Ouriginal by Turnitin

Document Information

Analyzed document	UNU_MAETRIA_2022_TM_ AREVALO GUEVARA KEVIN.pdf (D142884096)
Submitted	8/13/2022 5:59:00 PM
Submitted by	Manuel Rocha
Submitter email	manuel_rocha@unu.edu.pe
Similarity	10%
Analysis address	manuel_rocha.unu@analysis.urkund.com

Sources included in the report

SA **Universidad Nacional de Ucayali / UNU_AGRONOMIA_2022_PI_ROGER-PANDURO_V1.pdf** 8
Document UNU_AGRONOMIA_2022_PI_ROGER-PANDURO_V1.pdf (D133882618)
Submitted by: roger_panduro@unu.edu.pe
Receiver: roger_panduro.unu@analysis.urkund.com

SA **Universidad Nacional de Ucayali / UNU_MAESTRIA_2022_TM_KATHERINE-SANDOVAL_V1.pdf** 7
Document UNU_MAESTRIA_2022_TM_KATHERINE-SANDOVAL_V1.pdf (D131950481)
Submitted by: catherine_ferreyros@unu.edu.pe
Receiver: catherine_ferreyros.unu@analysis.urkund.com

Entire Document

83% **MATCHING BLOCK 1/15** SA UNU_AGRONOMIA_2022_PI_ROGER-PANDURO_V1.pdf (D133882618)

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI ESCUELA DE POSGRADO ========== “CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DE UCAYALI - 2019”. ========== TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA KEVIN ALLISON AREVALO GUEVARA PUCALLPA – PERÚ 2022 ii DEDICATORIA A mis padres y hermanos por ser quienes me han acompañado durante todo mi trayecto profesional y de mi vida, y por qué los amo infinitamente. Kevin iii AGRADECIMIENTO Agradezco infinitamente a nuestro a Dios por permitirme tener y disfrutar a mi familia, gracias a mis padres por apoyarme en cada decisión y proyecto, gracias a la vida porque cada día me demuestra lo hermosa que es la vida y lo justa que puede llegar a ser; gracias a mi familia por enseñarme a luchar en esta vida llena de adversidades, a conquistar las metas que me proponga hasta agotar los recursos que sean necesarios, a estar ahí conmigo cuando he caído y motivarme a seguir adelante, por brindarme su confianza, la y fortaleza el estímulo necesario para emprender nuevos desafíos profesionales. Kevin. iv ÍNDICE DEDICATORIA ..... iii AGRADECIMIENTO ..... iii RESUMEN ..... ix ABSTRACT ..... x INTRODUCCIÓN ..... xi CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA ..... 13 1.1. Descripción del problema ..... 13 1.2. Formulación del problema ..... 18 1.3. Objetivo general y objetivos específicos ..... 19 1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis ..... 18 1.5. Variables ..... 20 1.6. Justificación e importancia ..... 23 1.7. Viabilidad ..... 25 1.8. Limitaciones ..... 25 CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO ..... 25 2.1. Antecedentes ..... 25 2.2. Bases teóricas ..... 32 2.3. Bases o fundamentos filosóficos ..... 44 2.4. Definiciones conceptuales ..... ¡Error! Marcador no definido.37 2.5. Bases epistemicos ..... 49 v CAPÍTULO III: MARCO METODOLÒGICO ..... 42 3.1. Tipo de investigación ..... 42 3.2. Diseño y esquema de la investigación ..... ¡ Error! Marcador no definido.42 3.3. Población, y muestra ..... ¡Error! Marcador no definido.43 3.4. Instrumento de recolección de datos ..... ¡Error! Marcador no definido.44 3.5. Técnicas de recojo, procedimiento y presentación de datos¡Error! Marcador no definido.44 CAPÍTULO IV: RESULTADOS ..... 59 4.1. Resultados ..... 59 4.1.1. Tablas y figuras del nivel de las variables y dimensiones ..... 59 4.1.2. Prueba de hipótesis ..... 66 CAPÍTULO V: DISCUSION DE RESULTADOS ..... 68 5.1. Constrastación de los resultados ..... 68 CONCLUSIONES ..... 71 RECOMENDACIONES ..... 57 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS ..... 58 ANEXOS ..... 58 vi ÍNDICE DE TABLAS Tabla 1 Operacionabilidad de Variables ..... 23 Tabla 2 Distribución de los trabajadores ..... 54 Tabla 3 Elección técnica instrumento..... 56 Tabla 4 Comparación de puntajes de las variables ..... 59 Tabla 5 Valoración de las dimensiones de clima laboral.....60 Tabla 6 Valoración de las dimensiones de motivación laboral.....61 Tabla 7 Correlación clima laboral y motivación laboral..... 68 Tabla 8 Correlación de autorrealización y motivación laboral..... 69 Tabla 9 Correlación de involucramiento laboral y motivación laboral..... 70 Tabla 10 Correlación de supervisión y motivación laboral ..... 71 Tabla 11 Correlación de comunicación y motivación laboral ..... 72 vii ÍNDICE DE FIGURAS Figura 1 : Comparación de puntajes de la variables ..... 59 Figura 2: Valoración de las dimensiones de clima laboral ..... 60 Figura 3: Valoración delas dimensiones de motivación laboral ..... 61 viii ÍNDICE DE ANEXOS Anexo 1: Matriz de consistencia ..... 79 Anexo 2: Instrumentos ..... 80 Anexo 3: Ficha de validación emitida por los expertos ..... 83 Anexo 4: Formato de confiabilidad ..... 86 Anexo 5: Matriz de validación de las variables de estudio ..... 92 Anexo 6: Base de datos ..... 108 Anexo 7: Evidencia fotográfica de la investigación ..... 110 ix RESUMEN La presente investigación titulada “Clima laboral y la motivación laboral en la Direccion Regional del Trabajo y Promocion del Empleo de Ucayali - 2019”, se realizó con el objetivo de determinar en que medida el clima laboral se relaciona con la motivación laboral en la Direccion Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019. el estudio es de tipo no experimental, diseño correlacional, con una población y muestra de 48 trabajadores; siendo la hipótesis general: El clima laboral se relaciona directamente con la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019.

91% MATCHING BLOCK 2/15 SA UNU_MAESTRIA_2022_TM_KATHERINE-SANDOVAL_V1.pdf (D131950481)

Para la selección de los datos se utilizaron instrumentos validados como cuestionarios, todo ello para dar confiabilidad y validez al instrumento elegido, fue de elaboración propia. Para la variable clima laboral consta de 24 ítems, y en relación con la segunda variable motivación laboral consta de 15 ítems, valorando los instrumentos obtenidos para el presente estudio, el análisis estadístico se hizo aplicando el programa SPSS 23, lo cual arrojó resultados confiables en la investigación. Se logró determinar que existe relación significativa entre

el clima laboral y
la motivación laboral
en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019.
La conclusión general se llegó a que
se acepta la hipótesis alterna porque r > 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación
significativa entre el clima laboral y
la motivación laboral, con un valor r = 0.901 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.
Palabras clave: Clima laboral,
motivación laboral.
x ABSTRACT The present investigation entitled "Work climate
and work motivation in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion of Ucayali - 2019",
was carried out with the objective of determining to what extent the work climate is related to work motivation in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion of Ucayali - 2019. The study is of a
non-experimental type,
correlational design, with a population and sample of 48 workers; being the
general hypothesis: The work environment is directly related to
work motivation in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion of Ucayali - 2019.
For
the selection of data,
validated instruments such as questionnaires were used, all to give reliability and validity. to the chosen instrument, was
self-made. For the work environment variable, it consists of 24 items, and in relation to the second work motivation variable, it consists of 15 items, evaluating
the instruments obtained for the present study, the statistical analysis was carried out by applying the SPSS 23 program, which yielded reliable results in the investigation. It was possible to determine
that there is a significant relationship between
the work environment and work motivation in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion of Ucayali - 2019.
The
general conclusion was that the alternative hypothesis is accepted because r > 0.05 and the alternative hypothesis is rejected. null hypothesis. There is a significant relationship between the
work environment and work motivation, with an r value = 0.901 estimated by
the
Pearson correlation coefficient. There is a significantly positive high relationship. Keywords: Work environment, work motivation.
xi INTRODUCCIÓN
Respecto En cuanto al ambiente de trabajo, la instalación actualmente no realiza mediciones para identificar el nivel en el que se encuentra y sus fortalezas y sobre todo las debilidades que pueden causar problemas. Además, es necesario considerar que en los últimos años, existe la tendencia de que las personas son lo más importante en las organizaciones, y es necesario brindar un ambiente o entorno adecuado para que los empleados puedan desempeñar sus funciones satisfactoriamente. Respecto En cuanto al desempeño, la agencia no mide ni evalúa el desempeño de los funcionarios públicos. Esto nos permite conocer el grado de cumplimiento de las funciones de los servidores públicos y el logro de los objetivos individuales y colectivos. Lo único que se hará es la evaluación del cumplimiento del POI por parte de la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo Ucayali de manera independiente. El El ambiente de trabajo y la motivación laboral son dos temas que se discuten a menudo en la gestión y la psicología porque están directamente relacionados con la satisfacción laboral y la calidad de vida laboral, y los recursos humanos son de gran importancia y la dimensión de la motivación tampoco estaba relacionada. Motivo Por esta razón, este estudio fue diseñado para lograr el objetivo general de determinar el impacto de la motivación en el entorno laboral de los trabajadores de la Oficina Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de
xii Ukayali. Los dos primeros objetivos específicos se basaron en conocer de forma descriptiva ambas variables, y el tercero se basó en relacionar la dimensión motivación con las variables del clima laboral. El La investigación se divide en cuatro capítulos importantes, cada uno de los cuales se describe a continuación. Capítulo I; Se refiere a un enunciado del problema que brinda detalles relacionados con la contextualización de variables, precursores del problema, variables estudiadas, propósito del estudio, justificaciones e implicaciones, hipótesis, variables y operacionalizaciones de variables. Capítulo II; El marco teórico se basa en la teoría de variables y definiciones de términos básicos. Capítulo III; La metodología de investigación se especifica teniendo en cuenta los métodos, el tipo, el diseño del estudio, la población y las muestras, las técnicas y el equipo, los procedimientos de recopilación de datos, el procesamiento de
datos y la ética de la investigación. Capítulo IV; Resultados, prueba de hipótesis, consideraciones, antecedentes y teorías con respecto al análisis de resultados. Capítulo V; La discusión de los resultados incluye la comparación de los resultados del trabajo de campo con
la bibliografía fundamentada, la reducción de hipótesis. Además, se presentan las conclusiones de la investigación, las propuestas, las referencias a la literatura y sus respectivos anexos.
13 CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA En un enfoque empresarial internacional, si los empleados de una institución se sienten desmotivados por cualquier motivo, se crea un ambiente de trabajo tenso y desfavorable, lo que inevitablemente se refleja en su trabajo diario.En el mundo globalizado en el que vivimos, las instituciones otorgan una gran importancia a la motivación del personal como métrica que determina el logro de las metas que persiguen las instituciones en la actualidad. es el más apropiado y por lo tanto mantiene un control efectivo sobre cada uno. Todo esto nos permite aumentar la eficiencia de su trabajo y con ello alcanzar las metas y objetivos que se han planteado. La Sede debe contar con el personal adecuado. Realizar diariamente las actividades determinadas por cada organización. La creación de un buen ambiente de trabajo dentro de una institución es de gran importancia para el potencial humano que se desarrolla en un campo en particular y es un tema de gran actualidad que actualmente recibe la atención de expertos e investigadores. Identificar, resolver y evitar problemas inmediatos y futuros de manera oportuna. Bernardo, F. (2011), Percepciones y reacciones en torno al ambiente de trabajo. Son causados por varios factores. Algunos cubren las variables de liderazgo y prácticas de gestión. Otros se relacionan con los sistemas formales y
14 estructurales de la organización (sistemas de comunicación, relaciones de independencia). Otros factores son el resultado del comportamiento en el trabajo (apoyo social, interacciones con otros miembros). Por lo tanto, el impacto del compromiso con el trabajo se percibe a través de las actitudes y el comportamiento de los empleados, las metas organizacionales, los valores, la aceptación cultural, la reducción del ausentismo y la reducción de la rotación de personal. Cabanillas, J. (2014). Dada la crisis económica que atraviesa actualmente el Perú, se puede inferir que el trabajo será considerado únicamente como un recurso económico para satisfacer las necesidades básicas de cada individuo, y que los individuos encontrarán satisfacción en la precariedad de las condiciones laborales. Estabilidad económica y empleo. García, V. (2012). Sin embargo, el elemento de la recompensa económica por sí solo es insuficiente como motivación para la vida de los trabajadores, especialmente desde el punto de vista del empleador. El estudio proporciona una definición de los factores clave a considerar al considerar marcos conceptuales para la motivación y el desempeño laboral y, según el artículo, referencias a varios autores. La primera aproximación al problema de la motivación de Locke y Latham (citado en Trechera, 2005) establece que en el establecimiento de metas, las metas son más importantes porque guían el comportamiento. En otras palabras, conduce a la formulación de planes de acción y estrategias. La persona elige el
15 comportamiento más notable y conduce como resultado. Para lograr el objetivo, se deben considerar alternativas adecuadas. Las metas te permiten regular tus esfuerzos. Una persona logra una acción planificada más fácilmente cuando tiene muy claro lo que debe hacer. De igual forma, las metas te permiten trabajar con mayor perseverancia, lo que aumenta el esfuerzo que puedes lograr. Vroom (1964) afirma que existen tres variables que actúan como motivaciones. El primero se relaciona con el hecho de que la persona aprecia una determinada actividad, interés o deseo de dedicarse a ella. El segundo se conceptualiza como la creencia de que es probable que ciertas acciones conduzcan a ciertos resultados. El tercero se relaciona con el hecho de que si una persona logra cierto resultado, será rentable. Los investigadores Porter y Lawer desarrollan la motivación en un modelo más completo que utiliza la teoría de la expectativa de Vroom (García, 2008), donde se aplica el interés por realizar una actividad o alcanzar una meta para determinar que te sugiero que hagas un esfuerzo. Reconocer qué trabajo se necesita influye en el conocimiento, las habilidades y las capacidades para realizar el trabajo. El logro proporciona recompensas internas, como la autorrealización y una sensación de logro, y recompensas externas, como la fama. Bruce y Pepitone (2002) consideran que no siempre es posible controlar o controlar este cambio cuando perciben que tiene poco o ningún efecto sobre el desempeño positivo y la motivación del personal, por lo que concluyen que es

16 prudente Varios factores socavan el entusiasmo de los empleados por la tarea asignada. En algunos casos, las responsabilidades, los salarios, las condiciones de trabajo y los beneficios pueden estar fuera del control de los gerentes. Por esta razón, es importante recordar que la motivación y el logro están entrelazados. Los empleados deben ser empáticos para hacer un trabajo extraordinario y satisfacer sus propias necesidades. Uno de los aspectos que influye en la motivación de los empleados y que puede afectar su desempeño es el desconocimiento de lo que realmente se espera de los empleados. Si los empleados saben qué hacer en diferentes situaciones, tendrán una mejor comprensión de cómo manejar su comportamiento en diferentes situaciones. Descubrirán que adaptarse a situaciones específicas es parte de su rutina diaria y que el comportamiento debe motivarlos. En su investigación sobre motivación y personalidad, Maslow, A. (1954) argumentó que en relación con la motivación, los individuos tienen un conjunto de necesidades determinadas por una jerarquía, de acuerdo con los significados que los humanos les asocian en el contexto conceptualizado. Adjuntar. De ello se desprende que la percepción de que el personal de las empresas a las que atiende afecta su desempeño laboral y por ende su motivación laboral es parte integral de la calidad de vida de una organización, de su respectiva productividad, o de su insalubridad laboral y Prestación de servicios en las direcciones regionales de promoción del empleo.
17 Clima y motivación laboral, ya que las acciones de los individuos dentro de una organización conducen a la creación de entornos que influyen tanto en los trabajadores como en sus objetivos. Buscando mejoras en los servicios que contribuyan a mejorar los servicios públicos, el presente estudio tiene como objetivo evaluar la motivación y el desempeño de los trabajadores en el Departamento de Trabajo y Promoción del Empleo de Ukayari. 1.2.
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 1.2.1. Problema general ¿Cuál
es la relación que existe entre
el clima laboral y la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019? 1.2.2. Problemas específicos - ¿Cuál es la relación que existe entre la autorrealización con la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019? - ¿
Cuál es la relación que existe entre
el involucramiento laboral con la motivación
laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019? - ¿Cuál es la relación que existe entre la supervisión
con la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de
Ucayali - 2019?
18 - ¿Cuál
es la relación que existe entre la comunicación con la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de
Ucayali - 2019? 1.3.
OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1.3.1. Objetivo General Determinar
la relación
entre
la
relación que existe entre el clima laboral y la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali – 2019. 1.3.2. Objetivos específicos - Determinar la relación que existe entre la autorrealización con la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019. - Determinar la relación que existe entre el involucramiento laboral con la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019. - Determinar la relación que existe entre
la supervisión con la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019.
19 - Determinar la relación que existe entre la comunicación con la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019. 1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS 1.4.1. Hipótesis general
Existe relación significativa entre el clima laboral y la motivación laboral en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali – 2019. 1.4.2. Hipótesis específicas - Existe relación significativa entre la autorrealización con la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019. - Existe relación significativa entre el involucramiento laboral con la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019. - Existe relación significativa entre la supervisión con la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019. - Existe relación significativa entre la comunicación con la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019.
20 1.5. VARIABLES 1.5.1. Variable 1: Clima laboral Definición conceptual
Chiavenato (2000), "El clima laboral se refiere al ambiente interno que existe entre los miembros de una organización, el cual está íntimamente relacionado con el nivel de motivación de los empleados, y las características motivacionales del ambiente organizacional, es decir, los aspectos de la organización que dan lugar a diferentes tipos Muestra concretamente: la motivación entre los miembros. Definición operacional Dimensiones - Autorrealización - Involucramiento laboral - Supervisión - Comunicación 1.5.2 Variable 2: Motivación laboral Definición conceptual Stephen P. Robbins, (2004), El "comportamiento organizacional", la motivación, es el proceso que describe la fuerza, dirección y persistencia de los esfuerzos de un individuo para lograr una meta. Definición operacional
21 Dimensiones - Necesidad de logro - Necesidad de afiliación - Necesidad de poder
22 1.5.3
Operacionalización de
variables Tabla 1: Operacionalización de variables VARIABLE Definición Conceptual Definición Operacional DIMENSIÓN INDICADORES Ítems ESCALA

100% **MATCHING BLOCK 15/15** **SA** UNU_MAESTRIA_2022_TM_KATHERINE-SANDOVAL_V1.pdf (D131950481)

CLIMA LABORAL (Chiavenato, I. (2000) "El clima laboral se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional".

100% **MATCHING BLOCK 3/15** **SA** UNU_AGRONOMIA_2022_PI_ROGER-PANDURO_V1.pdf (D133882618)

Para medir el Instrumento de clima laboral en donde se Consideran lo siguiente: 4 Dimensiones, 8 Indicadores, y 24 Ítems

Autorrealización *Apreciación del personal en su desarrollo 1,2,3,4,5,6 personal y profesional. Ordinal Involucramiento *Compromiso para el cumplimiento. 7,8,9 laboral *Identificación con los valores organizacionales 10,11,12 *Relación de apoyo y orientación para las tareas. 13,14,15 Supervisión *Significación de superiores en la supervisión 16,17,18 *Claridad y coherencia de la precisión de la 19,20,21 Comunicación información relativa. *Grado de fluidez. 22,23,24 MOTIVACIÓN LABORAL

73% **MATCHING BLOCK 4/15** **SA** UNU_MAESTRIA_2022_TM_KATHERINE-SANDOVAL_V1.pdf (D131950481)

Según la obra de Maslow, A. (1954), basada en los conceptos de motivación y la personalidad, Conceptúa a la motivación como un grupo de necesidades establecidas por jerarquías que el individuo tiene, según lo que cada persona concede la debida importancia en función de sus circunstancias. Para medir el Instrumento de motivación laboral en donde se Consideran lo siguiente: 3 Dimensiones, 3 Indicadores, y 14 Ítems Necesidad de logro *Deseo de luchar para alcanzar metas y objetivos 1,2,3,4,5 Ordinal Necesidad de afiliación *Deseo de relacionarse con otras personas. 6,7,8,9,10 Necesidad de poder *Conseguir que otros se comporten de determinada 11,12,13,14,15 manera. 23 1.6.

JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA 1.6.1 Conveniencia Este proyecto de investigación desarrolla ambientes de trabajo y motivaciones adecuadas que permitan trabajar en un ambiente coherente y motivador, incrustado en los intereses que todo trabajador debe tener, los cuales son fundamentales para el logro de las metas.Es práctico porque ayuda en Las metas y las metas son muy importantes. 1.6.2 Relevancia social Esta investigación tiene gran trascendencia social porque contribuye a la adecuada ejecución de la gestión presupuestaria a través de los resultados, lo que contribuye a traer beneficios tangibles a la sociedad. 1.6.3 Implicancias prácticas Desde un punto de vista práctico, el objetivo de este estudio es establecer cómo evoluciona el clima laboral y la motivación laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Ucayari. Este debe ser un proceso que se ejecute regularmente. Así podrás realizar los cambios necesarios e implementarlos correctamente para conseguir la cultura adecuada a favor del rendimiento. Los resultados de esta investigación ayudarán a resolver una variedad de problemas que se presentan en las instituciones.
24 1.6.4 Valor teórico Desde un punto de vista teórico, este estudio permite conocer teorías sobre el clima laboral y las motivaciones laborales, y mejorar la gestión institucional de los departamentos locales de trabajo y promoción del empleo en Ukayari. 1.6.5 Utilidad Metodológica En cuanto a los aspectos metodológicos, este estudio proporciona una herramienta fiable y válida como antecedente para otros estudios. 1.7 Viabilidad El presente estudio es factible dada la disponibilidad de los recursos, medios y presupuestos necesarios para su implementación y, en términos de beneficios, el compromiso de quienes laboran en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ukayari para lograr - Enriquecer el sector público estableciendo objetivos para 2019 y tomar las medidas correctivas necesarias. 1.8 Limitaciones Esta investigación se llevó a cabo como de costumbre, y no hubo obstáculos para el desarrollo.

25 CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO 2.1. ANTECEDENTES 2.1.1. Internacional Feo (2016) "Plan de Motivación Laboral para los trabajadores del Departamento de Cobranzas de la Empresa Contact-Center 2001 C.A. basados en sus necesidades y Requerimientos". Realizada en Caracas –Venezuela, Para llegar a las siguientes conclusiones, como rasgo fundamental del desarrollo de la C.A. se señaló que provocó Y se debe tener en cuenta el descuido por insatisfacción de los clientes internos (empleados), ya que reduce la eficiencia de la empresa en cuanto a operaciones que no logran metas y objetivos. García (2016) "La motivación laboral" Valladolid-España. Para llegar a las siguientes conclusiones, como rasgo fundamental del desarrollo de la C.A. se señaló que provocó Y se debe tener en cuenta el descuido por insatisfacción de los clientes internos (empleados), ya que reduce la eficiencia de la empresa en cuanto a operaciones que no logran metas y objetivos.
Olvera (2016) "Estudio de
la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados
Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos"
en Guayaquil – Ecuador. Concluye Se extrajeron las siguientes conclusiones: Los principales factores que afectan el desempeño están relacionados con el ambiente de trabajo. Así el trabajo en equipo y la seguridad y salud, los mismos son considerados factores operativos y parte de los factores externos dentro de la motivación. Los aspectos de la motivación que más afectan a los trabajadores son la
26 recompensa, que se ha encontrado como un factor extrínseco, y la reputación, un factor intrínseco. Las expectativas tienden a influir en el trabajo de los empleados de oficina, ya que son el medio preferido para obtener una recompensa. De acuerdo a los resultados del desempeño evaluado, la mitad (50%) obtuvo un puntaje aceptable y encontró en el equipo a 15 trabajadores del proyecto Nápoles y 4 trabajadores de Ciudad Santiago, la otra mitad (50%) de trabajadores lo calificó. registró una puntuación regular y encontró 19 trabajadores de Ciudad Santiago. Padrón, G. (2017), realizó una investigación en la Universidad Urdaneta, denominada "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral", Las conclusiones de este estudio son que se confirma un tipo de clima organizacional autoritario paternalista y altos niveles de satisfacción, y la relación entre ambas variables es altamente positiva y fuerte con un valor de R = 0,99. Esta correlación es altamente positiva, lo que sugiere que las variables de satisfacción laboral cambian a medida que las variables del clima organizacional aumentan proporcionalmente. La relevancia de este estudio representa una contribución importante para el desarrollo de la investigación por su relación, que ha mostrado implicaciones de liderazgo, según los directivos de las instituciones educativas. 2.1.2 A nivel Nacional Monteza (2016) La investigación sobre la "Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico hospital ESSALUD Chiclayo ,2010". Como resultado, los enfermeros del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo de Chiclayo, donde prevalece el potencial de autorrealización y se les impide llegar a condiciones óptimas por exceso de trabajo, tienen menor probabilidad de llegar a sus lugares de trabajo. en términos de ambiente
27 Pocos resultados que valen la pena, poco compromiso y supervisión que contribuyen a la insatisfacción y la desmotivación, no necesitan ser abordados por el director del hospital. En cuanto a la satisfacción laboral, en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo de Chiclayo hay 4.444 enfermeras. La satisfacción laboral se encuentra en niveles moderadamente satisfactorios debido a la falta de mejora de los servicios sociales y de recompensa, un entorno mejorado en el que se realiza el trabajo, capital humano y materiales inadecuados Políticas administrativas inestables para la profesión. Castillo (2015) "Clima, Motivación Intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos", concluyendo Nótese que para la variable clima organizacional se optó por utilizar la evaluación global, ya que el propósito del estudio fue conocer la relación entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral en las empresas privadas. escala para realizar el análisis estadístico (esta opción es posible si se utiliza la prueba de elección); la decisión de utilizar este puntaje se basa en el número de participantes reclutados (100 empleados) Hecho. Si bien el análisis se desarrolló en los términos sugeridos, también nos resultó útil observar cómo se distribuía la información requerida entre las diferentes organizaciones. Se proponen y prueban dimensiones organizadas. Sáenz (2015) "Clima y Motivación Laboral en las Instituciones de Miramar-Alto Salaverry" elaborada en la ciudad de Trujillo, concluyen Nótese que para la variable clima organizacional se optó por utilizar la evaluación global, ya que el propósito del estudio fue conocer la relación entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral en las empresas privadas. escala para realizar el
28 análisis estadístico (esta opción es posible si se utiliza la prueba de elección); la decisión de utilizar este puntaje se basa en el número de participantes reclutados (100 empleados) Hecho. Si bien el análisis se desarrolló en los términos sugeridos, también nos resultó útil observar cómo se distribuía la información requerida entre las diferentes organizaciones. Se proponen y prueban dimensiones organizadas. Crespín (2015) "Clima Organizacional según la percepción de los Docentes de una Institución Educativa de la Región Callao", se concluyó Según la percepción de los docentes de las instituciones educativas de la zona del Callao, la cultura organizacional se encuentra en un nivel moderado. Los aspectos estructurales del clima organizacional son moderados, tal como lo perciben los docentes de las instituciones educativas de la zona del Callao. Toala (2016) "Diseño de clima organizacional como mecanismo de atención y su incidencia en el desempeño profesional de los servidores públicos del ilustre Municipio DE JIPIJAPA-2013". Trujillo, Perú. Concluye La gloriosa comunidad de Jipijapa no tiene buenas relaciones humanas entre autoridades y funcionarios. Los municipios destacados de Jipijapa no han brindado apoyo institucional integral ni orientación administrativa para fortalecer el estatus personal y las condiciones de trabajo de los empleados del gobierno. 2.1.3 A nivel Regional
Montalván (2016) "El Clima Laboral y la Motivación Laboral en el Hospital Regional de Pucallpa en el año 2015",
Llegando a las principales conclusiones Según la prueba de hipótesis realizada, existe una asociación entre el clima laboral y la motivación laboral correspondiente
a r = 0.046. Existe una relación entre el clima laboral y la motivación laboral en la dimensión de autorrealización. Según la prueba de
29 hipótesis realizada, es igual a r=0,045.
Existen vínculos entre el entorno laboral en términos de compromiso
laboral y motivación laboral. Según la prueba de hipótesis realizada, es igual a r = -0,042.
Ferreyros (2016), tesis desarrollada "Clima organizacional y satisfacción laboral en el Gobierno Regional de Ucayali en el año 2015", Logrando obtener las conclusiones siguientes: Dado que r > 0,05,
se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Existe una correlación significativa entre la
cultura organizacional y la satisfacción en el gobierno local de Ukayali. Coeficiente de correlación de Pearson valor estimado r = 0,274. Las percepciones de los trabajadores del gobierno local de Ucayali en 2015 sugieren que enfrentar un mejor clima organizacional conduce a una mayor satisfacción laboral. Dávila (2016) "La motivación y la satisfacción laboral del profesional en el Gobierno Regional de Ucayali - 2015. Se encontró
una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral
en el gobierno local de Ukayali. Coeficiente de correlación de Pearson valor estimado r = 0,152. Percepciones de los trabajadores del gobierno local de Ukayali: 2015 sugiere que una mayor motivación conduce a una mayor satisfacción laboral. valor r = 0,152 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. De acuerdo con la Percepción de los Trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali - 2015, una mayor motivación se asocia con una mayor satisfacción laboral. 2.2 Bases teóricas 2.2.1 Clima laboral Goncalves (2006), Consistían en diferencias sociales emergentes en los medios artesanales, que se consideraban elementos esenciales e intangibles del ser humano.
30 Como resultado, los trabajadores se diferenciaron según la calidad de su entorno laboral a través de la evolución y enfrentaron problemas de supervivencia que superar.
Chiang (2010) Señala que el clima laboral y la satisfacción laboral son variables relacionadas con el bienestar y la calidad de vida laboral
de las personas en el trabajo, que a su vez influyen en su desempeño. Varios estudios muestran que las personas tienen más probabilidades de lograr
mejores resultados laborales en términos de alto rendimiento, compromiso o colaboración cuando se sienten parte de un grupo de trabajo con una cultura organizacional satisfactoria. trabajo y cuando son recompensados y reconocidos por su contribución significativa al desempeño de la empresa. Dimensiones de la variable Clima laboral
Autorrealización Palma, (2004), Es la apreciación del empleado de las oportunidades en un ambiente de trabajo favorable al desarrollo personal y profesional, en función del puesto de trabajo y las perspectivas de futuro.
31 Involucramiento Laboral Palma, (2004), Es la identidad con los valores
de la organización y el compromiso con la mejora y el desarrollo de la organización. Supervisión Palma, (2004), Son valoraciones de la función e importancia del supervisor en la vigilancia dentro de las actividades laborales como
relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte
del desempeño diario. Comunicación Palma, (2004), Es un conocimiento del nivel de fluidez, rapidez, claridad, consistencia y exactitud de la información relativa a las operaciones internas de una empresa y la información sobre sus usuarios y/o clientes. 2.2.2 Motivación laboral Soto, E (2001), El "comportamiento organizacional" es la presión interna que surge por necesidad, y al estimular las estructuras neuronales, produce un estado de activación que activa al organismo. Inicia, dirige y mantiene el comportamiento hasta que se logra la meta (objetivo, incentivo) o se bloquea la reacción. García (2005), "Organización y gestión empresarial", la motivación es el estado de ánimo en el que un individuo se esfuerza por alcanzar sus objetivos deseados. Se
32 cree que los estados motivacionales surgen de la presencia de necesidades no satisfechas (individuales o grupales). Cuanto mayor sea esta necesidad, mayor será la actividad gastada para satisfacerla. Chiavenato, I (2000), La motivación como resultado de la interacción entre un individuo y sus circunstancias. Tenga en cuenta que el
mismo individuo puede tener diferentes niveles de motivación que cambian con el tiempo.
H. La motivación puede ser alta en un momento y baja en otro. Esto significa que los niveles de motivación pueden variar de persona a persona e incluso dentro de la misma persona. Daft y Marcic (2005), La motivación de logro como "seguir, dirigir y sostener el comportamiento". Es decir, la fuerza interna o externa de una persona que evoca entusiasmo y tenacidad para seguir un determinado curso de acción. Los mismos autores afirman que la motivación tiene un impacto directo en la productividad porque parte del trabajo de un gerente o administrador es canalizar la motivación hacia el logro de las metas organizacionales. Dimensiones de la variable motivación laboral Necesidad de Logro o Realización: Según McClelland en (1989) y Chiang (2010) Nos enseña que es el motor de la excelencia y el deseo de luchar por el éxito. Los triunfadores están motivados para lograr cosas difíciles, lograr cosas realmente difíciles y, por lo tanto, progresar profesionalmente al desafiar y desafiar sus objetivos. Necesidad de Afiliación:

33 Según McClelland en (1989) y Chiang (2010) Nos dice que es el deseo de involucrarse con los demás. Las personas que necesitan comunidad están motivadas por la pertenencia, necesitan relaciones amistosas y están motivadas para interactuar con personas y otros colegas, lo que lleva a la sensación de estar allí. Necesidad de Poder: Según McClellanden (1989) y Chiang (2010) Nos enseña que es el deseo de actuar de cierta manera que es diferente de lo que otras personas hacen naturalmente. Aquellos que necesitan autoridad tienen motivaciones para adquirirla y mantenerla. 2.3 Bases o Fundamentos Filosóficos del tema de investigación Las imágenes de las personas, su comportamiento y su procesamiento de la información prevalecen en la teoría organizacional. La visión pretende señalar que las personas juegan un papel muy importante en el desarrollo de las organizaciones y empresas. A partir de la teoría de Taylor, que pretendía construir una teoría científica de la gestión, es necesario analizar los puestos para poder seleccionar a la persona más idónea para realizar una tarea, para poder seleccionar a las personas según sus características ya se recomendaba. Necesitamos analizar, capacitar y recompensar a las personas. (mencionado en Spector, P. 2005). El ser humano es, por tanto, siempre un valor fundamental en el diseño y funcionamiento de las organizaciones, especialmente en las sociedades posmodernas. En la concepción de un hombre que forma parte de una organización y tiene el poder de procesar información, pero sobre todo sus condiciones
34 emocionales, actitudinales y expectativas. En este sentido, la visión de Gardner (1987) es importante. La organización, por tanto, no es sólo un dominio que se ocupa de aspectos como la percepción, la atención, la memoria, el razonamiento y la resolución de problemas, sino también de lo emocional a lo cultural y lo político, y sobre todo a la teoría, la psicología social e incluso la psicología evolutiva. está positivamente relacionado con la teoría organizacional funcionalista (mencionado en Spector, P., 2005). La psicología cognitiva y la psicología intelectual entran así en el marco de la explicación del comportamiento en las organizaciones. El lenguaje juega un papel importante ya que es un vehículo fundamental para la difusión de la planificación, el clima, la cultura organizacional y los sistemas de significado (Schein, 1990, mencionado en Sisto, 2005). 2.4 Definiciones conceptuales Adaptabilidad La capacidad de una persona o cosa para adaptarse a un nuevo entorno o situación. Ambiente Físico Para el estudio del clima de una organización, es importante conocer las condiciones físicas de la organización, tales como iluminación, ruido, temperatura y dimensiones de la oficina. Clima Organizacional
35 Es el entorno humano en el que trabajan las personas de una organización. Competencia Laboral El conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes aplicados o demostrados en las áreas productivas, tanto en el trabajo como en las unidades que obtienen sus propios ingresos, producen resultados efectivos que ayudan a alcanzar las metas de una organización o empresa. Comportamiento Organizacional Es el estudio del comportamiento humano en el lugar de trabajo, la interacción entre personas y organizaciones, y la organización misma, donde el objetivo principal del comportamiento organizacional es explicar, predecir y controlar ese comportamiento. Condiciones laborales El concepto de condiciones de trabajo es muy amplio y se relaciona con el entorno de trabajo e incluye la salud y seguridad en el trabajo y las condiciones generales de trabajo. Desempeño Humano El logro es un esfuerzo individual, dependiente de las habilidades y capacidades de la persona y del rol que desempeña, y también está influenciado por factores condicionantes. Liderazgo Hay mucha literatura sobre el concepto, y una de las muchas definiciones es entusiasmo como la capacidad de una persona o individuo para influir, guiar, animar o motivar a otros individuos, se incluye como la capacidad de tener y
36 trabajar por diferentes metas. Darse cuenta del libre albedrío dentro del medio ambiente. Realización personal La realización personal es un desafío para todos los seres humanos, pero supera muchos obstáculos, incluidos los malentendidos conceptuales, porque la realización no se limita a los placeres temporales, sino que implica un conjunto de metas que generan verdadera satisfacción y son permanentes. Conflicto: Fisas, V. (2001) Defina el conflicto como un proceso interactivo que ocurre en un contexto específico.
Frustración: Terrón, A. (2012) La frustración es una respuesta emocional que resulta del conflicto psicológico ante
eventos no resueltos. Satisfacción: Robbins, S. (1996) "Como la actitud general de un individuo hacia el trabajo. Las personas que están muy satisfechas con su trabajo tienen una actitud positiva hacia su trabajo. Las personas que están insatisfechas con su puesto tienen una actitud". Incentivo: Laffont y Mortimer, (2002). Un incentivo es una promesa de recompensa por realizar una determinada acción deseada por la persona que incentiva, con aspectos económicos y no económicos acordes con la medición del desempeño laboral o el logro de ciertos estándares de conducta. de las recompensas incluidas.
37 2.5 Bases epistémicos Las variables del entorno de trabajo son compatibles con la Teoría X y la Teoría Y de McGregor. Douglas McGregor es el fundador de Theory X y Theory Y. Son dos teorías opuestas de la gestión. En el primero, los gerentes asumen que los empleados solo actuarán si son amenazados, mientras que en el segundo asumen que la gente quiere y necesita trabajar. Después de observar cómo los gerentes tratan a sus subordinados, McGregor concluyó que la visión de los gerentes sobre la naturaleza humana se basa en una serie de suposiciones que dan forma a su comportamiento hacia los subordinados. En cuanto a la voluble motivación sindical lo sustenta las
Motivaciones de Logro de David Mcclelland (1989) Indica que la juicio de la motivación de usura es la continuidad de la (Ley del Efecto), por lo tanto, todos tenemos como equitativo la extracción de premios y zafarse los castigos. ¿
El objetivo de perseguir el éxito y evitar el fracaso es igualmente fuerte para cada uno de nosotros? - Hay tomadores de riesgos que aceptan el fracaso sin dudarlo para tener éxito. - Hay conservadores que prefieren renunciar a sus posibilidades de éxito para no correr riesgos innecesarios.
38 - (motivación de logro) es muy importante en los puestos de dirección y liderazgo, desde buscar satisfacciones hasta evitar contratiempos. Cada vez, tiene un profundo impacto en su estilo de toma de decisiones y en cómo responde a las amenazas y oportunidades.
39 CAPÍTULO III MARCO TEÓRICO 3.1 Tipo de investigación No experimental se define como "una investigación empírica y sistemática en la que el científico no tiene control directo sobre las variables independientes". apunta Kerlinger, F. & Lee, H. (2002). 3.2 Diseño y esquema de investigación El diseño utilizado fue del tipo correlación. Esto se debe a que se analiza la relación o asociación entre dos variables dentro de un mismo estudio o unidad de estudio. Marroquín, R. (2012) describe este tipo de diseño como una herramienta cuyo propósito es establecer el grado de relación o relación no causal entre dos o más variables. Se caracterizan por medir primero las variables y luego estimar la correlación mediante la aplicación de pruebas de hipótesis de correlación y métodos estadísticos. O 1 M r O 2 Dónde:
40 M: Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali O1: Clima laboral. O2: motivación laboral. r: Relación 3.3 Población y muestra 3.3.1 Población Una población es el conjunto de todos los casos que satisfacen un conjunto de especificaciones. Es el conjunto de fenómenos en estudio en los que las entidades de la población comparten características comunes que se estudian y conducen a datos de investigación. según Hernández, R. (2006). Para la investigación se ha considerado una población conformada por 48 trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali,
para mejor apreciación se presenta el cuadro siguiente: Tabla 2 Distribución de los trabajadores de la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali DESCRIPCIÓN TOTAL Personal Nombrado 16 Personal Contratado 32 TOTAL GENERAL 48 Fuente: CAP – Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo. 3.3.2 Muestra
41 Para Hernández, R. (2010), Una muestra es buena si consta de un número suficiente de elementos para garantizar la existencia de las mismas propiedades del universo. Para lograr dicho propósito, siendo el total de la población será la muestra de 48 trabajadores. 3.3.3 Muestreo En nuestro caso, la población es pequeña, por lo que la muestra coincide con la población. (48 trabajadores). Muestra por conveniencia según Hernández, R. (2006). 3.4 Definición operativa del

90% **MATCHING BLOCK 5/15** **SA** UNU_MAESTRIA_2022_TM_KATHERINE-SANDOVAL_V1.pdf (D131950481)

instrumento de recolección de datos Para investigar sobre las variables de la presente investigación se utilizaron los siguientes recursos. Para la recopilación de la información se utilizó como instrumento el Cuestionario Escrito, que consta de 24 ítems para la variable clima laboral y la variable motivación laboral consta de 15 ítems. 3.5 Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos Técnica. Según Carrasco (2014) indica que "la encuesta es una técnica para investigación social por excelencia debido a su utilidad, versatilidad y sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtienen". (Pág. 65) Instrumento. 42 Hernández (2010), señalan que "los instrumentos están referidos al aspecto que se entiende como el procedimiento o forma particular de obtener datos o información". (Pág. 217)

Tabla Nº 3

80% **MATCHING BLOCK 6/15** **SA** UNU_AGRONOMIA_2022_PI_ROGER-PANDURO_V1.pdf (D133882618)

Elección de Técnica e Instrumento Variable Técnica Instrumento Variable 1: clima laboral Encuesta Cuestionario 1 Variable 2: motivación laboral Encuesta Cuestionario 2 Validez

Tres jueces revisan el contenido de la herramienta, demostrando objetividad basada en el propósito y la teoría, y aprueban la aplicación de la herramienta para recopilar información de investigación. Confiabilidad Dado que
la fiabilidad alfa de Cronbach es un factor de equivalencia, no tiene en cuenta ciertos factores de error como el error
de tiempo, por lo que no puede utilizarse como sustituto del factor de
estabilidad.
43 Resultados de la confiabilidad del Coeficiente de Alfa de Cronbach Instrumento Nº ítems Alfa de Cronbach Clima laboral 24 0.896 Motivación laboral 15 0,893 "Clima laboral" de a=0,896 (altamente confiable) y para el instrumento: "
motivación laboral" de

89% **MATCHING BLOCK 7/15** **SA** UNU_MAESTRIA_2022_TM_KATHERINE-SANDOVAL_V1.pdf (D131950481)

a=0,893 (altamente confiable). Procesamiento de los datos Para el análisis de los datos obtenidos se utilizaron métodos estadísticos utilizando el software estadístico SPSS-23 y la hoja de cálculo EXCEL, sistema que

permite determinar definiciones de bases de datos, medias, desviaciones estándar, varianzas y coeficientes de variación aplicados. De manera similar, para las estadísticas descriptivas, se utilizó el software estadístico de correlación de coeficientes de Pearson SPSS v23 para determinar contrastes hipotéticos. Presentación de datos La visualización de los datos recuperados utiliza gráficos que representan opciones visuales para mostrar los datos. Permiten observar las propiedades de datos o variables de manera fácil
y rápida.
CAPÍTULO IV
44 RESULTADOS 4.1. RESULTADOS 4.1.1. Tablas y figuras del nivel de la variable y dimensiones.
Los resultados obtenidos, se analizaron tomando en cuenta los objetivos planteados en la presente investigación. Tabla 4: Comparación de puntajes de las variables clima laboral y motivacion laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promocion del Empleo de Ucayali
NIVEL CLIMA LABORAL
MOTIVACIÓN LABORAL f % f % NUNCA 10 21% 8 17% CASI NUNCA 8 17% 15 31% AVECES 17 35% 10 21% CASI SIEMPRE 7 15% 9 19% SIEMPRE 6 13% 6 13% TOTALES 48 100% 48 100% Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores
de la DRTyPEU Figura 1: Nivel de percepción de clima laboral y motivacion laboral
45
Interpretación: en la tabla 4 y figura 1
la variable clima laboral se observa que sobresale el nivel a veces con un 35%, seguido de un nivel nunca con
un 21%, seguido de casi nunca con 17%, casi siempre 15%. La variable motivación laboral un nivel
de casi nunca con un 31%, seguido de un nivel
a veces con 21%, nivel casi siempre con 19%, nunca
con 17%. Tabla 5 Valoración de los niveles obtenidos de las dimensiones de la variable
clima laboral
en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali
NIVEL Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión Comunicación CLIMA
LABORAL f % f % f % f % f % NUNCA 7 15% 6 13% 8 17% 7 15% CASI NUNCA 9 19% 10 21% 7 15% 9 19% 10 21% AVECES 16 33% 15 31% 17 35% 14 29% 17 35% CASI SIEMPRE 10 21% 9 19% 8 17% 10 21% 9 19% SIEMPRE 6 13% 8 17% 10 21% 7 15% 5 10% TOTALES 48 100% 48 100% 48 100% 48 100% 48 100% Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores
de la DRTyPEU
Figura 2: Nivel de percepción obtenida de las dimensiones de la variable clima laboral.
46 Interpretación: en la tabla 5,
de
las dimensiones de la variable clima laboral se evidencia que el mayor porcentaje está dado en el nivel a veces con porcentajes que van desde 35% a 29%
en supervisión y comunicación respectivamente, seguido del nivel casi siempre,
siempre y casi nunca que resalta en la dimensión autorrealización, involucramiento laboral y comunicación con un 21% y en la autorrealización, involucramiento laboral, comunicación con un 19% de casi nunca, casi siempre. Tabla 6 Valoración de los niveles obtenidos de las dimensiones de la variable motivacion laboral
en la Direccion Regional
del Trabajo y Promocion del Empleo de Ucayali.
NIVEL Necesidad de logro Necesidad de afiliación Necesidad de poder MOTIVACIÓN
LABORAL f % f % f % f % NUNCA 9 19% 8 17% 8 17% 7 15% CASI NUNCA 10 21% 9 19% 16 33% 9 19% AVECES 14 29% 15 31% 11 23% 16 33% CASI SIEMPRE 7 15% 10 21% 7 15% 10 21% SIEMPRE 8 17% 6 13% 6 13% 6 13% TOTALES 48 100% 48 100% 48 100% 48 100% Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores
de la DRTyPEU
Figura 3: Nivel de percepción obtenida de las dimensiones de la variable motivación laboral
47 Interpretación: en la tabla 6,
en
las dimensiones de la variable motivación laboral se evidencia que el mayor porcentaje está dado en el nivel casi nunca con porcentajes que van desde 33% a 19%
en necesidad de poder y necesidad de afiliación respectivamente, seguido del nivel a veces
que resalta en la dimensión necesidad de afiliación con un 31% y en la dimensión necesidad de logro con un 19% de nunca. Prueba de Hipótesis General A continuación se muestra el nivel de significancia aceptado para este tipo de estudios por cada variable: Nivel de Significancia: Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05 se acepta la H i , y se rechaza la H o. Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05 se acepta la H o y se rechaza la H i. Hipótesis general
El clima laboral se relaciona directamente con
la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de
Ucayali - 2019. Hipótesis estadística: Ha : α> Sig. (Bilateral) El clima laboral se relaciona directamente con
la motivación
laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de
Ucayali - 2019.
48 H 0 :
El clima laboral no se relaciona directamente con
la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de
Ucayali - 2019. Tabla 7. Correlación de Pearson de las variables clima laboral
y motivación laboral.
Correlaciones CLIMA
LABORAL MOTIVACIÓN
LABORAL CLIMA LABORAL
Correlación de Pearson 1 ,901 ** Sig. (bilateral) ,000 N 48 48 MOTIVACIÓN LABORAL
Correlación de Pearson ,901 ** 1 Sig. (bilateral) ,000 N 48 48 **.
La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
Interpretación: Se acepta la hipótesis alterna porque r > 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación
signficativa entre el clima laboral y la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali,
con un valor r = 0.901 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.
49
Prueba de hipótesis especificas HE1. La autorrealización se relaciona directamente con
la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019.
Tabla 8. Correlación de Pearson de autorrealización y motivación laboral Correlaciones AUTORREALIZACIÓN
MOTIVACIÓN LABORAL AUTORREALIZACIÓN
Correlación de Pearson 1 ,879 ** Sig. (bilateral) ,000 N 48 48 MOTIVACIÓN LABORAL
Correlación de Pearson ,879 ** 1 Sig. (bilateral) ,000 N 48 48 **.
La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
Interpretación:
Se acepta la hipótesis alterna porque r > 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación
signficativa entre la autorrealización y la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali,
con un valor r = 0.879 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.
50
HE2.
El involucramiento laboral se relaciona directamente con
la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de
Ucayali - 2019.
Tabla 9. Correlación de Pearson de involucramiento laboral y motivación laboral
Correlaciones INVOLUCRAMIENTO
LABORAL MOTIVACION
LABORAL INVOLUCRAMIENTO
LABORAL
Correlación de Pearson 1 ,885 ** Sig. (bilateral) ,000 N 48 48 MOTIVACION LABORAL

Correlación de Pearson ,885 ** 1 Sig. (bilateral) ,000 N 48 48 **.
La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
Interpretación: Se acepta la hipótesis alterna porque r > 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación
signficativa entre el involucramiento laboral y la motivación laboral en la Direccion Regional del Trabajo y Promocion del Empeleo de Ucayali,
con un valor r = 0.885 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta. .
51 HE3. La supervisión se relaciona directamente con
la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019.
Tabla 10. Correlación de Pearson de componente de supervisión y motivación laboral Correlaciones SUPERVISIÓN
MOTIVACIÓN LABORAL SUPERVISIÓN
Correlación de Pearson 1 ,876 ** Sig. (bilateral) ,000 N 48 48 MOTIVACIÓN LABORAL
Correlación de Pearson ,876 ** 1 Sig. (bilateral) ,000 N 48 48 **.
La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
Interpretación: Se acepta la hipótesis alterna porque r > 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación
signficativa entre la supervisión y la motivación laboral en la Direccion Regional del Trabajo y Promocion del Empeleo de Ucayali,
con un valor r = 0.876 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.
52
HE4. La comunicación se relaciona directamente con
la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019.
Tabla 11. Correlación de Pearson de comunicación y motivación laboral Correlaciones COMUNICACIÓN
MOTIVACIÓN LABORAL COMUNICACIÓN
Correlación de Pearson 1 ,881 ** Sig. (bilateral) ,000 N 48 48 MOTIVACIÓN LABORAL
Correlación de Pearson ,881 ** 1 Sig. (bilateral) ,000 N 48 48 **.
La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
Interpretación: Se acepta la hipótesis alterna porque r > 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación
signficativa entre la comunicación y la motivación laboral en la Direccion Regional del Trabajo y Promocion del Empeleo de Ucayali,
con un valor r = 0.881 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.
53
CAPÍTULO V DISCUSION DE LOS RESULTADOS 5.1. CONSTRASTACION DE LOS RESULTADOS El presente trabajo de investigación, titulado "Ambiente Laboral y
Motivación Laboral en el Departamento Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ukayari – 2019", se basa en los resultados del estudio, y tiene como objetivo general: Ambiente Laboral y Motivación Laboral - 2019 .
El valor de correlación fue de 0,901 (correlación positiva alta). También encontramos que la variable clima laboral se
notaba ocasionalmente en un 35 %, nada en un 21 %, rara vez en un 17 % y casi siempre en un 15 %. La motivación laboral fluctuante rara vez es del 31 %, luego del 21 %, casi siempre del 19 %, nunca del 17 %. Estos resultados para las variables de clima laboral están respaldados por trabajos de investigación realizados por Ferreyros (2016). Ferreyros (2016) elaboró el trabajo "Clima organizacional y satisfacción laboral en el gobierno local de Ucayali en el año 2015" y llegó a las siguientes conclusiones: Las hipótesis son: Rechazar la hipótesis nula porque r > 0, 05. Existe una correlación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción en el gobierno local de Ukayali. Coeficiente de correlación de Pearson valor estimado r = 0,274. Las percepciones de los funcionarios del gobierno local de Ucayali en 2015 sugieren que una mejor cultura organizacional conduce a una mayor satisfacción laboral.
Se acepta la hipótesis alternativa a partir de r > 0,05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe
una correlación significativa entre la cultura organizacional y las condiciones de trabajo en el gobierno local de Ukayali. Coeficiente de correlación de Pearson valor estimado r = 0,285. Las percepciones de
54 los trabajadores del gobierno local de Ukayali en 2015 sugieren que dado un mejor ambiente organizacional, hay mejores condiciones de trabajo. Estos resultados para las variables de clima laboral están respaldados por trabajos de investigación realizados por Ferreyros (2016). Ferreyros (2016) elaboró el trabajo "Clima organizacional y satisfacción laboral en el gobierno local de Ucayali en el año 2015" y llegó a las siguientes conclusiones: Las hipótesis son: Rechazar la hipótesis nula porque r > 0, 05. Existe una correlación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción en el gobierno local de Ukayali. Coeficiente de correlación de Pearson valor estimado r = 0,274. Las percepciones de los funcionarios del gobierno local de Ucayali en 2015 sugieren que una mejor cultura organizacional conduce a una mayor satisfacción laboral.
Se acepta la hipótesis alternativa a partir de r > 0,05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe
una correlación significativa entre la cultura organizacional y las condiciones de trabajo en el gobierno local de Ukayali. Coeficiente de correlación de Pearson valor estimado r = 0,285. Las percepciones de los trabajadores del gobierno local de Ukayali en 2015 sugieren que dado un mejor ambiente organizacional, hay mejores condiciones de trabajo. En cuanto a las hipótesis concretas, la relación entre el ambiente de trabajo y las variables motivos de trabajo con dimensiones de autorrealización, participación en el trabajo, supervisión y comunicación, necesidad de logro, necesidad de pertenencia y deseo por los demás, se encontró que existe una correlación significativa entre La potestad en la organización de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali Montalván (2016) radica principalmente en que existe una relación entre el clima laboral y la motivación laboral, según "Ambiente Laboral y Motivación Laboral en el Hospital Regional Pucallpa 2015". han llegado a una conclusión.
La
55 prueba de hipótesis realizada es igual a r = 0.046. Existe una relación entre
el clima laboral y la motivación laboral en la dimensión de autorrealización. Según la prueba de hipótesis realizada, es igual a r=0,045. Existen vínculos entre el entorno laboral en términos de compromiso laboral y motivación laboral. Es igual a r = -0.042 según la prueba de hipótesis realizada Asimismo, es consistente con la teoría de las variables del entorno laboral sustentada en la Teoría X y la Teoría Y de McGregor. Douglas McGregor es el fundador de Theory X y Theory Y. Son dos teorías opuestas de la gestión. En el primero, los gerentes asumen que los empleados solo actuarán si son amenazados, mientras que en el segundo asumen que la gente quiere y necesita trabajar. "Después de observar cómo los gerentes tratan a sus subordinados, McGregor concluyó que la visión de los gerentes sobre la naturaleza humana se basa en una serie de suposiciones que dan forma a su comportamiento hacia los subordinados.
56
CONCLUSIONES
Se acepta la hipótesis alterna porque r > 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación
signficativa entre el clima laboral
y
la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali,

95% **MATCHING BLOCK 8/15** **SA** UNU_AGRONOMIA_2022_PI_ROGER-PANDURO_V1.pdf (D133882618)

con un valor r = 0.901 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta. Se acepta la hipótesis alterna porque r > 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación signficativa entre la autorrealización y

la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali,

91% **MATCHING BLOCK 9/15** **SA** UNU_AGRONOMIA_2022_PI_ROGER-PANDURO_V1.pdf (D133882618)

con un valor r = 0.879 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.. Se acepta la hipótesis alterna porque r > 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación signficativa entre la supervisión y

la motivación laboral en la Direccion Regional del Trabajo y Promocion del Empeleo de Ucayali,

95% **MATCHING BLOCK 10/15** **SA** UNU_AGRONOMIA_2022_PI_ROGER-PANDURO_V1.pdf (D133882618)

con un valor r = 0.876 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta. Se acepta la hipótesis alterna porque r > 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación signficativa entre la comunicación y

la motivación laboral en la Direccion Regional del Trabajo y Promocion del Empeleo de Ucayali,
con un valor r = 0.881 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.
57
RECOMENDACIONES
Promover las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la institución, promover el trato cordial y el buen ambiente laboral, identificar a cada miembro para que se sienta satisfecho y tenga un buen capital humano que se transmita en el lugar de trabajo recomendado. Lo alentamos a desarrollar una variedad de talleres de concientización de autoevaluación. Optimizar la interacción trabajador a trabajador, los diagnósticos de satisfacción laboral y las relaciones trabajador a trabajador en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. Se recomienda realizar un seguimiento y evaluación constante, sistematizar los resultados de la ejecución de las tareas, y en base a ello realizar capacitaciones específicas en las áreas que muestren debilidades para que puedan ser identificadas a tiempo. Recomendar obtener mayor apoyo del departamento de RRHH para la difusión de la organización, sus mecanismos, políticas y normas, a través de la impartición de cursos virtuales y dinámicos que informen sobre las funciones, normas y beneficios de la organización. Esto mejora sus capacidades de gestión al comprender completamente la estructura de su entorno de trabajo. Esta relación confirma que a mayor liderazgo en el ambiente laboral, mayor motivación en el trabajo.
58 Mejorar los lazos de buenas relaciones sociales entre los miembros de la institución a través de talleres de integración de equipos que permitan generar trabajo en equipo con trato igualitario de los miembros de la organización, y por ende de resultados positivos laborales y de gestión. el ambiente de trabajo, mayor es la motivación para trabajar en la institución.
59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Altivez, Suarez. F.y Ramírez Cavero, M. (2014), Tesis "Relación
entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del Grupo Almer, Trujillo -2013".
Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo – Perú.
Bernal, I., Pedraza, N. y Sánchez, M. (2015). "El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico". Investigación. En Estudios gerenciales Vol. 31. Núm. 134.
Bernardo Brancato, F. (2011). Trabajo de investigación ¿Puede influir el clima laboral en la productividad? Universidad Nacional de Cuyo – Mendoza. Bruce, A. y Pepitone, J. (2002). Tenga a su equipo motivado. Madrid, España: McGrawHill Cabanillas Pérez, J. (2014), Estrategia para desarrollar la motivación laboral en la empresa EPPO en la ciudad e Sullana del último trimestre del 2014. Sullana – Perú. Chiang, (2010) Relaciones entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral. Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. Sétima edición. (7
a.
Ed.). México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana editores, S.A.
de C.V. Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. (9.ª ed.) México, DF: McGraw-Hill Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos.
Quinta Edición Santa Fe de Bogotá: Editorial McGraw-Hill.
60 Dávila, A. (2016) La tesis titulada "La motivación y la satisfacción laboral del profesional en el Gobierno Regional de Ucayali - 2015. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Ferreyros, C. (2016), en su tesis desarrollada "Clima organizacional y satisfacción laboral en el gobierno regional de Ucayali en el año 2015", Universidad Cesar Vallejo. Perú. Feo, Parodi. I y Guzmán, Ramírez. E. (2016) Tesis "Plan de Motivación Laboral para los trabajadores del departamento de cobranza de la empresa de Cobranza CONTACT CENTER 2001" Universidad Nueva Esparta. Caracas – Venezuela. García Saenz, V. (2016) Título: "Motivación Laboral" Universidad de Valladolid-España para obtener el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación. España. Goncalves, V. (2006). Dimensiones del Clima Organizacional. (Documento en línea).Disponible: http://www.calidad.org/articles Internet. 2015
Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (5. ª. ed.) México,
DF: McGraw-Hill.
Hernández Sampieri, R.
y Fernández Collado, C. (2000). Metodología de la Investigación. Manual de apoyo para profesores. (2ª ed.) México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores S.A. Hodgetts, M. y Altman, S. (1985). Comportamiento en las organizaciones (6ta. Ed.), México interamericana S.A. Pág. 324. Marroquín, R. (2012), Metodología De La Investigación – 4 a sesión, universidad nacional de educación enrique guzmán y valle programa de titulación 2012.
Maslow, A. (1954) Obra sobre "Teoría de las necesidades básicas y de la esencia humana" Primera Edición vol. 50, 1943, pp. 370-396,
61
Palma, S. (2004), Motivación y Clima Laboral en personas de Entidades Universitarias. Perú, Revista de Investigación en Psicología. Pág. 101. Instituto de investigación psicológica, Facultad de Psicología USM, Lima.
McClelland, D, (1989) Estudio de la Motivación Humana. Ediciones Narcea. Montalván, G. (2016), la tesis titulada denominada "
El clima laboral y la motivación laboral en el Hospital Regional de Pucallpa en el año 2015",
Universidad Cesar Vallejo.
Perú.
Olvera, Y. (2016) "Estudio de
la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los
Empleados
Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos"
en Guayaquil – Ecuador. Padrón, G. (2017), Tesis "Clima organizacional y satisfacción Laboral. Trabajo de Grado. Universidad Rafael Urdaneta URU. Maracaibo Estado Zulia Pérez, J. (2013) "
Propuesta motivacional para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una MYPE de Lima Sur – caso avícola VERA E.I.R.L. – 2012,
Universidad Autónoma del Perú. Lima Robbins, S. (2004),"Comportamiento Organizacional". 10ª Edición México, Pearson/Prentic Hall. Sisto. V. (2002). Teoría (s) Organizacional (es) Postmoderna (s) y la Gestación del Sujeto Postmoderno, Tesis para obtener el Grado de Doctor del Programa de Doctorado en Psicología Social de la Universidad Autónoma de Barcelona. Soto, E. (2001),"Comportamiento Organizacional": Impacto de las emocionesNew York: Thomson Learning.
62 Spector, P. (2005). Psicología Industrial y Organizacional. México: Ed. Manual Moderno. Torrecilla, O, (2003) Clima organizacional y su relación con la productividad Laboral, disponible en Fuente Académica, consulta diciembre 2015.
Vroom, V. (1964). Work and motivation [Trabajo y motivación]. New York: Wiley.
63
ANEXOS
64 ANEXO 1. Matriz de consistencia Título:
clima laboral y la motivación
laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de
Ucayali - 2019.
FORMULACIÓN DEL
PROBLEMA OBJETIVOS HIPOTESIS VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN ¿
Cuál es
la relación que existe entre
el clima laboral y la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019? Determinar la relación entre el clima laboral y
la motivación laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali – 2019. Existe relación significativa entre el clima laboral y la motivación laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019.
VARIABLE 1 CLIMA LABORAL ? DIMENSIÓN AUTORREALIZACION Indicadores de brechas Brecha de infraestructura Objetivos por alcanzar ? DIMENSIÓN INVOLUCRAMIENTO LABORAL Priorización de las inversiones Estad de las inversiones Registro del cierre de la inversión publica ? DIMENSIÓN SUPERVISION Desempeño de la cartera de inversiones de la PMI Reportes anuales ? DIMENSIÓN COMUNICACIÓN Desempeño de la cartera de inversiones de la PMI Reportes anuales VARIABLE 2 MOTIVACION LABORAL ? DIMENSIÓN NECESIDAD DE LOGRO Deseo de luchar por
alcanzar metas y objetivos ? DIMENSIÓN NECESIDAD DE AFILIACION Deseo de relacionarse con otras personas ? DIMENSIÓN NECESIDAD DE PODER Conseguir que otros se comporten de determinada manera
TIPO DE INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA – NO EXPERMENTAL. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Correlacional POBLACIÓN
Y MUESTRA Está constituida por 48 trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
SOFTWARE PARA PROCESAR DATOS: SPSS v23.
Fuentes Técnicas Herramientas Primaria Encuesta Cuestionario Secundaria Análisis documental Resumen de autores
a) ¿
Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y la necesidad de logro en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019? b) ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y la necesidad de afiliación en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019? c) ¿Cuál es la relación que existe entre
el clima laboral y la necesidad de poder en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de
Ucayali - 2019? a) Determinar la relación entre el clima laboral y la necesidad de logro en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empelo de Ucayali – 2019. b) Determinar la relación entre el clima laboral y la necesidad de afiliación en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empelo de Ucayali – 2019. c) Determinar la relación entre

el clima laboral y la necesidad de poder en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali – 2019. a) Existe relación significativa entre el clima laboral y la necesidad de logro en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019. b) Existe relación significativa entre el clima laboral y la necesidad de afiliación en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019. c) Existe relación significativa entre el clima laboral y la necesidad de poder en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019.
65
ANEXO 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

87% **MATCHING BLOCK 11/15** SA UNU_MAESTRIA_2022_TM_KATHERINE-SANDOVAL_V1.pdf (D131950481)

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA LABORAL Instrucciones: Lea con detenimiento y proceda a marcar con un aspa en los recuadros en blanco la alternativa que mejor se relacione con su realidad.

Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) AUTORREALIZACION 1 2 3 4 5 1 ¿El Clima Laboral mejora con la Autorrealización del trabajador? 2 ¿

94% **MATCHING BLOCK 12/15** SA UNU_AGRONOMIA_2022_PI_ROGER-PANDURO_V1.pdf (D133882618)

La Autorrealización mejora con la Motivación personal? 3 ¿La Autorrealización se cumple cuando el trabajador está motivado? 4 ¿El Clima Laboral está directamente relacionado con la Autorrealización? 5 ¿La Autorrealización depende de la satisfacción del trabajador? 6 ¿La Autorrealización se cumple cuando el trabajador está en entera satisfacción laboral?

INVOLUCRAMIENTO LABORAL 1 2 3 4 5 7 ¿
Considera que el Clima Laboral utiliza el involucramiento como mecanismo de acercamiento? 8 ¿
Cree que el involucramiento permite una identificación con la Institución? 9 ¿Considera que el involucramiento
mejora la identificación con la Institución? 10 ¿El Clima Laboral mejora con el involucramiento del trabajador? 11 ¿Considera

70% **MATCHING BLOCK 13/15** SA UNU_AGRONOMIA_2022_PI_ROGER-PANDURO_V1.pdf (D133882618)

que el involucramiento se mejora con mayor responsabilidad? 12 ¿Cree Usted que el Involucramiento del trabajador se hace más eficaz con la responsabilidad?

SUPERVISION 1 2 3 4 5 13 Su
superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan 14
En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo. 15 La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea 16 Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo. 17 Las responsabilidades del puesto del trabajador están claramente definidas 18
Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades
COMUNICACIÓN 1 2 3 4 5 19 ¿El Clima Laboral utiliza los medios de comunicación para expresar lo que siente el trabajador?
66 20 ¿La Comunicación está utilizando Comunicación interna? 21 ¿La Comunicación utiliza adecuadamente la Comunicación interna? 22 ¿El Clima Laboral debe utilizar permanentemente la Comunicación? 23 ¿La Comunicación está utilizando Comunicación externa? 24 ¿La Comunicación utiliza adecuadamente la Comunicación externa?
67
CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN LABORAL Instrucciones: Lea con detenimiento y proceda a marcar con un aspa en los recuadros en blanco la alternativa que mejor se relacione con su realidad.
Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) NECESIDAD DE LOGRO 1 2 3 4 5 1 Me gusta trabajar en competición y ganar 2
Me gusta fijar y alcanzar metas realistas. 3 Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo. 4 Disfruto con la Satisfacción de terminar una tarea difícil. 5 Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre
NECESIDAD DE AFILIACION 1 2 3 4 5 6
Me

100% **MATCHING BLOCK 14/15** SA UNU_MAESTRIA_2022_TM_KATHERINE-SANDOVAL_V1.pdf (D131950481)

gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes. 7 Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión. 8

Me gusta
ser programado(a) en tareas complejas. 9 Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo. 10
Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar sola
NECESIDAD DE PODER 1 2 3 4 5 11 Intento Mejorar mi desempeño laboral. 12 A menudo me encuentro hablando con personas en la institución
sobre temas que no forman parte del trabajo 13 Me gusta
estar en compañía de otras personas que laboran en mi institución. 14
Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo 15 Me gusta
pertenecer a los grupos y Organizaciones.
68 ANEXO 3. FICHA DE VALIDACIÓN
69
70
71 ANEXO 4. FORMATO DE CONFIABILIDAD FORMATO DE CONFIABILIDAD ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH Variable 1: CLIMA LABORAL Alfa de Cronbach Ítems 0,896 24 Fuente: Salida del SPSS V23 Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,896. Por ende el instrumento es de MUY ALTA CONFIABILIDAD para la investigación por el resultado que arrojo. Pucallpa, 19 de abril 2022 ..... Dra Catherine Ferreyros De Olivari Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad
72 FORMATO DE CONFIABILIDAD ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH Variable 2: MOTIVACIÓN LABORAL Alfa de Cronbach Ítems 0,893 15 Fuente: Salida del SPSS V23 Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,893. Por ende el instrumento es de MUY ALTA CONFIABILIDAD para la investigación por el resultado que arrojo. Pucallpa, 19 de abril 2022 ..... Dra Catherine Ferreyros De Olivari Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad
73 FORMATO DE CONFIABILIDAD ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH Variable 1: CLIMA LABORAL Alfa de Cronbach Ítems 0,896 24 Fuente: Salida del SPSS V23 Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,896. Por ende, el instrumento es de MUY ALTA CONFIABILIDAD para la investigación por el resultado que arrojo. Pucallpa, 19 de abril 2022 ..... Dr. Manuel Rocha Gonzales Doctor en Administración
74 FORMATO DE CONFIABILIDAD ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH Variable 2: MOTIVACIÓN LABORAL Alfa de Cronbach Ítems 0,893 15 Fuente: Salida del SPSS V23 Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,893. Por ende, el instrumento es de MUY ALTA CONFIABILIDAD para la investigación por el resultado que arrojo. Pucallpa, 19 de abril 2022 ..... Dr. Manuel Rocha Gonzales Doctor en Administración
75 FORMATO DE CONFIABILIDAD ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH Variable 1: CLIMA LABORAL Alfa de Cronbach Ítems 0,896 24 Fuente: Salida del SPSS V23 Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,896. Por ende, el instrumento es de MUY ALTA CONFIABILIDAD para la investigación por el resultado que arrojo. Pucallpa, 19 de abril 2022 ..... Dr. Miguel Oscar López y Ojeda Doctor en Gestión Empresarial
76 FORMATO DE CONFIABILIDAD ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH Variable 2: MOTIVACIÓN LABORAL Alfa de Cronbach Ítems 0,893 15 Fuente: Salida del SPSS V23 Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,893. Por ende, el instrumento es de MUY ALTA CONFIABILIDAD para la investigación por el resultado que arrojo. Pucallpa, 19 de abril 2022 ..... Dr. Miguel Oscar López y Ojeda Doctor en Gestión Empresarial
77
ANEXO 5. MATRIZ DE VALIDACION DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO
78
79
80
81

82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93 ANEXO 6 BASE DE DATOS DE CLIMA LABORAL Nº 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 1 2 2 1 3 2 2 12 2 3 2 2 3 2 14 2 2 2 2 3 2 13 2 3 2 1 3 2 2 3 2 3 3 2 3 16 2 5 4 4 3 4 22 3 3 2 2 2 3 15 3 4 3 3 2 3 3 1 2 4 2 1 2 12 3 3 3 3 3 4 19 2 3 2 3 1 4 15 2 1 3 1 2 4 4 2 3 5 2 2 2 16 3 3 3 4 4 4 21 3 3 3 2 2 3 16 3 3 3 2 3 4 5 4 4 5 3 3 2 21 4 3 4 3 3 3 20 3 3 3 2 3 3 17 4 3 2 2 2 2 6 3 1 1 2 4 3 14 4 2 3 2 3 4 18 3 4 4 3 3 4 21 3 3 4 4 4 4 7 1 2 3 4 2 1 13 3 2 2 4 2 3 16 2 2 3 2 2 2 13 1 4 2 3 2 3 8 3 5 2 3 2 4 19 3 2 3 3 2 2 15 5 5 5 3 4 4 26 5 5 5 5 4 5 9 3 2 3 3 3 4 18 3 3 3 4 3 3 19 3 2 3 3 3 4 18 2 3 3 3 3 4 10 1 2 4 1 2 3 13 2 5 5 4 3 2 21 2 3 2 4 3 2 16 2 3 2 3 3 1 11 2 4 5 2 2 2 17 4 3 3 3 3 3 19 4 4 3 2 3 3 19 3 4 3 3 4 2 12 3 4 4 2 3 3 19 3 2 3 5 2 3 18 3 2 2 3 3 3 16 4 2 3 2 3 3 13 3 2 2 2 2 1 12 2 3 3 3 3 2 16 3 2 2 2 3 2 14 3 3 3 2 2 2 14 2 1 3 3 2 2 13 3 2 3 4 3 2 17 1 2 3 2 3 3 14 1 1 2 2 3 1 15 3 3 4 4 4 2 20 3 1 2 4 4 4 18 4 3 4 3 2 4 20 4 3 4 3 3 2 16 1 1 5 1 2 1 11 2 4 3 5 3 4 21 3 4 5 5 2 5 24 5 3 3 5 5 3 17 3 5 3 3 4 3 21 4 3 2 2 3 3 17 4 4 4 3 3 3 21 4 3 4 3 3 4 18 1 3 3 3 2 2 14 2 3 3 2 2 2 14 3 3 3 1 1 3 14 3 3 2 2 3 2 19 3 3 4 2 3 3 18 3 3 3 4 3 3 19 3 2 4 2 2 3 16 3 4 3 3 3 3 20 1 3 2 2 3 3 14 2 3 3 4 2 4 18 2 2 2 2 2 3 13 3 2 4 2 3 3 21 2 3 3 3 1 2 14 3 4 4 5 1 3 20 1 5 2 2 2 5 17 2 5 1 1 2 3 22 2 3 3 2 2 2 14 3 2 1 4 4 4 18 4 4 3 3 2 3 19 4 4 2 4 3 3 23 2 2 3 4 2 3 16 3 2 2 3 2 2 14 3 2 5 2 2 1 15 2 5 2 3 2 2 24 3 2 3 3 2 2 15 3 2 3 4 4 4 20 4 3 3 4 2 3 19 2 3 4 3 3 3 25 2 3 3 3 2 4 17 3 4 3 3 3 4 20 4 4 4 3 2 4 21 4 2 4 3 3 2 26 2 1 3 1 4 3 14 2 3 3 3 4 4 19 5 4 3 4 3 5 24 2 5 4 3 3 4 27 2 2 4 2 4 3 17 2 5 5 3 3 3 21 4 3 2 4 4 5 22 4 3 3 4 4 5 28 1 2 3 2 1 1 10 1 3 2 4 2 2 14 1 1 2 1 1 1 7 2 1 1 2 1 2 29 1 1 3 2 2 2 11 2 3 3 4 4 3 19 3 3 3 2 2 3 16 2 2 3 2 2 3 30 2 3 4 3 1 2 15 3 5 3 3 3 3 20 3 4 1 2 2 2 14 2 2 1 2 3 1 31 2 4 2 4 3 2 17 4 4 4 2 4 3 21 3 3 5 2 2 3 18 3 4 3 4 3 3 32 3 5 3 1 3 3 18 3 3 1 2 4 4 17 4 4 3 4 2 4 21 2 3 3 3 3 3 33 3 4 4 3 3 4 21 3 3 3 4 3 4 20 4 5 4 4 4 4 25 4 5 5 5 5 4 34 2 1 1 3 3 1 11 2 3 3 3 5 5 21 2 2 3 2 4 4 17 3 2 4 3 2 3 35 4 4 5 2 3 2 20 3 4 4 4 3 4 22 3 2 3 3 2 2 15 3 2 2 3 3 2 36 3 1 1 2 4 3 14 5 2 4 3 4 1 19 4 2 3 2 1 3 15 5 2 2 5 3 3 37 1 2 3 3 2 1 12 4 2 3 2 4 3 18 4 4 4 3 3 4 22 4 3 3 4 4 3 38 3 5 2 2 2 4 18 5 4 4 4 5 3 25 5 4 3 4 1 5 22 2 5 5 3 1 5 39 3 2 3 4 3 4 19 5 2 3 3 2 2 17 5 5 3 3 5 3 24 4 5 4 3 3 4 40 1 2 4 3 2 3 15 2 2 2 4 2 4 16 2 3 3 2 3 3 16 3 2 3 3 3 3 41 2 4 5 3 2 2 18 3 3 3 4 4 2 19 3 4 3 3 3 4 20 3 3 3 4 4 3 42 3 4 4 1 3 3 18 4 2 3 3 4 2 18 4 3 2 2 3 2 16 2 3 4 2 4 2 43 3 2 2 2 2 1 12 3 1 3 5 5 5 22 5 3 3 3 3 3 20 2 5 3 2 3 3 44 2 1 3 2 2 2 12 5 4 3 3 4 4 23 4 4 3 3 3 3 20 3 5 4 4 4 3 45 3 3 4 2 4 2 18 3 3 1 4 3 3 17 4 4 2 2 2 3 17 2 4 2 2 3 3 46 1 1 5 3 2 1 13 3 4 4 4 4 2 21 1 2 3 2 2 3 13 1 2 1 2 2 2 47 3 5 3 4 4 3 22 3 3 4 5 3 2 20 3 3 4 3 3 3 19 4 3 4 3 3 3 48 1 3 3 1 2 2 12 2 2 3 2 3 2 14 3 4 3 2 1 3 16 3 3 2 2 3 2 Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Σ Σ Σ
94 BASE DE DATOS
DE MOTIVACIÓN LABORAL Nº 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 1 2 4 1 2 1 10 2 4 1 1 5 13 4 1 4 5 5 19 2 2 4 2 1 1 10 2 2 2 4 4 14 4 2 2 4 4 16 3 4 3 4 2 3 16 4 2 4 3 2 15 3 4 2 4 4 17 4 4 3 3 1 2 13 2 3 3 2 4 14 4 3 3 4 4 18 5 1 1 2 1 1 6 2 1 2 2 3 10 1 2 1 4 4 12 6 4 5 2 1 2 14 2 2 2 2 5 13 4 2 2 4 5 17 7 2 4 4 2 2 14 2 2 4 4 2 14 4 4 2 4 4 18 8 1 3 2 1 1 8 3 3 2 4 4 16 4 2 3 4 4 17 9 1 4 4 1 2 12 5 2 4 2 4 17 1 4 2 1 1 9 10 2 4 4 2 2 14 3 4 4 4 4 19 4 4 4 3 4 19 11 3 5 1 4 2 15 2 5 1 3 3 14 5 1 5 5 4 20 12 2 4 2 1 1 10 4 2 2 4 1 13 1 2 2 5 5 15 13 5 5 5 4 4 23 3 5 5 5 2 20 3 5 5 4 4 21 14 4 2 4 2 3 15 4 2 4 4 2 16 3 4 2 4 4 17 15 3 4 2 1 2 12 2 2 2 2 4 12 4 2 2 4 4 16 16 1 2 2 1 3 9 3 3 2 4 4 16 2 2 3 3 2 12 2 1 5 5 5 4 20 4 1 5 3 4 17 1 5 1 5 1 13 18 2 3 3 2 2 12 4 2 3 5 2 16 3 3 2 4 4 16 19 2 2 2 2 1 9 4 2 2 2 4 14 2 2 2 2 4 12 20 2 2 2 2 2 10 2 4 2 2 2 12 2 2 4 4 2 14 21 3 2 3 2 2 12 2 3 3 3 2 13 4 3 3 4 4 18 22 3 2 3 2 2 12 2 3 3 3 2 13 4 3 3 4 4 18 23 2 4 4 2 2 14 2 5 4 4 2 17 1 4 5 1 2 13 24 4 5 5 3 4 21 1 4 5 5 1 16 2 5 4 1 5 17 25 1 3 3 1 1 9 2 2 3 2 4 13 4 3 2 4 4 17 26 5 4 2 3 3 17 4 4 2 4 4 18 1 2 4 2 2 11 27 2 2 4 2 2 12 4 3 4 4 4 19 4 4 3 3 2 16 28 1 3 2 2 2 10 2 2 2 2 4 12 4 2 2 4 4 16 29 4 1 5 2 2 14 2 1 5 4 4 16 2 5 1 4 2 14 30 4 2 4 2 2 14 2 2 4 4 2 14 2 4 2 3 4 15 31 2 3 3 2 3 13 5 4 3 3 4 19 4 3 4 4 4 19 32 3 3 2 3 3 14 2 3 2 2 4 13 3 2 3 2 4 14 33 5 1 4 2 2 14 4 2 4 4 4 18 3 4 2 4 4 17 34 2 4 2 2 2 12 3 3 2 2 4 14 4 2 3 4 4 17 35 2 2 4 2 2 12 4 2 4 4 2 16 3 4 2 4 4 17 36 1 2 3 2 2 10 4 2 3 3 2 14 2 3 2 3 3 13 37 4 1 1 1 7 5 1 5 4 15 4 1 4 4 13 38 4 2 3 2 2 13 2 3 3 3 2 13 3 3 3 3 4 3 16 39 5 5 1 5 1 17 4 5 1 1 1 12 5 1 5 5 5 21 40 1 5 4 1 5 16 1 4 4 4 1 14 4 4 4 2 1 15 41 1 4 4 2 2 13 4 2 4 4 3 17 2 4 2 3 4 15 42 2 4 2 2 2 12 4 2 2 4 3 15 4 2 2 2 4 14 43 2 3 2 2 1 10 4 2 2 4 4 16 4 2 2 4 4 16 44 2 2 4 2 2 12 5 2 4 5 5 21 4 4 2 4 4 18 45 4 4 2 2 2 14 4 2 2 4 2 14 4 2 2 4 4 16 46 4 4 2 2 2 14 3 4 2 3 4 16 4 2 4 3 4 17 47 2 5 4 2 1 14 4 4 4 5 4 21 2 4 4 4 5 19 48 2 3 4 2 2 13 2 2 4 4 2 14 2 4 2 2 4 14 Necesidad de logro Necesidad de afiliación Necesidad de Poder
Σ Σ Σ
95 ANEXO N 7 EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS DE LA INVESTIGACION
96
97
98

Hit and source - focused comparison, Side by Side

Submitted text	As student entered the text in the submitted document.
Matching text	As the text appears in the source.

1/15	SUBMITTED TEXT	392 WORDS	83%	MATCHING TEXT	392 WORDS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI ESCUELA DE POSGRADO ========== “CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DE UCAYALI - 2019”. ========== TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA KEVIN ALLISON AREVALO GUEVARA PUCALLPA – PERÚ 2022 ii DEDICATORIA A mis padres y hermanos por ser quienes me han acompañado durante todo mi trayecto profesional y de mi vida, y por qué los amo infinitamente. Kevin iii AGRADECIMIENTO Agradezco infinitamente a nuestro a Dios por permitirme tener y disfrutar a mi familia, gracias a mis padres por apoyarme en cada decisión y proyecto, gracias a la vida porque cada día me demuestra lo hermosa que es la vida y lo justa que puede llegar a ser; gracias a mi familia por enseñarme a luchar en esta vida llena de adversidades, a conquistar las metas que me proponga hasta agotar los recursos que sean necesarios, a estar ahí conmigo cuando he caído y motivarme a seguir adelante, por brindarme su confianza, la y fortaleza el estímulo necesario para emprender nuevos desafíos profesionales. Kevin. iv ÍNDICE DEDICATORIA ..... iii AGRADECIMIENTO ..... iii RESUMEN .....ix ABSTRACT ..... x INTRODUCCIÓN .....xi CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA ..... 13 1.1. Descripción del problema ..... 13 1.2. Formulación del problema ..... 18 1.3. Objetivo general y objetivos específicos ..... 19 1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis ..... 18 1.5. Variables ..... 20 1.6. Justificación e importancia ..... 23 1.7. Viabilidad ..... 25 1.8. Limitaciones ..... 25 CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO ..... 25 2.1. Antecedentes ..... 25 2.2. Bases teóricas ..... 32 2.3. Bases o fundamentos filosóficos ..... 44 2.4. Definiciones conceptuales ..... ¡Error! Marcador no definido.37 2.5. Bases epistemicos ..... 49 v CAPÍTULO III: MARCO METODOLÒGICO ..... 42 3.1. Tipo de investigación ..... 42 3.2. Diseño y esquema de la investigación ..... ¡

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI ESCUELA DE POSGRADO ========== “CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO ECONÓMICO DEL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI - 2020”. ========== TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA OSCAR MILTON, HIDALGO ACUÑA PUCALLPA – PERÚ 2022 ii DEDICATORIA A mis padres y hermanos por ser quienes me han acompañado durante todo mi trayecto profesional y de mi vida, y por qué los amo infinitamente. Oscar Miltón iii AGRADECIMIENTO Ante que todo a Dios por permitirme tener y disfrutar a mi familia, gracias a mis padres por apoyarme en cada decisión y proyecto, gracias a la vida porque cada día me demuestra lo hermosa que es la vida y lo justa que puede llegar a ser; gracias a mi familia por enseñarme a luchar en esta vida llena de adversidades, a conquistar las metas que me proponga hasta agotar los recursos que sean necesarios, a estar ahí conmigo cuando he caído y motivarme a seguir adelante, por brindarme su confianza ,la y fortaleza el estímulo necesario para emprender nuevos desafíos profesionales. Milton. iv ÍNDICE DEDICATORIA ..... iii AGRADECIMIENTO ..... iii RESUMEN ..... ix ABSTRACT ..... x INTRODUCCIÓN ..... xi CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA ..... 14 1.1. Descripción del problema ..... 14 1.2. Formulación del problema ..... 16 1.3. Objetivo general y objetivos específicos ..... 17 1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis ..... 17 1.5. Variables ..... 19 1.6. Justificación e importancia ..... 22 1.7. Viabilidad ..... 24 1.8. Limitaciones ..... 24 CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO ..... 25 2.1. Antecedentes ..... 25 2.2. Bases teóricas ..... 29 2.3. Bases o fundamentos filosòficos ..... 29 2.4. Definiciones conceptuales ..... 36 2.5. Bases epistemicos ..... 39 CAPÍTULO III: MARCO METODOLÒGICO..... 41 3.1. Tipo de investigación ..... 41 3.2. Diseño y esquema de la investigación 41

SA UNU_AGRONOMIA_2022_PI_ROGER-PANDURO_V1.pdf (D133882618)

2/15	SUBMITTED TEXT	84 WORDS	91%	MATCHING TEXT	84 WORDS

Para la selección de los datos se utilizaron instrumentos validados como cuestionarios, todo ello para dar confiabilidad y validez al instrumento elegido, fue de elaboración propia. Para la variable clima laboral consta de 24 ítems, y en relación con la segunda variable motivación laboral consta de 15 ítems, valorando los instrumentos obtenidos para el presente estudio, el análisis estadístico se hizo aplicando el programa SPSS 23, lo cual arrojó resultados confiables en la investigación. Se logró determinar que existe relación significativa entre

Para la selección de los datos se utilizaron instrumentos validados como cuestionarios, todo ello para dar confiabilidad y validez al instrumento elegido, fue de elaboración propia. Para la variable motivación laboral consta de 15 ítems, y en relación con la segunda variable desempeño del consta de 20 ítems, valorando los instrumentos obtenidos para el presente estudio, el análisis estadístico se hizo aplicando el programa SPSS 24, lo cual arrojó resultados confiables en la investigación. Se logró determinar que existe relación significatia entre

SA UNU_MAESTRIA_2022_TM_KATHERINE-SANDOVAL_V1.pdf (D131950481)

3/15	SUBMITTED TEXT	21 WORDS	100%	MATCHING TEXT	21 WORDS

Para medir el Instrumento de clima laboral en donde se Consideran lo siguiente: 4 Dimensiones, 8 Indicadores, y 24 Ítems

Para medir el Instrumentos de clima laboral en donde se Consideran lo siguiente: 4 Dimensiones, 8 Indicadores, y 20 Ítems

SA UNU_AGRONOMIA_2022_PI_ROGER-PANDURO_V1.pdf (D133882618)

4/15	SUBMITTED TEXT	166 WORDS	73%	MATCHING TEXT	166 WORDS

Según la obra de Maslow, A. (1954), basada en los conceptos de motivación y la personalidad, Conceptúa a la motivación como un grupo de necesidades establecidas por jerarquías que el individuo tiene, según lo que cada persona concede la debida importancia en función de sus circunstancias. Para medir el Instrumento de motivación laboral en donde se Consideran lo siguiente: 3 Dimensiones, 3 Indicadores, y 14 Ítems Necesidad de logro *Deseo de luchar para alcanzar metas y objetivos 1,2,3,4,5 Ordinal Necesidad de afiliación *Deseo de relacionarse con otras personas. 6,7,8,9,10 Necesidad de poder *Conseguir que otros se comporten de determinada 11,12,13,14,15 manera. 23 1.6.

Según la obra de Maslow, A. (1954), basada en los conceptos de motivación y la personalidad, Conceptúa a la motivación como un grupo de necesidades establecidas por jerarquías que el individuo tiene, según lo que cada persona concede la debida importancia en función de sus circunstancias. Para medir el Instrumentos de motivación en donde se Consideran lo siguiente: 3 Dimensiones, 3 Indicadores, y 15 Ítems Necesidad de logro *Deseo de luchar por alcanzar metas y objetivos 1 al 5 Nunca (1) Poco (2) Necesidad de afiliación *Deseo de relacionarse con otras personas. 6 al 10 A veces (3) Mucho (4) Necesidad de poder *Conseguir que otros se comporten de determinada manera. 11

SA UNU_MAESTRIA_2022_TM_KATHERINE-SANDOVAL_V1.pdf (D131950481)

5/15	SUBMITTED TEXT	133 WORDS	90%	MATCHING TEXT	133 WORDS
instrumento de recolección de datos Para investigar sobre las variables de la presente investigación se utilizaron los siguientes recursos. Para la recopilación de la información se utilizó como instrumento el Cuestionario Escrito, que consta de 24 ítems para la variable clima laboral y la variable motivación laboral consta de 15 ítems. 3.5 Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos Técnica. Según Carrasco (2014) indica que "la encuesta es una técnica para investigación social por excelencia debido a su utilidad, versatilidad y sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtienen". (Pág. 65) Instrumento. 42 Hernández (2010), señalan que "los instrumentos están referidos al aspecto que se entiende como el procedimiento o forma particular de obtener datos o información". (Pág. 217)		Instrumento de recolección de datos Para investigar sobre las variables de la presente investigación se utilizaron los siguientes recursos. Para la recopilación de la información se utilizó como instrumento el Cuestionario Escrito, que consta de 15 ítems para la variable motivación laboral y 20 ítem para la variable desempeño del trabajador. . 47 3.5. Técnicas de recojo, procedimiento y presentación de datos Técnica. Según Carrasco (2014) indica que "la encuesta es una técnica para investigación social por excelencia debido a su utilidad, versatilidad y sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtienen". (Pág. 65) Instrumento. Hernández (2010), señalan que "los instrumentos están referidos al aspecto que se entiende como el procedimiento o forma particular de obtener datos o información". (Pág. 217)		
SA UNU_MAESTRIA_2022_TM_KATHERINE-SANDOVAL_V1.pdf (D131950481)					

6/15	SUBMITTED TEXT	25 WORDS	80%	MATCHING TEXT	25 WORDS
Elección de Técnica e Instrumento Variable Técnica Instrumento Variable 1: clima laboral Encuesta Cuestionario 1 Variable 2: motivación laboral Encuesta Cuestionario 2 Validez		Elección de Técnica e Instrumento Variable Técnica Instrumento Variable 1: Clima laboral Encuesta Cuestionario 1 Variable 2: del trabajador Encuesta Cuestionario 2 Validez			
SA UNU_AGRONOMIA_2022_PI_ROGER-PANDURO_V1.pdf (D133882618)					

7/15	SUBMITTED TEXT	33 WORDS	89%	MATCHING TEXT	33 WORDS
a=0,893 (altamente confiable). Procesamiento de los datos Para el análisis de los datos obtenidos se utilizaron métodos estadísticos utilizando el software estadístico SPSS-23 y la hoja de cálculo EXCEL, sistema que		a=0,902 (altamente confiable). Procesamiento de los datos Para el análisis de los datos obtenidos se aplicarón métodos estadísticos, utilizado el software estadístico SPSS – 24 y la hoja de cálculo EXCEL, sistema que			
SA UNU_MAESTRIA_2022_TM_KATHERINE-SANDOVAL_V1.pdf (D131950481)					

8/15	SUBMITTED TEXT	42 WORDS	95%	MATCHING TEXT	42 WORDS
con un valor r = 0.901 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta. Se acepta la hipótesis alterna porque r > 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación signficativa entre la autorrealización y		con un valor r = 0.876 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta. Se acepta la hipótesis alterna porque r > 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre la autorrealización y			
SA UNU_AGRONOMIA_2022_PI_ROGER-PANDURO_V1.pdf (D133882618)					

9/15	SUBMITTED TEXT	42 WORDS	91%	MATCHING TEXT	42 WORDS
con un valor r = 0.879 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.. Se acepta la hipótesis alterna porque r > 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación signficativa entre la supervisión y		con un valor r = 0.899 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta. Se acepta la hipótesis alterna porque r > 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre la comunicación y			
SA UNU_AGRONOMIA_2022_PI_ROGER-PANDURO_V1.pdf (D133882618)					

10/15	SUBMITTED TEXT	42 WORDS	95%	MATCHING TEXT	42 WORDS
con un valor r = 0.876 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta. Se acepta la hipótesis alterna porque r > 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación signficativa entre la comunicación y		con un valor r = 0.899 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta. Se acepta la hipótesis alterna porque r > 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre la comunicación y			
SA UNU_AGRONOMIA_2022_PI_ROGER-PANDURO_V1.pdf (D133882618)					

11/15	SUBMITTED TEXT	32 WORDS	87%	MATCHING TEXT	32 WORDS
CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA LABORAL Instrucciones: Lea con detenimiento y proceda a marcar con un aspa en los recuadros en blanco la alternativa que mejor se relacione con su realidad.		CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR Instrucciones: Lea con detenimiento y proceda a marcar con un aspa en los recuadros en blanco la alternativa que mejor se relacione con su realidad.			
SA UNU_MAESTRIA_2022_TM_KATHERINE-SANDOVAL_V1.pdf (D131950481)					

12/15	SUBMITTED TEXT	80 WORDS	94%	MATCHING TEXT	80 WORDS
La Autorrealización mejora con la Motivación personal? 3 ¿La Autorrealización se cumple cuando el trabajador está motivado? 4 ¿El Clima Laboral está directamente relacionado con la Autorrealización? 5 ¿La Autorrealización depende de la satisfacción del trabajador? 6 ¿La Autorrealización se cumple cuando el trabajador está en entera satisfacción laboral?			La Autorrealización mejora con la Motivación personal en la institución? 17 ¿La Autorrealización se cumple cuando el trabajador está motivado? 18 ¿El Clima Laboral está directamente relacionada con la Autorrealización? 19 ¿La Autorrealización depende de la satisfacción del trabajador? 20 ¿La Autorrealización se cumple cuando el trabajador está en entera satisfacción laboral? 67		
SA	UNU_AGRONOMIA_2022_PI_ROGER-PANDURO_V1.pdf (D133882618)				

13/15	SUBMITTED TEXT	36 WORDS	70%	MATCHING TEXT	36 WORDS
que el involucramiento se mejora con mayor responsabilidad? 12 ¿Cree Usted que el Involucramiento del trabajador se hace más eficaz con la responsabilidad?			que el involucramiento permite una identificación con la Institución? 10 ¿Cree Usted que el Involucramiento del trabajador se hace más eficaz con la responsabilidad? 11 ¿		
SA	UNU_AGRONOMIA_2022_PI_ROGER-PANDURO_V1.pdf (D133882618)				

14/15	SUBMITTED TEXT	29 WORDS	100%	MATCHING TEXT	29 WORDS
gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes. 7 Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión. 8			gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes. 5 Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.		
SA	UNU_MAESTRIA_2022_TM_KATHERINE-SANDOVAL_V1.pdf (D131950481)				

15/15	SUBMITTED TEXT	42 WORDS	100%	MATCHING TEXT	42 WORDS
CLIMA LABORAL (Chiavenato, I. (2000) "El clima laboral se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional".			Clima laboral Chiavenato, I. (2000) "El clima laboral se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional". (		
SA	UNU_MAESTRIA_2022_TM_KATHERINE-SANDOVAL_V1.pdf (D131950481)				