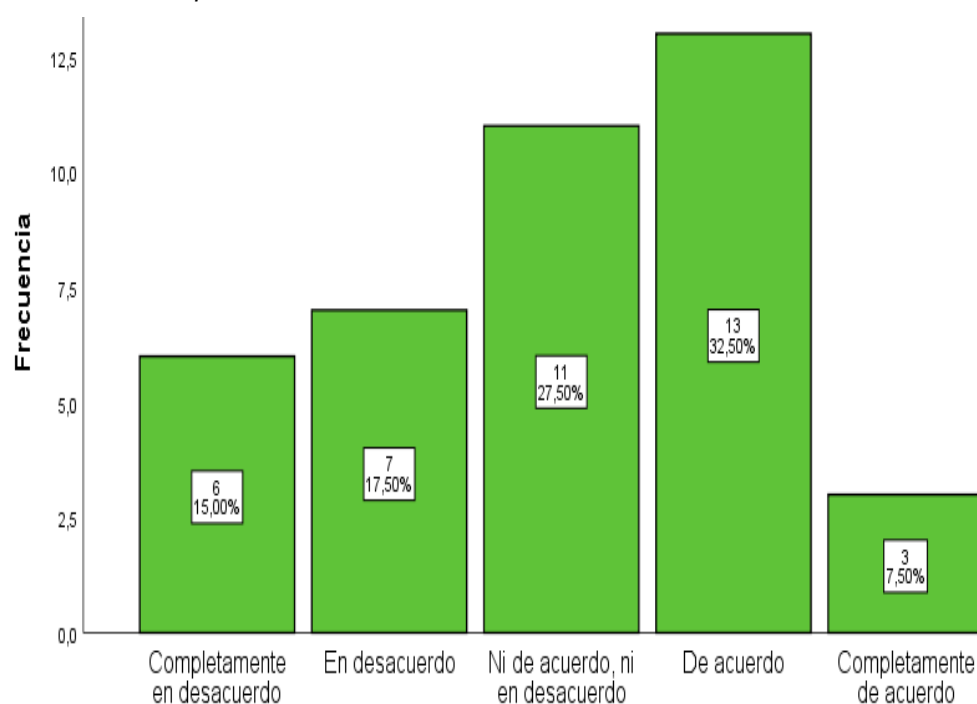
Interpretación

En la Figura 6, se observa que el 27,50% de los empleados de la Red de Salud Puerto Inca, está de acuerdo y ni de acuerdo, ni en desacuerdo, así mismo, el 15,00% está completamente de acuerdo, en desacuerdo y completamente en desacuerdo, respectivamente con que existe buena comunicación entre las diferentes áreas de trabajo en esta entidad.

Tabla 9*La Información Oportuna en la Red de Salud Puerto Inca*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	6	15,00
En desacuerdo	7	17,50
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	27,50
De acuerdo	13	32,50
Completamente de acuerdo	3	7,50
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Figura 7*La Información Oportuna en la Red de Salud Puerto Inca*

Fuente: Tabla 9.

Interpretación

En la Figura 7, se observa que el 32,50% de los empleados de la Red de Salud Puerto Inca, está de acuerdo, el 27,50% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 17,50% está en desacuerdo, el 15,00% está completamente en desacuerdo y el 7,50% está completamente de acuerdo, con estar informado oportunamente por su jefe inmediato sobre su desempeño de trabajo en esta entidad.

TOMA DE DECISIONES

Tabla 10

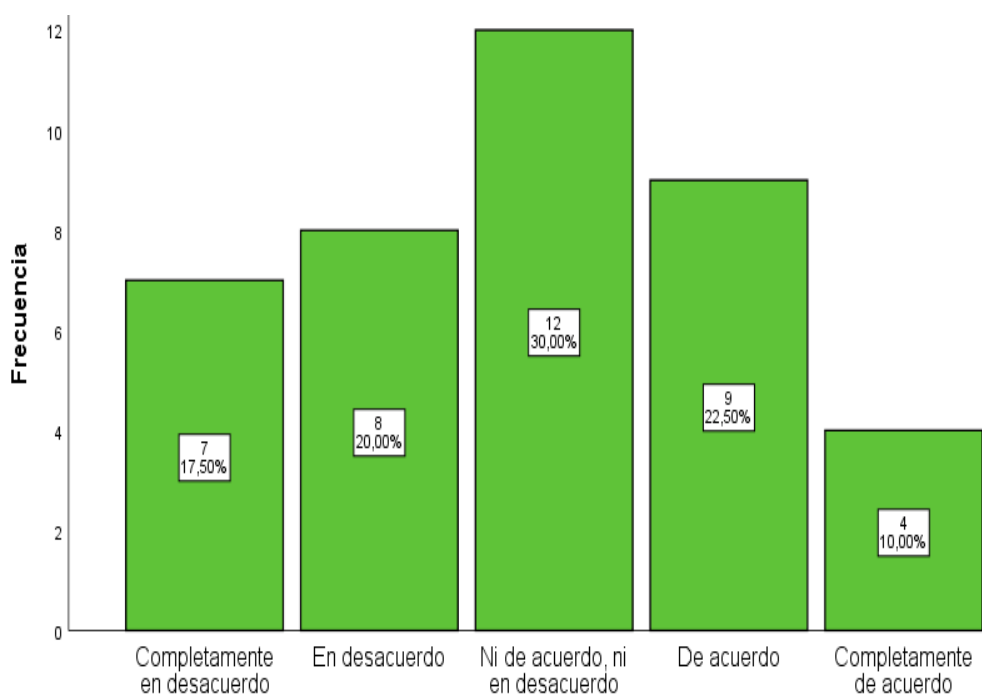
Las Decisiones en la Red de Salud Puerto Inca

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	7	17,50
En desacuerdo	8	20,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	30,00
De acuerdo	9	22,50
Completamente de acuerdo	4	10,00
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Figura 8

Las Decisiones en la Red de Salud Puerto Inca



Fuente: Tabla 10.

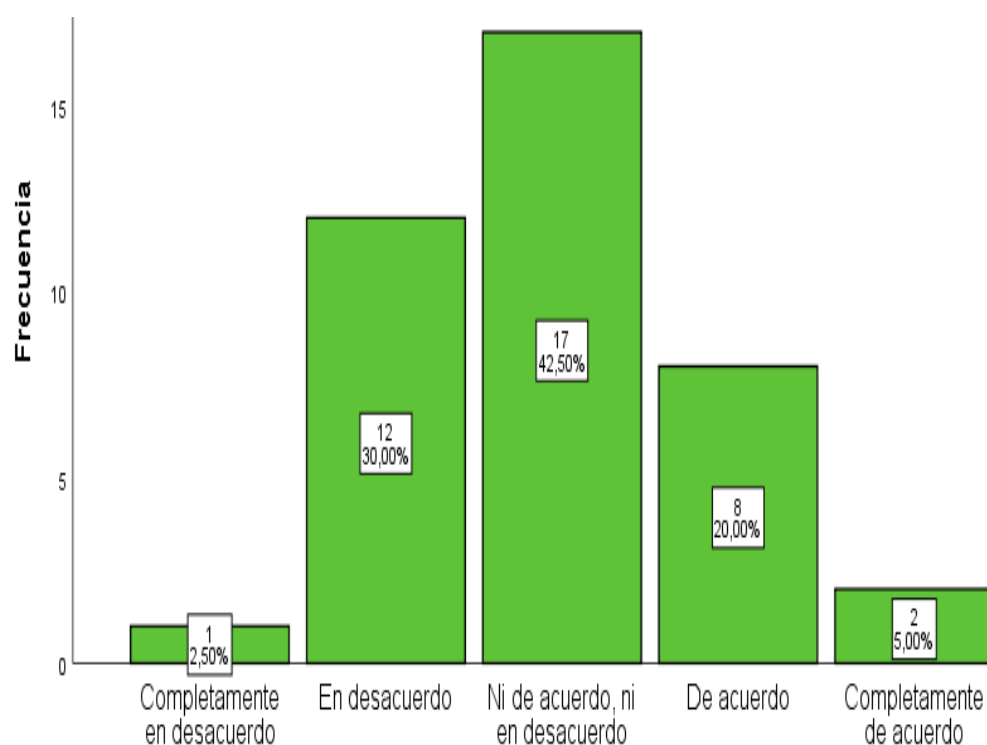
Interpretación

En la Figura 8, se observa que el 30,00% de los empleados de la Red de Salud Puerto Inca, está ni acuerdo, ni en desacuerdo, el 22,50% está de acuerdo, el 20,00% está en desacuerdo, el 17,50% está completamente en desacuerdo y el 10,00% está completamente de acuerdo, con tener voz y voto en las decisiones que se toman en su área de trabajo en esta entidad.

Tabla 11*La Toma de Decisiones en la Red de Salud Puerto Inca*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	1	2,50
En desacuerdo	12	30,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	17	42,50
De acuerdo	8	20,00
Completamente de acuerdo	2	5,00
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Figura 9*La Toma de Decisiones en la Red de Salud Puerto Inca*

Fuente: Tabla 11.

Interpretación

En la Figura 9, se observa que el 42,50% de los empleados de la Red de Salud Puerto Inca, está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 30,00% está en desacuerdo, el 20,00% está de acuerdo, el 5,00% está completamente de acuerdo y el 2,50% está completamente en desacuerdo, con que la toma decisiones o las órdenes implantadas son justas según su criterio en esta entidad.

VALORES

Tabla 12

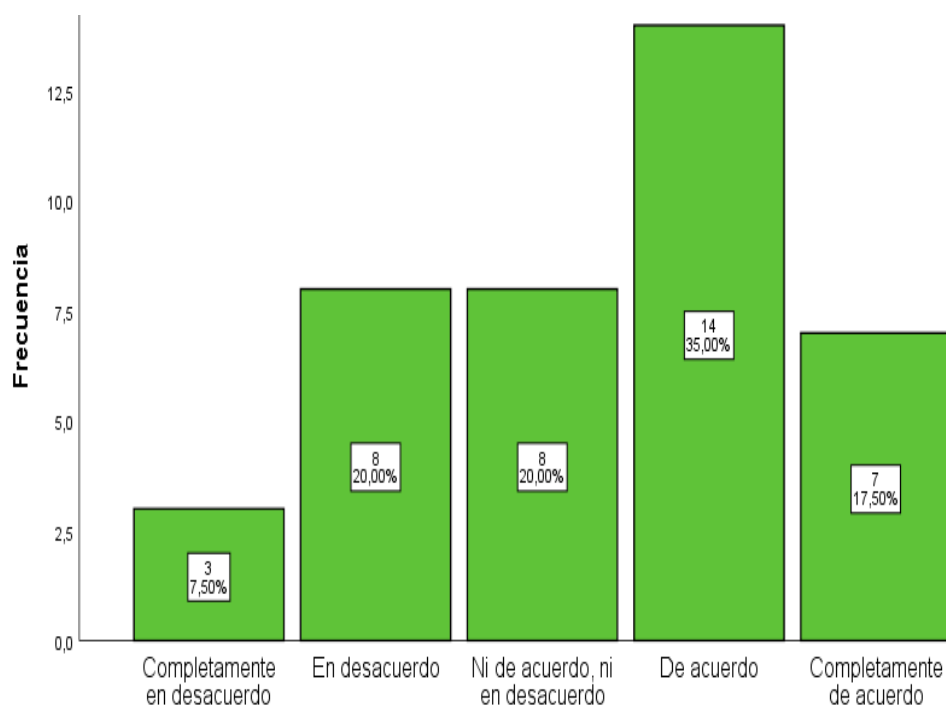
Los Valores en la Red de Salud Puerto Inca

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	3	7,50
En desacuerdo	8	20,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	20,00
De acuerdo	14	35,00
Completamente de acuerdo	7	17,50
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Figura 10

Los Valores en la Red de Salud Puerto Inca



Fuente: Tabla 11.

Interpretación

En la Figura 10, se observa que el 35,00% de los empleados de la Red de Salud Puerto Inca, está de acuerdo, el 20,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y en desacuerdo, respectivamente, el 17,50% está completamente de acuerdo y otro 7,50% está completamente en desacuerdo, con realizar su trabajo en equipo y con el apoyo de sus compañeros en esta entidad.

4.2. MOTIVACIÓN LABORAL

4.2.1. MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN

RELACIONES INTERPERSONALES

Tabla 13

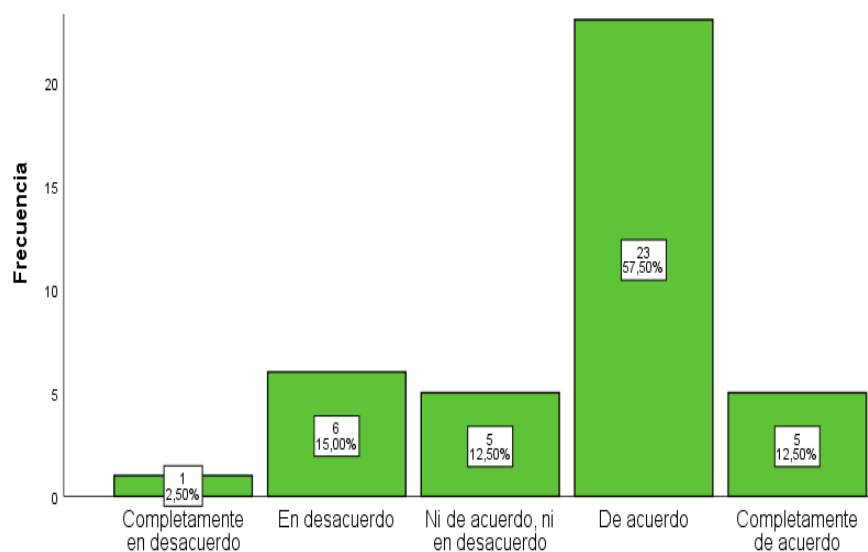
Las Relaciones Interpersonales en la Red de Salud Puerto Inca

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	1	2,50
En desacuerdo	6	15,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	12,50
De acuerdo	23	57,50
Completamente de acuerdo	5	12,50
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Figura 11

Las Relaciones Interpersonales en la Red de Salud Puerto Inca



Fuente: Tabla 13.

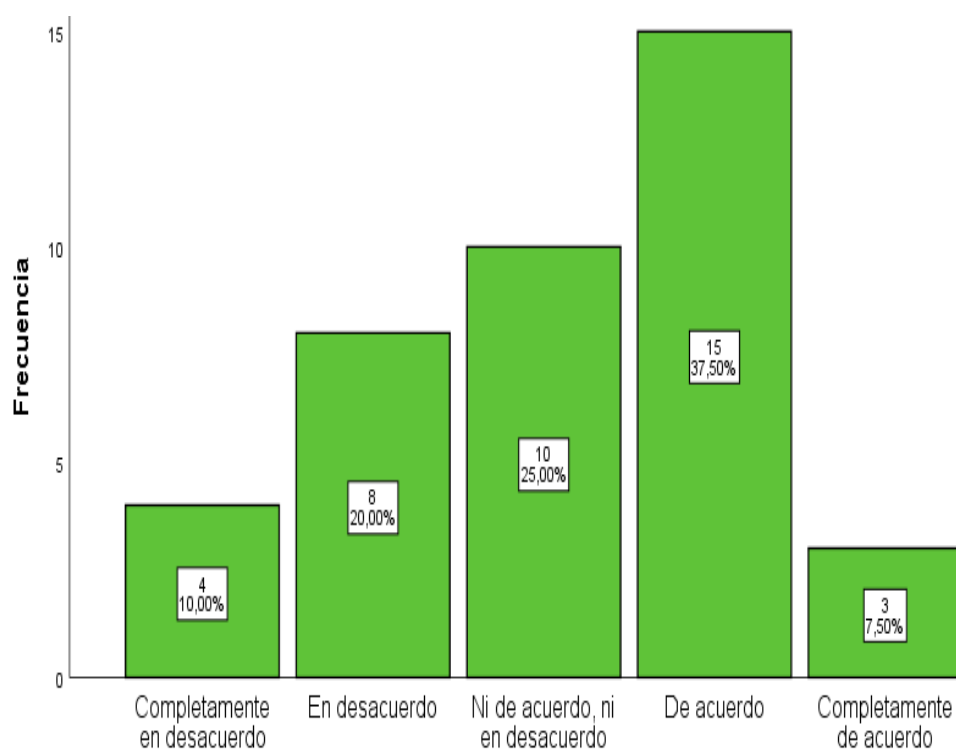
Interpretación

En la Figura 11, se observa que el 57,50% de los empleados de la Red de Salud Puerto Inca, está de acuerdo, el 15,00% está en desacuerdo, el 12,50% está completamente de acuerdo y ni de acuerdo, ni en desacuerdo, respectivamente y el 2,50% está completamente en desacuerdo, con disfrutar trabajando con otros más que trabajando solo dentro de su oficina en esta entidad.

Tabla 14*Los Métodos Comunicativos en la Red de Salud Puerto Inca*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	4	10,00
En desacuerdo	8	20,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	25,00
De acuerdo	15	37,50
Completamente de acuerdo	3	7,50
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Figura 12*Los Métodos Comunicativos en la Red de Salud Puerto Inca*

Fuente: Tabla 14.

Interpretación

En la Figura 12, se observa que el 37,50% de los empleados de la Red de Salud Puerto Inca, está de acuerdo, el 25,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 20,00% está en desacuerdo, el 10,00% está completamente en desacuerdo y el 7,50% está completamente de acuerdo, con que existen métodos que optimizan la comunicación entre los colaboradores en esta entidad.

COMPAÑERISMO

Tabla 15

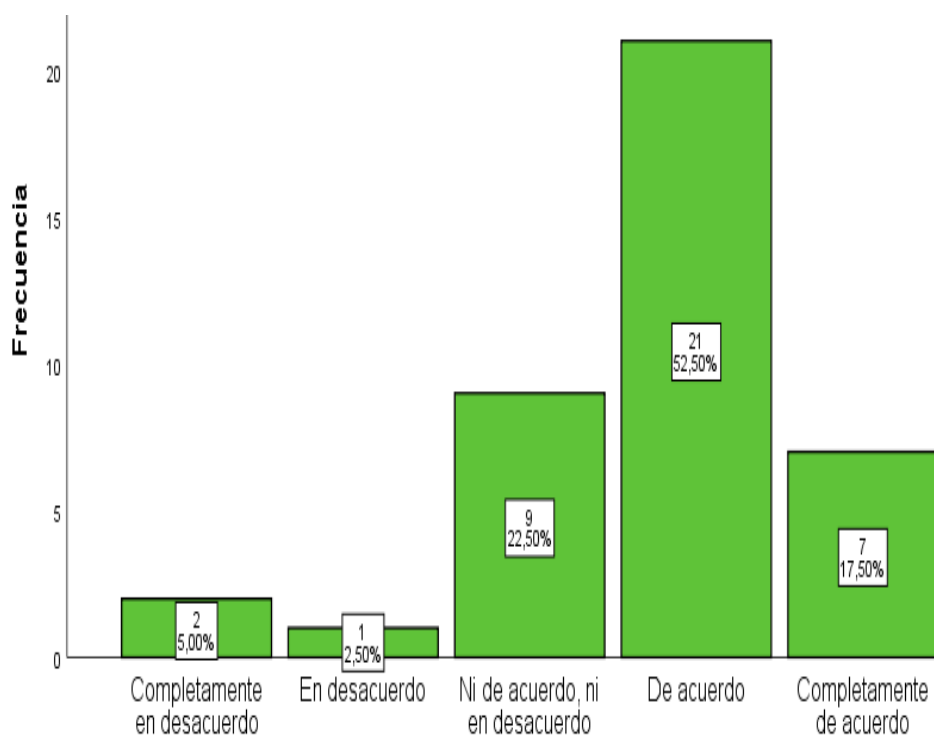
Las Relaciones Laborales en la Red de Salud Puerto Inca

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	2	5,00
En desacuerdo	1	2,50
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	22,50
De acuerdo	21	52,50
Completamente de acuerdo	7	17,50
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Figura 13

Las Relaciones Laborales en la Red de Salud Puerto Inca



Fuente: Tabla 15.

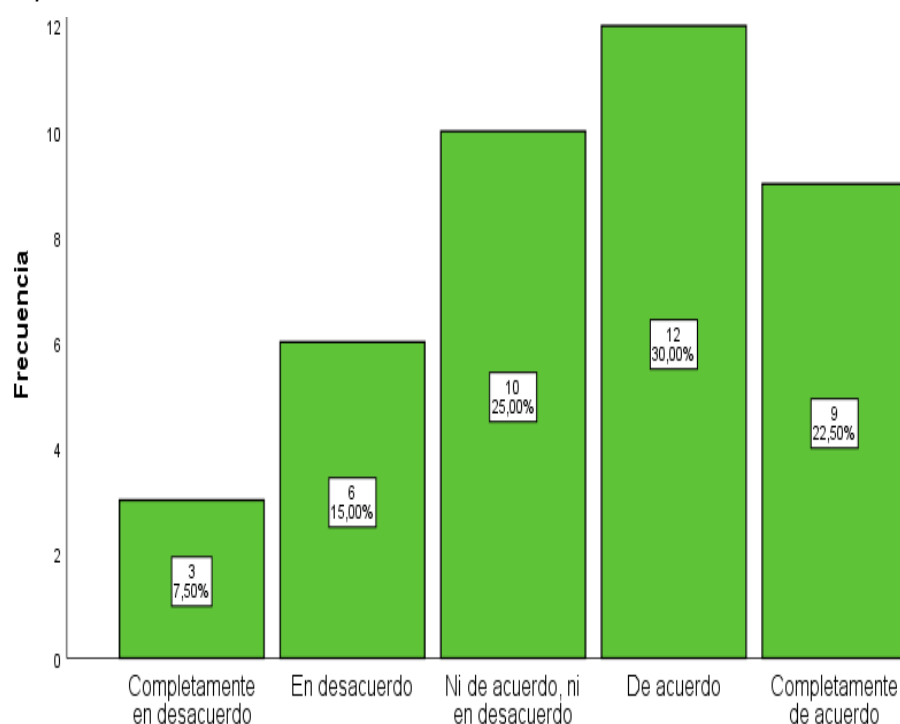
Interpretación

En la Figura 13, se observa que el 52,50% de los empleados de la Red de Salud Puerto Inca, está de acuerdo, el 22,50% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 17,50% está completamente de acuerdo, el 5,00% está completamente en desacuerdo y el 2,50% está en desacuerdo, con creer agradable relacionarse con sus compañeros de trabajo en esta entidad.

Tabla 16*El Compañerismo en la Red de Salud Puerto Inca*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	3	7,50
En desacuerdo	6	15,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	25,00
De acuerdo	12	30,00
Completamente de acuerdo	9	22,50
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Figura 14*El Compañerismo en la Red de Salud Puerto Inca*

Fuente: Tabla 16.

Interpretación

En la Figura 14, se observa que el 30,00% de los empleados de la Red de Salud Puerto Inca, está de acuerdo, el 25,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 22,50% está completamente de acuerdo, el 15,00% está en desacuerdo y el 7,50% está completamente en desacuerdo, con que se manifiesta compañerismo entre todos los trabajadores en esta entidad.

4.2.2. MOTIVACIÓN DE PODER

AUTORIDAD

Tabla 17

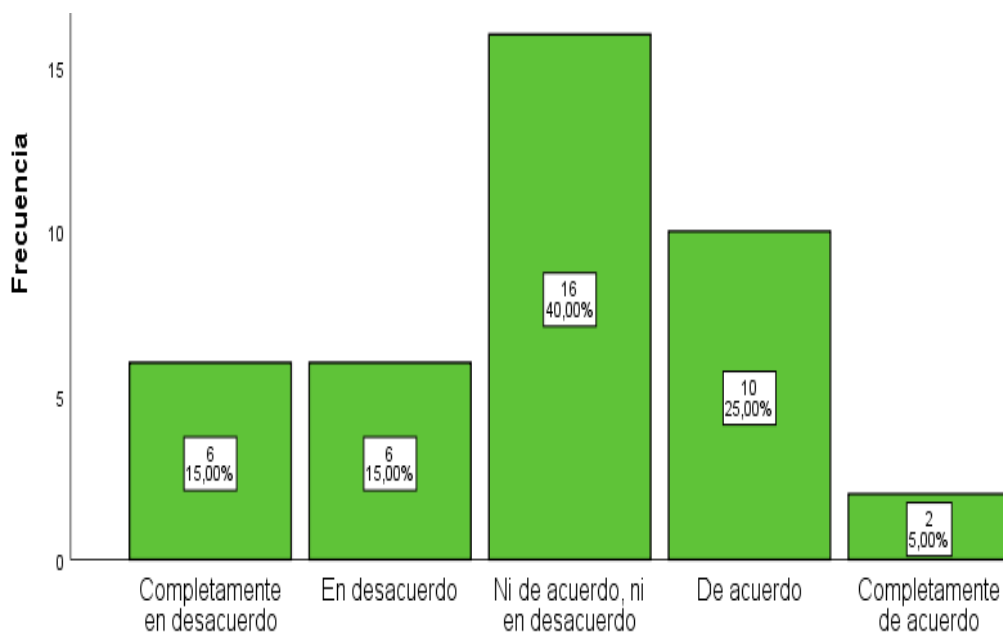
El Mando en la Red de Salud Puerto Inca

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	6	15,00
En desacuerdo	6	15,00
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	40,00
De acuerdo	10	25,00
Completamente de acuerdo	2	5,00
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Figura 15

El Mando en la Red de Salud Puerto Inca



Fuente: Tabla 17.

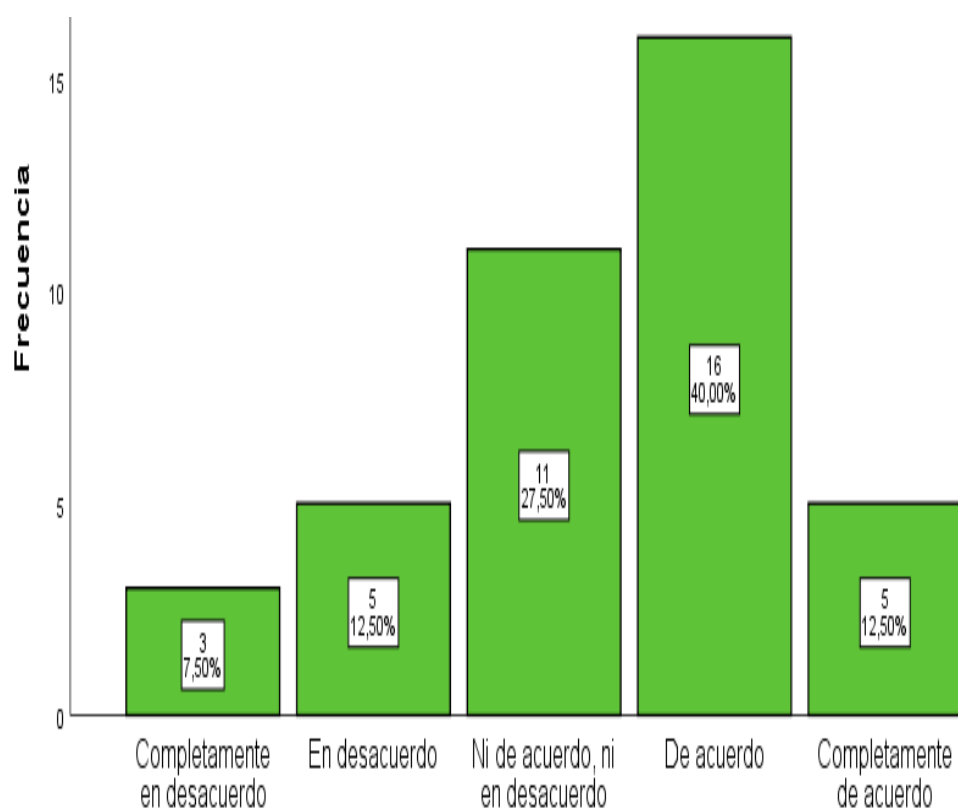
Interpretación

En la Figura 15, se observa que el 40,00% de los empleados de la Red de Salud Puerto Inca, está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 25,00% está de acuerdo, el 15,00% está en desacuerdo y completamente en desacuerdo respectivamente y el 5,00% está completamente de acuerdo, con que le encanta tener el mando de las cosas en sus labores diarias dentro de su oficina en esta entidad.

Tabla 18*La Autoridad en la Red de Salud Puerto Inca*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	3	7,50
En desacuerdo	5	12,50
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	27,50
De acuerdo	16	40,00
Completamente de acuerdo	5	12,50
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Figura 16*La Autoridad en la Red de Salud Puerto Inca*

Fuente: Tabla 18.

Interpretación

En la Figura 16, se observa que el 40,00% de los empleados de la Red de Salud Puerto Inca, está de acuerdo, el 27,50% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 12,50% está completamente de acuerdo y en desacuerdo, respectivamente y el 7,50% está completamente en desacuerdo, con qué le parece de forma positiva los métodos recientes ofrecidos por su inmediato superior en esta entidad.

CONTROL

Tabla 19

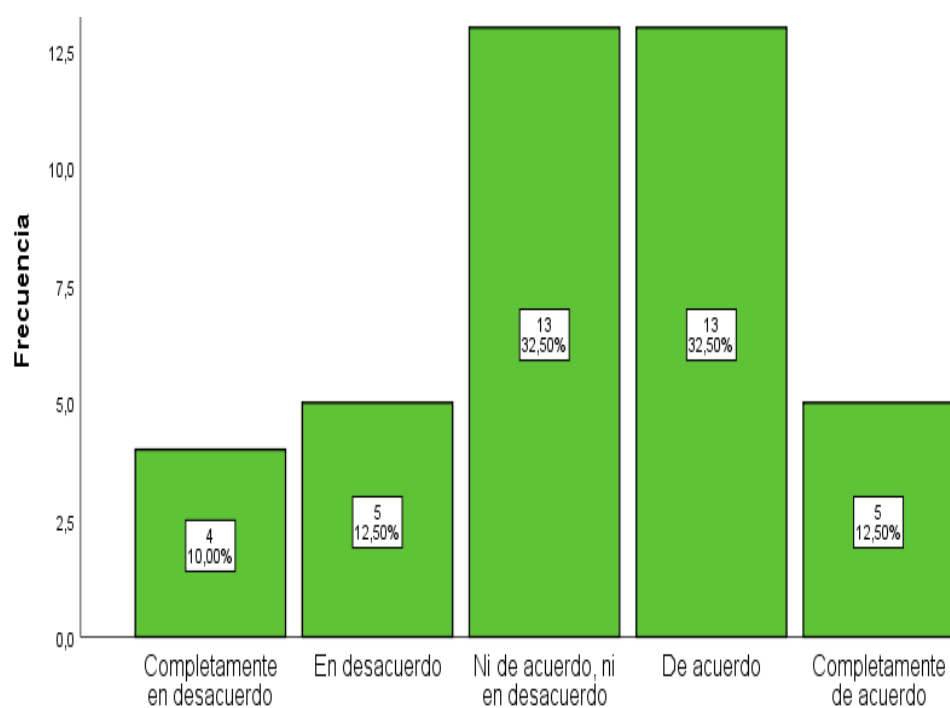
El Control en la Red de Salud Puerto Inca

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	4	10,00
En desacuerdo	5	12,50
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	32,50
De acuerdo	13	32,50
Completamente de acuerdo	5	12,50
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Figura 17

El Control en la Red de Salud Puerto Inca



Fuente: Tabla 19.

Interpretación

En la Figura 17, se observa que el 32,50% de los empleados de la Red de Salud Puerto Inca, está de acuerdo y ni en de acuerdo, ni en desacuerdo, respectivamente, así como el 12,50% está completamente de acuerdo y en desacuerdo respectivamente, y el 10,00% está completamente en desacuerdo, con persistir por tener el control de lo que le rodea en su área de trabajo en esta entidad.

4.2.3. MOTIVACIÓN DE LOGRO

RETOS

Tabla 20

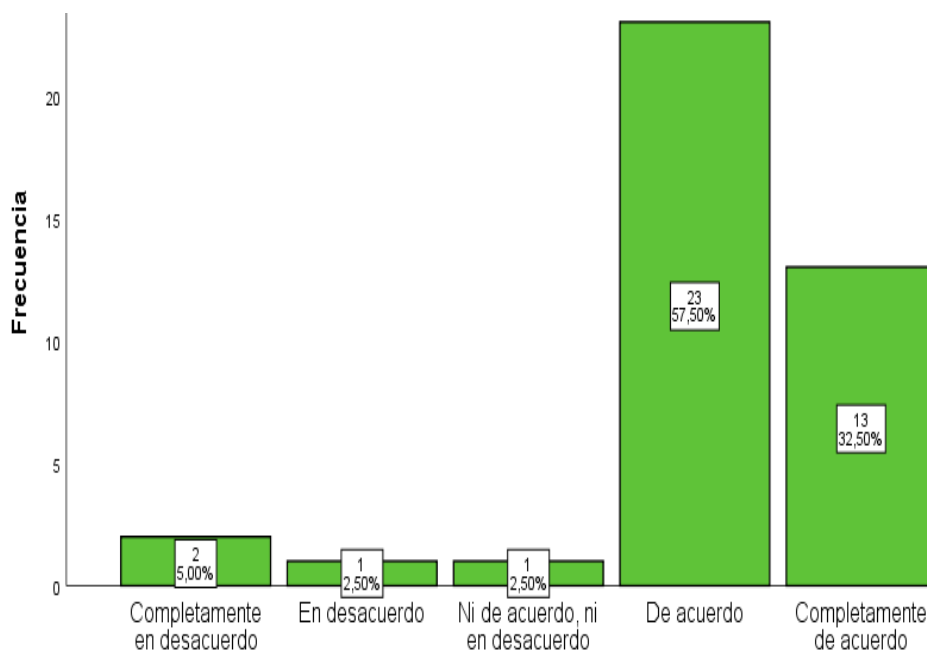
Los Retos en la Red de Salud Puerto Inca

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	2	5,00
En desacuerdo	1	2,50
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	2,50
De acuerdo	23	57,50
Completamente de acuerdo	13	32,50
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Figura 18

Los Retos en la Red de Salud Puerto Inca



Fuente: Tabla 20.

Interpretación

En la Figura 18, se observa que el 57,50% de los empleados de la Red de Salud Puerto Inca, está de acuerdo, el 32,50% está completamente de acuerdo, el 5,00% está completamente en desacuerdo y el 2,50% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y en desacuerdo, respectivamente, con que le agradan los grandes retos dentro de su área de trabajo en esta entidad.

METAS

Tabla 21

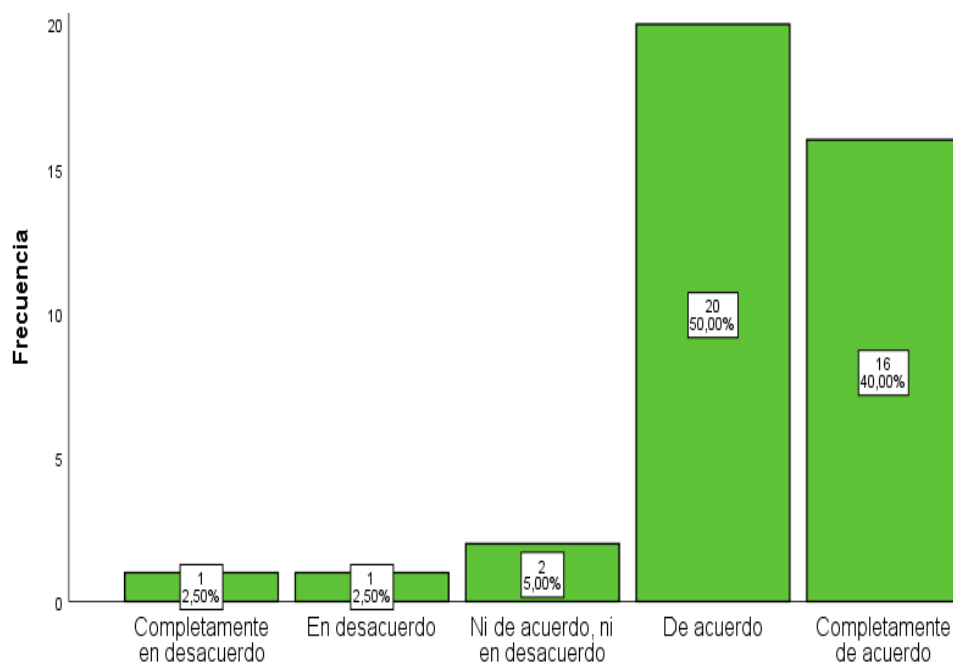
Las Metas Propuestas en la Red de Salud Puerto Inca

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	1	2,50
En desacuerdo	1	2,50
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	5,00
De acuerdo	20	50,00
Completamente de acuerdo	16	40,00
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Figura 19

Las Metas Propuestas en la Red de Salud Puerto Inca



Fuente: Tabla 21.

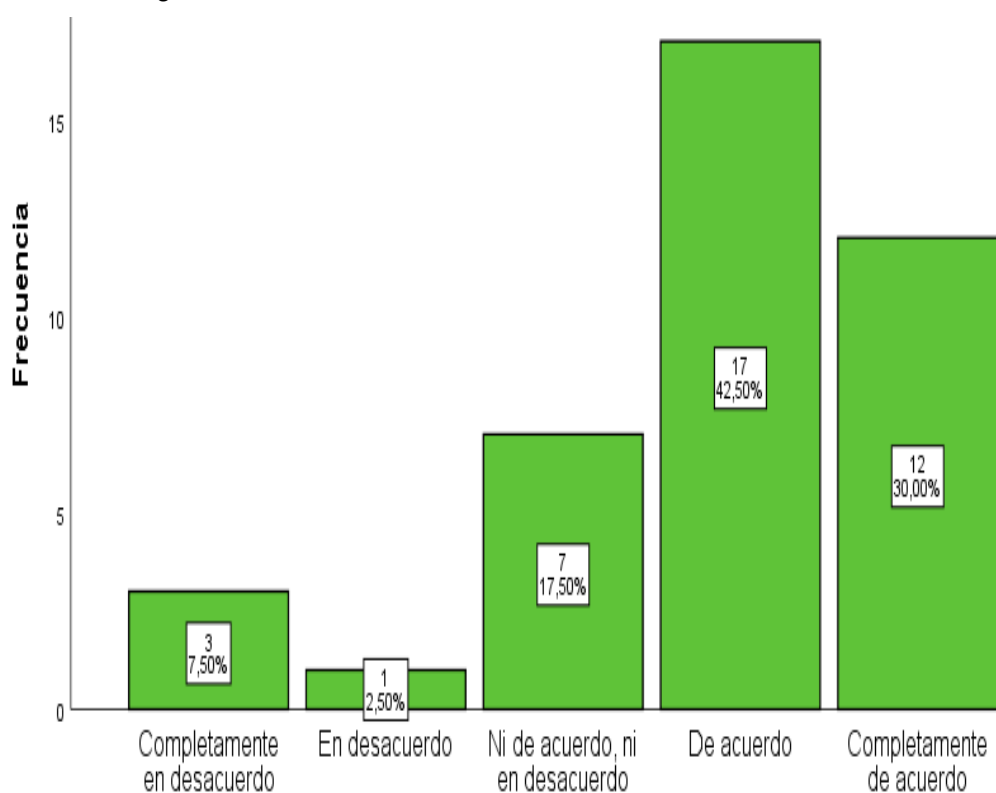
Interpretación

En la Figura 19, se observa que el 50,00% de los empleados de la Red de Salud Puerto Inca, está de acuerdo, el 40,00% está completamente de acuerdo, el 5,00% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 2,50% está en desacuerdo y completamente en desacuerdo, con pensar que les gusta alcanzar las metas propuestas en su trabajo en esta entidad.

Tabla 22*Las Metas Programadas en la Red de Salud Puerto Inca*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	3	7,50
En desacuerdo	1	2,50
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	17,50
De acuerdo	17	42,50
Completamente de acuerdo	12	30,00
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta Anónima.

Figura 20*Las Metas Programadas en la Red de Salud Puerto Inca*

Fuente: Tabla 22.

Interpretación

En la Figura 20, se observa que el 42,50% de los empleados de la Red de Salud Puerto Inca, está de acuerdo, el 30,00% está completamente de acuerdo, el 17,50% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, un 7,50% está completamente en desacuerdo y otro 2,50% está en desacuerdo, con conseguir las metas de su área de trabajo como fueron programadas en esta entidad.

4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.3.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

Hipótesis general

- El clima organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca, 2022.

Tabla 23

Correlaciones de la Hipótesis General

		Clima organizacional	Motivación laboral
Clima organizacional	Correlación de Spearman	1	,639
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Motivación laboral	Correlación de Spearman	,639	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

Fuente: Datos a partir de la encuesta.

Interpretación

Al considerar la prueba estadística, los resultados demuestran que existe correlación positiva moderada ($r = 0,639$) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación es significativa (P-Valor = 0,000), teniendo en cuenta que la significancia es de $P < 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada, es decir, el clima organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca, 2022.

4.3.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICAS

Hipótesis específica 1

- La estructura organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca, 2022.

Tabla 24

Correlaciones de la Hipótesis Específica 1

		Estructura organizacional	Motivación laboral
Estructura organizacional	Correlación de Spearman	1	,249
	Sig. (bilateral)		,121
	N	40	40
Motivación laboral	Correlación de Spearman	,249	1
	Sig. (bilateral)	,121	
	N	40	40

Fuente: Datos a partir de la encuesta.

Interpretación

Al considerar la prueba estadística los resultados demuestran que existe correlación positiva baja ($r = 0,249$) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación no es significativa (P-Valor = 0,121), teniendo en cuenta que la significancia es de $P < 0,05$. Por lo tanto, no se acepta la hipótesis planteada, es decir, la estructura organizacional no se relaciona significativamente con la motivación laboral la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca, 2022.

Hipótesis específica 2

- Los procesos organizacionales se relacionan significativamente con la motivación laboral la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca, 2022.

Tabla 25

Correlaciones de la Hipótesis Específica 2

		Procesos organizacionales	Motivación laboral
Procesos organizacionales	Correlación de Spearman	1	,596
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Motivación laboral	Correlación de Spearman	,596	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

Fuente: Datos a partir de la encuesta.

Interpretación

Al considerar la prueba estadística los resultados demuestran que existe correlación positiva moderada ($r = 0,596$) y la significancia bilateral (P-Valor), es decir, el valor de la probabilidad muestra que la correlación es significativa (P-Valor = 0,000), teniendo en cuenta que la significancia es de $P < 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada, es decir, los procesos organizacionales se relacionan significativamente con la motivación laboral la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca, 2022.

CAPÍTULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

La hipótesis general planteó que el clima organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca, 2022 y según los resultados se ha demostrado que el clima organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,000 y un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,639, lo que indica que existe una correlación positiva moderada. Concordando con Bravo (2020), quien concluye que existe una correlación positiva moderada ($r=0.599$) entre clima organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Sede Tarapoto, ratificando lo planteado en la hipótesis de investigación, asimismo, afirma que el clima organizacional se da de manera regular con un 50%, en lo referente a los objetivos y políticas, y la motivación laboral se da en un 60%, porque el personal se siente satisfecho con el buen trato en esta institución.

La hipótesis específica 1 planteó que la estructura organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca, 2022 y según los resultados se ha demostrado que la estructura organizacional no se relaciona significativamente con la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,121 y un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,249, lo que indica que existe una correlación positiva baja. Discrepando con Vargas (2019), quien indica en su investigación que existe relación significativa ($X^2=10.478$, $gl=4$, $p=0.038$) entre el clima organizacional y la motivación laboral del usuario interno en el Centro de Atención Primaria I-3 Melitón Salas Tejada de Essalud - Arequipa, observándose que, aquellos usuarios internos que tenían un clima organizacional bueno en ninguno de ellos se percibió baja motivación; y afirma que a menor clima organizacional se evidencia menor motivación laboral en esta entidad.

La hipótesis específica 2 planteó que los procesos organizacionales se relacionan significativamente con la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca, 2022 y según los resultados se ha demostrado que los procesos organizacionales se relacionan significativamente con la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,000 y un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,596, lo que indica que existe una correlación positiva moderada. Estos resultados se ajustan con Barrientos (2021), quien demostró en su estudio que existe correlación positiva alta entre el clima organizacional y la motivación laboral ($r=0,733$ y $p=0,000$) en los trabajadores de la Corporación Estratégica en Chilca, pero, que la motivación de los trabajadores no es adecuada ya que sus necesidades respecto al trabajo no están satisfechas, asociándose negativamente con el clima organizacional en esta compañía.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que el clima organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca, 2022, demostrado con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,000 y un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,639, lo que indica que existe una correlación positiva moderada (Tabla 23).
2. Se determinó que la estructura organizacional no se relaciona significativamente con la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca, 2022, demostrado con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,121 y un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,249, lo que indica que existe una correlación positiva baja (Tabla 24). Sustentando con el 52,50% de los empleados que está de acuerdo con coordinar, planificar y comunicar a su jefe inmediato sus actividades laborales (Tabla 5), asimismo, el 57,50% de los empleados está de acuerdo con disfrutar trabajando con otros más que trabajando solo dentro de su oficina en esta entidad (Tabla 13).
3. Se determinó que los procesos organizacionales se relacionan significativamente con la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca, 2022, demostrado con una significancia bilateral de P-Valor igual a 0,000 y un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,596, lo que indica que existe una correlación positiva moderada (Tabla 25). Fundamentado en el 32,50% de los empleados que está de acuerdo con estar informado oportunamente por su jefe inmediato sobre su desempeño de trabajo (Tabla 9), también, el 57,50% de los empleados está de acuerdo con que le agradan los grandes retos dentro de su área de trabajo en esta entidad (Tabla 20).

RECOMENDACIONES

1. A la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca, se le sugiere mejorar el clima organizacional de forma permanente, porque es sumamente importante en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en su productividad, fortaleciendo la estructura organizacional y los procesos organizacionales, para incrementar el nivel de motivación laboral de los empleados en esta institución que presta servicios de salud integral con calidad a la comunidad.
2. A la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca, se le sugiere fortalecer la estructura organizacional de forma inmediata, concretamente lo relacionado a la infraestructura, los materiales y los equipamientos adecuados y necesarios, para garantizar la eficiencia y eficacia cuando se realice el trabajo diario en las diferentes dependencias, y de esta manera contribuir al aumento de la motivación laboral de los empleados en todas las oficinas de esta entidad.
3. A la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca, se le sugiere fortificar los procesos organizacionales a un corto plazo, estableciendo estrategias puntuales y enfocadas a los empleados, relacionados a ofrecer autonomía, otorgar poder, delegar responsabilidad y formar parte activa de la toma de decisiones importantes, para generar mayor motivación laboral en todo el personal dentro de sus respectivas áreas de trabajo dentro de esta organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, J. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42571/Alfaro_AJF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvarado, H. (2018). *Influencia del liderazgo, la comunicación, la motivación y el trabajo en equipo en el clima organizacional en la Dirección Regional de Salud Huánuco* [Tesis de maestría, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional Universidad de Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1527>
- Ardila, S. (2009). *Diccionario de términos administrativos*. <https://es.calameo.com/read/0000730799a89f8d649bf>
- Atoche, M. (2019). *Relaciones interpersonales y motivación laboral de los docentes de la I.E Fe y Alegría N° 18, Sullana – Piura* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42992>
- Bansal, H. Mendelson, M. y Sharma B. (2001). *Endomarketing: estrategias de relación con el cliente*. http://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/38/38194/tema_3_la_su_pervision_profesional.pdf
- Barrientos, O. (2021). *Motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa corporación estratégica, Chilca – 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1260>
- Borja, J. (2021). *Plan de comunicación interna en Pisende S.A.S.* [Tesis de pregrado, Corporación Universitaria Lasallista]. Biblioteca Digital Lasallista. <http://hdl.handle.net/10567/2976>
- Bravo, D. (2020). *Clima organizacional y motivación laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Sede Tarapoto, 2019*. Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: [Tesis de

- pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47051>
- Brunet, L. (2004). El clima de trabajo en las organizaciones, diagnóstico y consecuencia. <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Quinta edición. Mc Graw Hill. Colombia.
- García, M. (2003). Del Clima organizacional a la cultura organizacional. En: II Encuentro de Investigación y docencia en administración. Asociación Colombiana de facultades de Administración – ASCOLFA. Cali: Universidad del Valle.
- García, M., y Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-01372014000100009&script=sci_abstract&lng=es
- García, V. (2012) Motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables Universidad de Valladolid. Disponible en: <http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). Las organizaciones, comportamiento, estructura, procesos. Editorial Mc Graw Hill. Santiago de Chile.
- Goncalves, A. (2000). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Guzmán, A. (2020). Propuesta de estudio teórico de los estilos de motivación empresarial aplicados por empresarios de El Espinal. Espinal-Tolima: Universidad Cooperativa de Colombia Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, C. (2014). Metodología de la investigación. (4.ª ed.). España: McGraw-Hill
- Koch, S., y Bustamante, C. (2016). Motivación de logro, actitud hacia el trabajo, satisfacción laboral y compromiso organizacional. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional.
- Kotler, P. (2003). Fundamentos del Marketing. México: Prentice Hall México.

- Macías, E. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. Universidad Técnica de Manabí, Ecuador. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 26, núm. 94, pp. 548-567
- McClelland, D. (1989). Estudio de la motivación humana. <https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>
- Marín, K., Ruiz, A., y Henao, E. (2016). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/4484>
- Masliah, V. (2008). Proceso organizacional. <http://www.academia.edu/9125868/procesos-organizacionales>
- Mogrovejo, M. (2020). El clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Institucional Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14220/1/T-UCSG-POS-MGSS-273.pdf>
- Olivares, V. (2020). Nivel de motivación de los administrativos con relación al clima organizacional de la Universidad de Huánuco. [Tesis de maestría, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional Universidad de Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2368>
- Navarro, J., Ceja, L., Curioso, F. y Arrieta, C. (2014). Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis. Papeles del psicólogo.
- Peña, H. y Villón, S. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181
- Ramos, D. (2012) El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. Disponible en: <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N. y Roza, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones

interpersonales en los funcionarios del sector salud [Tesis de pregrado, Universidad Simón Bolívar]. Repositorio Digital Universidad Simón Bolívar.

<https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20en%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. Prentice Hall. México.

Segredo A. (2013) Clima Organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Revista cubana de Salud Publica 2013. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v39n2/spu17213.pdf>

Tangoa, K. (2020). El clima organizacional y el desempeño laboral de la Caja de Ahorro y Crédito Arequipa de la ciudad de Aguaytía [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. Repositorio Institucional UNAS. <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1775>

Vargas, L. (2019). Clima Organizacional y Motivación Laboral del usuario interno en el Cap I-3 Melitón Salas Tejada de Essalud – Arequipa [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8775>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Rivera Lino, J. (2023). *El clima organizacional y la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 – Red de Salud Puerto Inca, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TESIS: “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 407 – RED DE SALUD PUERTO INCA, 2022”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
General:	General:	General:	Variable Dependiente: Y = Motivación laboral	Tipo de Investigación
¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca, 2022?	Determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca, 2022.	El clima organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca, 2022.	Dimensiones Y ₁ : Motivación de afiliación Y ₂ : Motivación de poder Y ₃ : Motivación de logro	Enfoque: Cuantitativo. Nivel: Descriptivo correlacional.
Específicos:	Específicos:	Específicas:	Variable Independiente: X = Clima organizacional	Diseño: No experimental.
¿De qué manera la estructura organizacional se relaciona con la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca, 2022?	Determinar de qué manera la estructura organizacional se relaciona con la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca, 2022.	La estructura organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca, 2022.	Dimensiones X ₁ : Estructura organizacional X ₂ : Procesos organizacionales	Población: 40 trabajadores
¿De qué manera los procesos organizacionales se relacionan con la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca, 2022?	Determinar de qué manera los procesos organizacionales se relacionan con la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca, 2022.	Los procesos organizacionales se relacionan significativamente con la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 - Red de Salud Puerto Inca, 2022.		Muestra: 40 trabajadores
				Técnica: Encuesta
				Instrumento: Cuestionario

ANEXO 2

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Clima organizacional	Estructura organizacional	Ambiente laboral Coordinación Productividad	✓ Usted cuenta con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar su trabajo en esta entidad.
			✓ Usted está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo en esta entidad.
	Procesos organizacionales	Comunicación Toma de decisiones Valores	✓ Usted coordina, planifica y comunica a su jefe inmediato sus actividades laborales en esta entidad.
			✓ Usted siente que forma parte de un equipo que trabaja coordinadamente hacia objetivos comunes en esta entidad.
Motivación laboral	Motivación de afiliación	Relaciones interpersonales Compañerismo	✓ Usted considera acorde su nivel de eficiencia con sus objetivos logrados conforme con las políticas en esta entidad.
			✓ Para usted existe buena comunicación entre las diferentes áreas de trabajo en esta entidad.
	Motivación de poder	Autoridad Control	✓ Usted es informado oportunamente por su jefe inmediato sobre su desempeño de trabajo en esta entidad.
			✓ Usted tiene voz y voto en las decisiones que se toman en su área de trabajo en esta entidad.
	Motivación de logro	Retos Metas	✓ Para usted la toma decisiones o las órdenes implantadas son justas según su criterio en esta entidad.
			✓ Usted realiza su trabajo en equipo y con el apoyo de sus compañeros en esta entidad.

ANEXO 3

CUESTIONARIO ANÓNIMO

Señor(a) colaborador(a), el presente cuestionario forma parte de la tesis: **"El clima organizacional y la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 407 – Red de Salud Puerto Inca, 2022"**, la que tiene por finalidad determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con la motivación laboral en esta institución. Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder las preguntas con la mayor paciencia y sinceridad posible de acuerdo a su punto de vista.

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica.

CATEGORÍAS				
1	2	3	4	5
Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo

CLIMA ORGANIZACIONAL		CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL						
01	Usted cuenta con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar su trabajo en esta entidad.					
02	Usted está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo en esta entidad.					
03	Usted coordina, planifica y comunica a su jefe inmediato sus actividades laborales en esta entidad.					
04	Usted siente que forma parte de un equipo que trabaja coordinadamente hacia objetivos comunes en esta entidad.					
05	Usted considera acorde su nivel de eficiencia con sus objetivos logrados conforme con las políticas en esta entidad.					
PROCESOS ORGANIZACIONALES						
06	Para usted existe buena comunicación entre las diferentes áreas de trabajo en esta entidad.					
07	Usted es informado oportunamente por su jefe inmediato sobre su desempeño de trabajo en esta entidad.					
08	Usted tiene voz y voto en las decisiones que se toman en su área de trabajo en esta entidad.					
09	Para usted la toma decisiones o las órdenes implantadas son justas según su criterio en esta entidad.					
10	Usted realiza su trabajo en equipo y con el apoyo de sus compañeros en esta entidad.					
MOTIVACIÓN LABORAL						
MOTIVACION DE AFILIACIÓN						
01	Usted disfruta trabajando con otros más que trabajando solo dentro de su oficina en esta entidad.					
02	Para usted existen métodos que optimizan la comunicación entre los colaboradores en esta entidad.					
03	Usted cree agradable relacionarse con sus compañeros de trabajo en esta entidad.					
04	Para usted se manifiesta compañerismo entre todos los trabajadores en esta entidad.					
MOTIVACIÓN DE PODER						
05	A usted le encanta tener el mando de las cosas en sus labores diarias dentro de su oficina en esta entidad.					
06	A usted le parece de forma positiva los métodos recientes ofrecidos por su inmediato superior en esta entidad.					

07	Usted persiste por tener el control de lo que le rodea en su área de trabajo en esta entidad.					
MOTIVACIÓN DE LOGRO						
08	A Usted le agradan los grandes retos dentro de su área de trabajo en esta entidad.					
09	Usted piensa que le gusta alcanzar las metas propuestas en su trabajo en esta entidad.					
10	Usted consigue las metas de su área de trabajo como fueron programadas en esta entidad.					

ANEXO 4

VALIDACIÓN DE EXPERTOS



Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

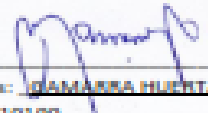
A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Usted cuenta con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar su trabajo en esta entidad.	X		X		X		
2	Usted está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo en esta entidad.	X		X		X		
3	Usted coordina, planifica y comunica a su jefe inmediato sus actividades laborales en esta entidad.	X		X		X		
4	Usted siente que forma parte de un equipo que trabaja coordinadamente hacia objetivos comunes en esta entidad.	X		X		X		
5	Usted considera acorde su nivel de eficiencia con sus objetivos logrados conforme con las políticas en esta entidad.	X		X		X		
6	Para usted existe buena comunicación entre las diferentes áreas de trabajo en esta entidad.	X		X		X		
7	Usted es informado oportunamente por su jefe inmediato sobre su desempeño de trabajo en esta entidad.	X		X		X		
8	Usted tiene voz y voto en las decisiones que se toman en su área de trabajo en esta entidad.	X		X		X		

9	Para usted la toma de decisiones o las órdenes implantadas son justas según su criterio en esta entidad.	X		X		X		
10	Usted realiza su trabajo en equipo y con el apoyo de sus compañeros en esta entidad.	X		X		X		
11	Usted disfruta trabajando con otros más que trabajando solo dentro de su oficina en esta entidad.	X		X		X		
12	Para usted existen métodos que optimizan la comunicación entre los colaboradores en esta entidad.	X		X		X		
13	Usted cree agradable relacionarse con sus compañeros de trabajo en esta entidad.	X		X		X		
14	Para usted se manifiesta compañerismo entre todos los trabajadores en esta entidad.	X		X		X		
15	A usted le encanta tener el mando de las cosas en sus labores diarias dentro de su oficina en esta entidad.	X		X		X		
16	A usted le parece de forma positiva los métodos recientes ofrecidos por su inmediato superior en esta entidad.	X		X		X		
17	Usted permite por tener el control de lo que le rodea en su área de trabajo en esta entidad.	X		X		X		
18	A usted le agradan los grandes retos dentro de su área de trabajo en esta entidad.	X		X		X		
19	Usted piensa que le gusta alcanzar las metas propuestas en su trabajo en esta entidad.	X		X		X		
20	Usted consigue las metas de su área de trabajo como fueron programadas en esta entidad.	X		X		X		
Puntaje Total								

Fuente: Universidad de Huánuco, 2022.

Datos del Experto:

Firma: 

Apellidos y Nombres: DAMIANA HUERTAS, Raul Felisa

Nº de DNI: 15610190

Nº de Teléfono Celular: 982487201

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Usted cuenta con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar su trabajo en esta entidad.	X		X		X		
2.	Usted está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo en esta entidad.	X		X		X		
3.	Usted coordina, planifica y comunica a su jefe inmediato sus actividades laborales en esta entidad.	X		X		X		
4.	Usted siente que forma parte de un equipo que trabaja coordinadamente hacia objetivos comunes en esta entidad.	X		X		X		
5.	Usted considera acorde su nivel de eficiencia con sus objetivos logrados conforme con las políticas en esta entidad.	X		X		X		
6.	Para usted existe buena comunicación entre las diferentes áreas de trabajo en esta entidad.	X		X		X		
7.	Usted es informado oportunamente por su jefe inmediato sobre su desempeño de trabajo en esta entidad.	X		X		X		
8.	Usted tiene voz y voto en las decisiones que se toman en su área de trabajo en esta entidad.	X		X		X		

9	Para usted la forma de decisiones o las órdenes implantadas son justas según su criterio en esta entidad.	X		X		X		
10	Usted realiza su trabajo en equipo y con el apoyo de sus compañeros en esta entidad.	X		X		X		
11	Usted disfruta trabajando con otros más que trabajando solo dentro de su oficina en esta entidad.	X		X		X		
12	Para usted existen métodos que optimizan la comunicación entre los colaboradores en esta entidad.	X		X		X		
13	Usted cree agradable relacionarse con sus compañeros de trabajo en esta entidad.	X		X		X		
14	Para usted se manifiesta compañerismo entre todos los trabajadores en esta entidad.	X		X		X		
15	A usted le encanta tener el mundo de las cosas en sus labores diarias dentro de su oficina en esta entidad.	X		X		X		
16	A usted le parece de forma positiva los métodos recientes ofrecidos por su inmediato superior en esta entidad.	X		X		X		
17	Usted persiste por tener el control de lo que le rodea en su área de trabajo en esta entidad.	X		X		X		
18	A usted le agradan los grandes retos dentro de su área de trabajo en esta entidad.	X		X		X		
19	Usted piensa que le gusta alcanzar las metas propuestas en su trabajo en esta entidad.	X		X		X		
20	Usted consigue las metas de su área de trabajo como fueron programadas en esta entidad.	X		X		X		
Puntaje Total								

Fuente: Universidad de Huánuco, 2022.

Datos del Experto:

Firma:

Apellidos y Nombres:

DNI: **41273961**



Mg. Manuel A. López Zamaran
CATEDRÁTICO - UDH

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

- A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de Ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Usted cuenta con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar su trabajo en esta entidad.	X		X		X		
2	Usted está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo en esta entidad.	X		X		X		
3	Usted coordina, planifica y comunica a su jefe inmediato sus actividades laborales en esta entidad.	X		X		X		
4	Usted siente que forma parte de un equipo que trabaja coordinadamente hacia objetivos comunes en esta entidad.	X		X		X		
5	Usted considera acorde su nivel de eficiencia con sus objetivos logrados conforme con las políticas en esta entidad.	X		X		X		
6	Para usted existe buena comunicación entre las diferentes áreas de trabajo en esta entidad.	X		X		X		
7	Usted es informado oportunamente por su jefe inmediato sobre su desempeño de trabajo en esta entidad.	X		X		X		
8	Usted tiene voz y voto en las decisiones que se toman en su área de trabajo en esta entidad.	X		X		X		

9	Para usted la forma decisiones o las órdenes implantadas son justas según su criterio en esta entidad.	X		X		X		
10	Usted realiza su trabajo en equipo y con el apoyo de sus compañeros en esta entidad.	X		X		X		
11	Usted disfruta trabajando con otros más que trabajando solo dentro de su oficina en esta entidad.	X		X		X		
12	Para usted existen métodos que optimizan la comunicación entre los colaboradores en esta entidad.	X		X		X		
13	Usted cree agradable relacionarse con sus compañeros de trabajo en esta entidad.	X		X		X		
14	Para usted se manifiesta compañerismo entre todos los trabajadores en esta entidad.	X		X		X		
15	A usted le encanta tener el mando de las cosas en sus labores diarias dentro de su oficina en esta entidad.	X		X		X		
16	A usted le parece de forma positiva los métodos recientes ofrecidos por su inmediato superior en esta entidad.	X		X		X		
17	Usted percibe por tener el control de lo que le rodea en su área de trabajo en esta entidad.	X		X		X		
18	A Usted le agradan los grandes retos dentro de su área de trabajo en esta entidad.	X		X		X		
19	Usted piensa que le gusta alcanzar las metas propuestas en su trabajo en esta entidad.	X		X		X		
20	Usted consigue las metas de su área de trabajo como fueron programadas en esta entidad.	X		X		X		
Puntaje Total								

Fuente: Universidad de Huánuco, 2022.

Datos del Experto:

Firma: 

Apellidos y Nombres: López López, Alan Dennis

DNI: 43036334

ANEXO 5

PERMISO INSTITUCIONAL



GOBIERNO REGIONAL
HUÁNUCO
Un gobierno de transparencia e integración

Dirección Regional
de Salud

Red de Salud
Puerto Inca

Oficina de Dirección
de Administración

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para las mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía nacional"

Reg. Doc.	3457961
Reg. Exp.	02172462
FOLIO.	2

CARTA N° 000005-2022- GRH-GRDS-DIRESA-RS PI/OA

Puerto Inca, 25 de octubre del 2022

Señora.

JENIFFER MAYUMI RIVER LINO
EGRESADA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE
HUANUCO
DNI. 48177600

ASUNTO: SE AUTORIZA QUE REALICE EL TRABAJO DE INVESTIGACION EN LA
RED DE SALUD DE PUERTO INCA

De mi consideración:

Me dirijo a usted en relación con el asunto de la referencia, donde se le autoriza a la Srita. Jeniffer Mayumi Rivera Lino, a realizar el trabajo de investigación en la Red de Salud Puerto Inca, con el tema "El clima Organizacional y la Motivación Laboral en la Unidad Ejecutora 407-Red de Salud Puerto Inca", con fines académicos.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Se adjunta (01 folios)

Atentamente

EHR/ehr
C.c. Archivo

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
U.E. 407 RED DE SALUD PUERTO INCA
INVESTIGACIÓN

Lic. Adm. Dora Horeña Ruiz
DIRECTOR ADMINISTRACIÓN (a)

ANEXO 4
GALERÍA FOTOGRÁFICA

