UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE UCAYALI

Tesis para optar el grado académico de

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

KEVIN ALLISON ARÉVALO GUEVARA

Pucallpa, Perú

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 11:00 horas, del día 03 de FEBRERO, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

Dr. PEDRO JULIAN ORMEÑO CARRONA Presidente

Dra. FREYSI LILIAN LING VILLACHEZ Secretario

Mg. ARTURO SUPANQUI VILLANUEVA Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO ENCIENCIAS** en:

MEDIO AMBIENTE, GESTION SOSTENIBLE Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Mención:.....

Don(ña) KEVIN ALLISON AREVALO GUEVARA,

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:
"CLIMA LABORAL Y MOTIVACION LABORAL EN LA DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DE UCAYALI - 2019"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

a) Presentación personal
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

.....
.....
.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de ..QUINCE.....(15)

Equivalente a .....APROBADO....., por lo que se recomienda .....

(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 11:30 horas del 03 de FEBRERO del 20.23

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

Nº V/0519-2022

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis**, titulado:**

"CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE UCAYALI - 2019".

Autor(es)	:	**ARÉVALO GUEVARA, KEVIN ALIISON**
Escuela	:	POSGRADO
Maestría	:	GESTIÓN PÚBLICA
Asesor(a)	:	Dr. ROCHA GONZÁLES, MANUEL

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 9%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia.

FECHA 23/08/2022

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

UByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Kevin Allison Arévalo Guevara

Autor(a) de la TESIS de maestría titulada:
"Clima laboral y la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del empleo de Ucayali"

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: Manuel Rocha Gonzales

En la Escuela de Posgrado, Maestría: Gestión Pública

Mención: _____

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida **marcar si su tesis o documento presenta material patentable,** para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 13 / 02 / 2023

Email: KEVINAG 92@hotmail.com
Teléfono: 960 714 386

Firma: _____
DNI: 71325336

· www.repositorio.unu.edu.pe
repositorio@unu.edu.pe

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

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.

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 18

1.3. Objetivo general y objetivos específicos 19

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis 20

1.5. Variables 21

1.6. Justificación e importancia 23

1.7. Viabilidad 25

1.8. Limitaciones 25

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 26

2.1. Antecedentes 26

2.2. Bases teóricas 33

2.3. Bases o fundamentos filosóficos 44

2.4. Definiciones conceptuales 46

2.5. Bases epistémicos 49

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO 53

3.1 Tipo de investigación 53

3.2 Diseño y esquema de la investigación 54

3.3 Población y muestra 54

3.4 Instrumento de recolección de datos 55

3.5 Técnicas de recojo, procedimiento y presentación de datos 55

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 72

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 74

ANEXOS 74

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

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

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

RESUMEN

La presente investigación titulada “Clima laboral y la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019”, se realizó con el objetivo de determinar en qué medida el clima laboral se relaciona con la motivación laboral en la Dirección 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. 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, involucramiento laboral.

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, work involvement.

INTRODUCCIÓN

Respecto al clima laboral, en la actualidad en la institución no se realiza medición alguna para identificar el nivel en el que se encuentra y cuáles serían sus fortalezas y, principalmente, las debilidades que podrían estar ocasionando problemas. Además, hay que tener en cuenta que en los últimos años existe una corriente que manifiesta que el recurso humano es el más importante en las organizaciones y que, por lo tanto, se le debe dotar de un entorno o ambiente adecuado para que el personal pueda desarrollar sus labores satisfactoriamente.

Respecto al desempeño, en la institución tampoco se realiza alguna medición o evaluación del desempeño de los servidores civiles que permita verificar el nivel de cumplimiento de sus funciones, así como el cumplimiento de los objetivos individuales y grupales; lo único que se realiza es la evaluación del cumplimiento del POI por parte de la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, de una manera aislada.

El clima laboral y la motivación laboral son dos temas muy abordados en la administración y psicología, por su relación directa con la satisfacción laboral y con la calidad de vida laboral, con el cual se genera una gran importancia al recurso humano, sin embargo, las conclusiones son generales y no se han abordado en una institución, tampoco se han relacionado las dimensiones del clima laboral y la motivación.

Motivo por cual, se orientó el estudio en alcanzar el objetivo general de determinar la influencia de la motivación en el clima laboral de los trabajadores en el Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. Los objetivos específicos se orientaron en los dos primeros en conocer ambas variables a términos descriptivos y el tercer objetivo en relacionar las dimensiones de la motivación la variable clima laboral.

El estudio se encuentra estructurado en cuatro importantes capítulos, que a continuación se mencionan cada uno de ellos:

Capítulo I; menciona el Planteamiento del Problema el cual señala detalladamente la contextualización de la variable, antecedentes del problema que guardan relación con las variables en estudio, objetivo de la investigación, justificación e importancia, hipótesis, variables y Operacionalización de las variables.

Capítulo II; el Marco Teórico basado en teorías de las variables y la definición de términos básicos.

Capítulo III; Se precisa la Metodología de la investigación, donde se considerael método, tipo, diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos, el procedimiento de recolección de datos, tratamientos de datos y los principios éticos de la investigación.

Capítulo IV; Resultados, la prueba de hipótesis y discusión el cual hace referencia al análisis sobre los resultados, los antecedentes y la teoría.

Capítulo V; Discusión de los resultados, contiene la contrastación de los resultados del trabajo de campo con los referentes bibliográficos de las bases teóricas, constatación de hipótesis.

Además, se presentan las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y los respectivos anexos respectivos de la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el enfoque empresarial internacionalmente, cuando los trabajadores de una institución se sientan desmotivados por cualquier índole o circunstancias se origina un clima laboral desfavorable, de tensión, por lo cual se ve reflejado a la necesariamente en las labores diarias. Razón por la cual en el mundo globalizado en que vivimos las instituciones toman mucha importancia sobre la motivación de su personal, como un indicador para determinar el logro de las metas y objetivos que se trazan las instituciones actuales ya que se preocupan para que sus procesos administrativos sean los más adecuados y así podrán mantener un control eficiente para cada uno de ellos.

Todo esto nos conlleva a elevar el nivel de eficacia sus labores y por ende ir hacia las metas y los objetivos trazados. Para lograr todo lo pensado, necesario tener personal idóneo en cada oficina y/o jefaturas de la institución, con un personal motivado y dispuesto a dar lo mejor para cumplir sus funciones con la mente despejada para realizar sus actividades cotidianas que son estipuladas por cada institución.

Obtener un clima laboral favorable en la institución es muy importante para el potencial humano que se desarrolla en una determinada área, y en la actualidad es un tema de vanguardia que ha tomado la atención de expertos e investigadores, ya que identificarlo a tiempo permitirá resolver y evitar problemas

inmediatos y futuros.

Bernardo, F. (2011), las percepciones y respuestas que abarca el clima laboral. se originan de una gran variedad de factores. Unos abarcan las variables de liderazgo y prácticas de dirección. Otros están relacionados con el sistema formal y estructural de la organización (sistema de comunicación, relaciones de independencia). Otros elementos son la consecuencia del comportamiento en el trabajo (apoyo social, interacción con los demás miembros). De este modo, el impacto del compromiso laboral es percibido con actitudes y conductas del trabajador, aceptación de metas, valores y cultura de la organización, disminución de ausentismo y baja rotación de personal.

Cabanillas, J. (2014). Ante la situación de crisis económica que se vive en la actualidad en el Perú, se podría considerar que el trabajo sólo se concibe únicamente como la fuente económica para satisfacer solo las necesidades básicas de cualquier individuo, y que el individuo con ello se sentirá satisfecho debido al clima de incertidumbre sobre la estabilidad económica y de empleo.

García, V. (2012). Pero el elemento de retribución económica por si solo es escaso y deficiente motivador en la vida laboral de los trabajadores, sobre todo desde el punto de vista del empresario que con esta retribución sola no conseguirá la implicación del trabajador ni su mayor productividad, ya que el trabajador se limitará a hacer su trabajo y no perderle, sin buscar la consecución de los objetivos de la empresa.

Esta investigación permite referirnos a diversos autores que tratan respecto a factores que determinan y son esenciales para ser tomados en cuenta según los artículos que se debe de tener en cuenta al momento de plantear en el marco conceptual de la motivación y el desempeño laboral:

El primer enfoque al problema de la motivación según Locke y Latham (citados por Trechera, 2005) refiere que al establecer las metas el objetivo tiene una mayor importancia porque orienta la acción; en otras palabras, conlleva a desarrollar planes de acción y estrategias. El ser humano realiza una selección de las actuaciones que resaltan más y como consecuencia se conduce. Debe plantearse correctas alternativas para alcanzar una meta. El objetivo, permite que el esfuerzo sea regulado. El ser humano puede lograr con mayor facilidad sus acciones proyectadas, cuando tiene muy claramente qué es lo que se debe hacer. De igual forma, el objetivo permite trabajar con mayor persistencia y que sumado al esfuerzo es posible lograr.

Vroom (1964), establece que son tres las variables que dan como la motivación: valencia, expectativas e instrumentalizada. La primera está referida a que la persona valora una actividad determinada, el interés o deseo posee para llevarla a cabo. La segunda se conceptúa como el creer que probablemente un determinado acto conllevará a un determinado resultado. La tercera está referida a que si la persona alcanza un determinado resultado, este servirá de algo.

Los investigadores Porter y Lawer desarrollaron la motivación en un modelo más completo, referida a la Teoría de las expectativas de Vroom (García,

2008) proponiendo que el interés en la ejecución de actividades o metas alcanzadas, es el esfuerzo aplicado es la que la determina. Influye el conocimiento, habilidad y destreza de la persona para que el trabajo pueda ser realizado percibiendo cual es el trabajo que se requiere. Con el desempeño se puede lograr recibir recompensas intrínsecas, tales como la autorrealización o sensación de logro, y recompensas extrínsecas, como por ejemplo el prestigio.

Bruce y Pepitone (2002) concluyen lo siguiente: de presentarse en algún momento una sensación de estar percibiendo algo o ningún impacto en el positivo desempeño y la motivación del personal, es recomendable tener en consideración que no siempre será posible controlar o cambiar algunos factores que perjudiquen el entusiasmo de los colaboradores por sus tareas encomendadas. En ciertos casos las responsabilidades, los salarios, condiciones laborales y los beneficios no pueden ser controlados por los gerentes.

Es importante por tal motivo que tener presente que la motivación y el desempeño están entrelazadas. Resulta necesario que los colaboradores logren relacionarse con la realización de un trabajo excepcional y satisfacción de sus propias necesidades. Uno de los aspectos que puede adentrarse a la motivación y pueda crear un efecto en el desempeño de un colaborador es desconocer qué realmente se espera de él. Si los colaborares saben qué es lo que deben realizar en situaciones diferentes, conocerán mucho mejor cómo afrontar sus acciones en otras circunstancias. Se darán cuenta de que el hecho de adecuarse a determinadas circunstancias son parte de la vivencia diaria y esa acción debe de acrecentarse en su motivación.

Maslow, A. (1954), Realizó un trabajo de investigación referida a la motivación y la personalidad, conceptúa que el individuo respecto a la motivación tiene un conjunto de necesidades establecidas por jerarquías, según la importancia que en función de sus circunstancias el ser humano les otorga.

De allí se interpreta que las percepciones que tenga el personal de una empresa donde presta sus servicios repercuten en el rendimiento de su trabajo y, por ende, la motivación laboral, lo que influye directamente en la calidad de vida institucional, en su respectiva productividad o en la prestación de su servicio, en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali.

El clima y la motivación laboral, ya que el comportamiento de los individuos en las instituciones trae como consecuencia que se origine un ambiente queafectara tanto a los trabajadores como a los objetivos de la misma. En la búsqueda por la mejora de los servicios que contribuyan a la mejora del Servicio público, la presente investigación busca evaluar la motivación y el desempeño del trabajador en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali.

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?
- ¿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.
- 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.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable 1: Clima laboral

Definición conceptual

Chiavenato (2000), define "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, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros.

Definición operacional

Dimensiones

- Autorrealización
- Involucramiento laboral

- Supervisión
- Comunicación

1.5.2 Variable 2: Motivación laboral

Definición conceptual

En relación a la Motivación según Stephen P. Robbins, (2004), define "Comportamiento Organizacional", la motivación son procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta.

Definición operacional

Dimensiones

- Necesidad de logro
- Necesidad de afiliación
- Necesidad de poder

1.5.3 Operacionalización de variables

Tabla 1: Operacionalización de variables

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

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

1.6.1 Conveniencia

El presente proyecto de investigación será conveniente porque ayudará a desarrollar un clima laboral y motivación adecuada donde se pueda trabajar en un ambiente acorde y motivado, que estará enmarcado dentro del beneficio que todos los trabajadores deben tener, lo cual es muy importante para el logro de los objetivos y metas.

1.6.2 Relevancia social

La investigación tendrá una gran relevancia social porque ayudara al cumplimiento adecuado de la gestión del presupuesto por resultados y por tal esto contribuirá a la sociedad con beneficios que se puedan visualizar.

1.6.3 Implicancias prácticas

En cuanto a lo Práctico, por lo que el objetivo de la presente investigación es determinar de qué manera se desarrolla el clima laboral y motivación laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, debe ser un proceso que se realice periódicamente, para poder hacer los cambios necesarios e implementarlos de manera acertada, para mantener un clima adecuado, que favorezca el rendimiento, con los resultados obtenidos de este estudio ayudara a resolver diferentes problemas que se presentan en la institución.

1.6.4 Valor teórico

Desde el punto de vista teórica, el estudio permitirá conocer las teorías sobre el clima laboral y la motivación laboral, con la finalidad de mejorar la gestión institucional de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali.

1.6.5 Utilidad Metodológica

En cuanto al aspecto metodológico, esta investigación ofrecerá instrumentos confiables y validos que servirán de antecedentes para otras investigaciones.

1.7 Viabilidad

El presente estudio es viable, pues se dispone de los recursos, medios y presupuesto necesario para su ejecución y en términos de utilidad busca lograr un mayor nivel de compromiso por parte de personal que labora en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019, en miras de concretar los objetivos planteados, enriqueciendo así el sector público, aplicando las medidas correctivas a que hubiere lugar.

1.8 Limitaciones

La presente investigación se realizó con toda normalidad, por lo que no se presentaron ninguna dificultar para su desarrollo.

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, Llegando a las conclusiones siguientes: Que al describir la situación actual de los planes de Motivación Laboral de Contact-Center 2001 C.A., se determinó como rasgo fundamental para el desarrollo de investigación del curso que la ausencia de la aplicación de los mismos ocasionó el desarrollo de un clima laboral negativo en el cual predomina la insatisfacción laboral específicamente en el departamento de cobranzas. Y hay que tener en cuenta que el descuido por la insatisfacción del cliente interno (empleado) ocasiona que la empresa deje de ser eficiente en términos de operatividad que no puedan cumplir con las metas y objetivos.

García (2016) *"La motivación laboral" Valladolid-España*. Concluyendo que desarrollar el trabajo resulta importante para conseguir los objetivos en el ámbito empresarial, debiendo correctamente definir estrategias que permitan incrementar su desarrollo y motivación. El otorgamiento remunerativo resulta ser un importante factor, en vista que se observa como la mayor causa de abandono laboral tal como observó en un 45% de los trabajadores entrevistados, pero la remuneración intrínseca relacionado a las emociones resulta ser fundamental, y asimismo se observa en la

presentación del gráfico, que el 55% de los trabajadores entrevistados por un pésimo ambiente laboral abandonaría su trabajo.

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 logró obtener las conclusiones siguientes: Los factores principales influyentes en el desempeño son los que hacen referencia al entorno laboral, siendo éstos: Trabajo en equipo y Seguridad e Higiene, los mismos que se consideran como factores operativos y que son parte de los extrínsecos dentro de la motivación. Los aspectos motivacionales que influyen mayormente en los trabajadores son la remuneración que resulta ser un factor extrínseco y el reconocimiento como factor intrínseco; siendo la expectación el medio preferido para obtener retribución, estos tienden a influir en la labor de los trabajadores administrativos de la empresa. Según los resultados del desempeño evaluados, indicaron que la mitad (50%) registró aceptable puntuación, encontrando en el equipo 15 trabajadores del proyecto Napoli y 4 de Ciudad Santiago, mientras que la otra mitad (50%) de los trabajadores evaluados registró regular puntuación, encontrándose 19 trabajadores de Ciudad Santiago. A los trabajadores del área comercial se les entrega iguales beneficios económicos (bonos, premios, % comisión, movilización, entre otros), sin embargo, en los no económicos permaneces ciertos beneficios que los trabajadores del proyecto Napoli reciben y que los de ciudad Santiago no, lo que conlleva a su inconformidad. La empresa Furoiani Obras y Proyectos, emplean el sistema de recompensa monetaria atractiva, sin embargo, eso no significa que desean solo

reconocimiento de esa manera, muy por el contrario, desean reconocimiento no económico, otorgándoles prestigio profesional y personal.

Padrón, G. (2017), realizó una investigación en la Universidad Urdaneta, denominada *"Clima Organizacional y Satisfacción Laboral",* Las conclusiones derivadas de este estudio, fueron que se corroboró un tipo de clima organizacional autoritario paternalista y una alta satisfacción, y la relación entre ambas variables fue muy positiva y fuerte con un valor de R=0.99; lo que indica que dicha correlación es fuerte positiva, y cuando la variable clima organizacional crece en esa misma proporción se comporta la variable satisfacción laboral. La relevancia de este estudio representa un aporte importante para el desarrollo de la investigación debido a su relación, donde se encontraron algunos indicadores inmersos dentro de la misma, tales como los tipos de clima destacando el paternalista, autoritario explotador, participativo en grupo, así como también en la parte metodológica los resultados servirán de base para verificar como influye el clima de acuerdo con liderazgo que presenten los directivos en 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"*. Los resultaron señalaron que las enfermeras del centro Quirúrgico del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo de Chiclayo respecto al clima laboral calificaron como medianamente favorable predominado como potencial la Autorrealización, estando impedidas de lograrlo en su máxima expresión debido al exceso de trabajo,

logros pocos valorados, escaso compromiso y supervisión, contribuyendo en la insatisfacción y desmotivación, necesidad que no es atendida por los directivos de dicho hospital, y en cuanto a la satisfacción laboral las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo de Chiclayo, respecto a la satisfacción laboral se ubican en un nivel medianamente satisfactorio justificándose por la falta de fortalecimiento de los beneficios sociales y/o remunerativos, así como el mejoramiento del ambiente donde se realiza el trabajo a esto se añade el capitalhumano y el material no suficiente, las debilitadas relaciones interpersonales y las políticas administrativas que son inestables para la profesión.

Castillo (2015) ***"****Clima, Motivación Intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos",* desarrollada en la ciudad de Lima, tomando en consideración que en el Perú, concluyendo que el propósito de la investigación es conocer la relación existente entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral en una empresa del sector privado, cabe señalar que con respecto a la variable clima organizacional, se optó por utilizar elpuntaje total de la escala para realizar los análisis estadísticos (esta opción es viable al usar la prueba seleccionada); se tomó la decisión de trabajar con dicho puntaje debido al número de participantes reclutados (cien empleados), pese a que el análisis se desarrolló en los términos planteados, también se ha considerado conveniente observar cómo se organiza la información requerida en las distinta dimensiones que propone la prueba. En relación a la variable motivación, los análisis estadísticos se realizaron con las sub áreas de regulación externa, introyectada identificada e intrínseca no se incluyó el área de a motivación pues solo un caso extremo fue

registrado en esta condición al observar la distribución de los datos, en cuanto a la satisfacción laboral, el análisis de esta variable del estudio.

Sáenz (2015) ***"****Clima y Motivación Laboral en las Instituciones de Miramar-Alto Salaverry"* elaborada en la ciudad de Trujillo, concluyen que el clima, llamado también Clima Laboral, o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora, por medio de estrategias internas sin embargo para un 48 % de trabajadores el clima es favorable resultados son congruentes con hallazgos de Rousseau. Y que el Resultado debido al desfavorable-muy desfavorable nivel de autorrealización (50%).Desfavorable involucramiento laboral 850%), desfavorable supervisión (30.87%) desfavorable comunicación (30.6%) y desfavorable condición laboral (50%) datos explicados por Palma, S. (2004) al definir clima laboral como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.

Crespín (2015) *"Clima Organizacional según la percepción de los Docentes de una Institución Educativa de la Región Callao"*, utilizando como población de 80 docentes, la muestra estuvo conformada por 52 docentes de una Institución educativa del cercado del callao durante el año 2009, fue seleccionada de acuerdo con la disponibilidad de tiempo de cada docente. El estudio de tipo descriptivo, utilizandocomo diseño de investigación descriptiva, para lograr los objetivos de esta

investigación, se utilizó un cuestionario que busca recoger información de cada una de las dimensiones trabajadas, estructura, relaciones, recompensa e identidad del clima organizacional, para su descripción a través de una serie de reactivos o preguntas que buscan identificar la percepción de los participantes hacia el clima organizacional, en dicho estudio se concluyó que el clima organización según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región callao se encuentra en el nivelmedio. La dimensión estructura del clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región Callao se encuentra en el nivel medio.

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 que el Ilustre Municipio de Jipijapa no cuenta con buenas relaciones interpersonales entre las autoridades y servidores públicos. El Ilustre Municipio de Jipijapa no brinda en su totalidad el apoyo institucional y orientación administrativa para se fortalezca el estatus personal y el entorno laboral de los servidores públicos

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 de que existe relación entre clima laboral y motivación laboral de acuerdo a la prueba de hipótesis realizada es igual a r = 0.046. Existe relación entre clima laboral en la dimensión autorrealización y motivación laboral. De acuerdo a la prueba de hipótesis realizada es igual a r = 0.045. Existe relación entre clima laboral en la dimensión involucramiento

laboral y motivación laboral. De acuerdo a 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: Se acepta la hipótesis alterna porque r<0.05 y rechazamos la hipótesis nula. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la Satisfacción en el Gobierno Regional de Ucayali. Con un valor r = 0.274 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante un mejor clima organizacional, conlleva a una mejor satisfacción laboral, según la percepción de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali en el año 2015. Se acepta la hipótesis alterna porque r<0.05 y rechazamos la hipótesis nula. Existe relación significativa entre el clima organizacional y las condiciones del trabajo en el Gobierno Regional de Ucayali. Con un valor r = 0.285 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante un mejor clima organizacional existe mejores condiciones de trabajo, según la percepción de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali en el año 2015.

Dávila (2016) *"La motivación y la satisfacción laboral del profesional en el Gobierno Regional de Ucayali - 2015*. Se logró determinar que existe relación significativa entre la Motivación y la Satisfacción Laboral en el Gobierno Regional de Ucayali. Con un valor r= 0.152 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que, ante una mejor motivación, existe mejor satisfacción laboral, según

la percepción de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali - 2015. Conclusiones: Existe relación significativa entre la Motivación y la Satisfacción Laboral en el Gobierno Regional de Ucayali. Con un valor r = 0.152 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que, ante una mejor motivación, existe una mejor satisfacción laboral, según la percepción de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali - 2015. Existe relación significativa entre la motivación y el desarrollo personal en el Gobierno Regional de Ucayali. Con un valor r = 0.129 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor motivación existe mejor desarrollo personal, según la percepción de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali - 2015.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Clima laboral

Goncalves (2006), fue el constituido a partir de las diferencias sociales en los nacientes medios artesanales, viéndolo como unos elementos internos e intangibles para los seres humanos, mediante el cual los trabajadores se diferenciaban según la calidad de su medio de trabajo a través de la evolución a fin de afrontar un problema de supervivencia determinado por el ambiente.

Chiang (2010) refiere que el clima laboral y la satisfacción laboral son variables que se relacionan con el bienestar de las personas en su trabajo, su calidad de vida laboral y que, en consecuencia, afectan su desempeño. Algunas investigaciones han señalado que es más probable obtener mejores resultados laborales en alto desempeño, compromiso o cooperación, cuando las personas se sienten parte de un

grupo de trabajo con un clima organizacional satisfactorio, cuando perciben que tienen las competencias adecuadas para desarrollar su trabajo y cuando son recompensadas y reconocidas como agentes significativos de los resultados organizacionales.

Características:

Chiavenato, I (2000), Existen una serie de propiedades del clima laboral que son importantes conocer y se caracterizan por:

- El clima laboral hace referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo de la organización. Las variables que definen el clima laboral, son aspectos que guardan relación con el ambiente labora.
- El clima de una organización, tiene una cierta permanencia a pesas de experimentar cambios por situaciones coyunturales.
- El clima laboral, tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la Institución.
- El clima laboral, afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con esta.
- El clima laboral, es afectado por los compromisos y actitudes de los miembros de la organización y a su vez, afecta a dichos comportamientos y actitudes.
- El clima laboral de una organización es afectado por diferentes variables estructurales, tales como estilo de dirección, políticas, y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos, etc. Estas variables a su vez pueden ser afectadas por el clima.
- El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral.

Funciones:

Las funciones del Clima Laboral son las siguientes que debemos tener en cuenta:

Desvinculación. Lograr que grupo que actúa mecánicamente, un grupo que "no está vinculado" con la tarea que realiza se comprometa.

Obstaculización. Lograr que el sentimiento que tienen los miembros de que están agobiados con deberes de rutina y otros requisitos que se consideran inútiles. No se está facilitando su trabajo. Se vuelvan útiles.

Espíritu. Es una dimensión de espíritu de trabajo. Los miembros sienten que sus necesidades sociales se están atendiendo y al mismo tiempo están gozando del sentimiento de la tarea cumplida.

Intimidad. Que los trabajadores gocen de relaciones sociales amistosas. Esta es una dimensión de satisfacción de necesidades sociales, no necesariamente asociada a la realización de la tarea.

Alejamiento. Se refiere a un comportamiento administrativo caracterizado como informal. Describe una reducción de la distancia "emocional" entre el jefe y sus colaboradores.

Énfasis en la producción. Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por supervisión estrecha. La administración es medianamente directiva, sensible a la retroalimentación.

Empuje. Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por esfuerzos para “hacer mover a la organización”, y para motivar con el ejemplo. El comportamiento se orienta a la tarea y les merece a los miembros una opinión favorable.

Consideración. Este comportamiento se caracteriza por la inclinación a tratar a los miembros como seres humanos y hacer algo para ellos en términos humanos.

Estructura. Las opiniones de los trabajadores acerca de las limitaciones que hay en el grupo, se refieren a cuántas reglas, reglamentos y procedimientos hay, ¿se insiste en el papeleo” y el conducto regular, o hay una atmosfera abierta e informal.

Responsabilidad. El sentimiento de ser cada uno su propio jefe, no tener que estar consultando todas sus decisiones, cuando se tiene un trabajo que hacer, saber que es su trabajo.

Recompensa. El sentimiento de que a uno se le recompensa por hacer bien su trabajo, y énfasis en el reconocimiento positivo más bien que en sanciones. Se percibe equidad en las políticas de pago y promoción.

Riesgo. El sentido de riesgo e incitación en el oficio y en la organización. ¿Se insiste en correr riesgos calculados o es preferible no arriesgarse en nada?

Cordialidad. El sentimiento general de camaradería que prevalece en la atmosfera del grupo de trabajo; el énfasis en lo que quiere cada uno, la permanencia de grupos sociales amistosos e informales.

Apoyo. La ayuda percibida de los gerentes y otros empleados del grupo, énfasis en el apoyo mutuo, desde arriba y desde abajo.

Normas. La importancia percibida de metas implícitas y explicitas, y normas de desempeño; en énfasis en hacer una buen trabajo; el estímulo que representan las metas personales y de grupo.

Conflicto. El sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones, el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen.

Identidad. El sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo, la importancia que se atribuye a ese espíritu.

Conflicto e inconsecuencia. El grado en que las políticas, procedimientos, normas de ejecución, e instrumentos son contradictorias o no se aplican uniformemente.

Formulación. El grado en que se formalizan explícitamente las políticas de prácticas normales y las responsabilidades de cada posición.

Adecuación de la Planeación. El grado en que los planes se ven como adecuados para lograr los objetivos del trabajo.

Selección basa en capacidad y desempeño. El grado en que los criterios de selección se basan en la capacidad y el desempeño, más bien que en política, personalidad, o grados académicos.

Tolerancia a los errores. El grado en que los errores se tratan en una forma de apoyo y de aprendizaje, más bien que en una forma amenazante, punitiva o inclinada a culpar.

Dimensiones de la variable Clima laboral

Autorrealización

Según Palma, S. (2004), es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca al desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.

Involucramiento Laboral

Según Palma, S. (2004), es la Identificación con los valores organizaciones y compromiso para el con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

Supervisión

Según Palma, S. (2004), son las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la Supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

Comunicación

Según Palma, S. (2004), es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.

2.2.2 Motivación laboral

Según Soto, E (2001), define “Comportamiento Organizacional”, es la presión interna surgida de una necesidad, que, excitando las estructuras nerviosas, origina un estado energetizador que impulsa al organismo a la actividad; iniciando, guiando y manteniendo la conducta hasta que alguna meta (objetivo, incentivo) se logra o, la respuesta se bloquea.

García (2005), define “Organización y Dirección de Empresa”, la motivación es un estado anímico que predispone al individuo a esforzarse para alcanzar alguna meta que desea. Se supone que el estado de motivación surge por la existencia de una necesidad (individual o grupal) insatisfecha. Cuanto mayor sea esa necesidad mayor será la actividad que se despliega para satisfacerla.

De acuerdo con Chiavenato, I (2000), define la motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea, cabe señalar que un mismo individuo puede tener diferentes niveles de motivación que varían con el tiempo es decir puede estar muy motivado en un momento y menos motivado en otra ocasión, de aquí se concluye que el nivel de motivación varía entre las personas y en una misma persona.

Daft y Marcic (2005), definen la motivación al logro como “el seguimiento, dirección y persistencia de un comportamiento”. Es decir, las fuerzas internas o externas de una persona que le dan lugar entusiasmo y persistencia para seguir un

cierto curso de acción. Plantean estos mismos autores que la motivación que los incide directamente en la productividad, ya que parte del trabajo de un gerente o administrador es canalizar la motivación hacia el logro de las metas organizacionales.

Características

Álvitez, F. (2014), en relación a las características el estudio de la motivación permite entender y conocer el comportamiento humano, lo que a su vez permite preverlo y, por tanto controlarlo a través de las necesidades o motivos que impulsan el actuar de cada empleado y de los objetivos o metas que lo dirigen.

A. Es oculta, muchas veces la motivación es oculta, no se ve, sólo se ve lo que hace la persona, así como los mecanismos fisiológicos (tejidos, glándulas, hormonas) que actúan sobre el comportamiento son directamente observables, la motivación sólo puede deducirse, en parte, a partir de los cambios observados en el comportamiento. Es cognoscible, en cuanto que todo individuo con un sistema nervioso equilibrado tiene capacidad de percepción de las necesidades que hay en él.

B. Es Recurrente. Las motivaciones son recurrentes, pues con frecuencia, la satisfacción y la consiguiente pérdida de los grupos, principalmente por desempeñar roles sociales que se perciben como "opuestos" (hombres/mujeres, padres/hijos, directivos/trabajadores, ricos/pobres, etc.), tendrán las mayores diferencias en su proceso motivacional, por lo que mostrarán la menor comprensión hacia los demás y tendrán las comunicaciones más pobres. Los atractivos de las metas son temporales. Transcurrido un periodo más o menos largo, el proceso de la motivación vuelve a empezar.

C. Es Variable. Los motivos son variables tanto por su intensidad como por el modo en que son satisfechos, así tenemos:

C.1. Variabilidad en la intensidad. Dos factores inciden sobre la motivación potenciándola o restringiéndola: La ausencia de refuerzo que aumenta la motivación. La fuerza de una necesidad, y consiguientemente de un incentivo, depende del tiempo que haya pasado desde que la necesidad se satisfizo la última vez.

C.2. Variabilidad en el modo de satisfacción. La variabilidad se produce tanto en la conducta como en la meta, siendo general e individual:

- La general procede de la diferencia de culturas.
- La individual procede de la diferencia entre personas. Al desarrollarse la motivación en la interacción social con otras personas, influye decisivamente la experiencia de cada una.

D. Es simultáneamente única y múltiple. La motivación es única en su tendencia hacia la "supervivencia" y/o hacia la actualización, crecimiento o desarrollo del propio potencial. La motivación es múltiple por la diversidad de campos o áreas en los que se manifiesta esa tendencia o impulso: sexo, seguridad, aprobación, afecto etc, tal diversidad convierte el proceso motivacional en complejo por la interacción entre todos los factores confluyentes; y abre la cuestión de si existe alguna carencia más poderosa, y cuál sea la jerarquía entre ellas. La motivación es fundamental para cualquier proceso de desarrollo humano que se lleve a cabo. Aunque no se puede enseñar, ni existe realmente un mecanismo para motivarse, lo que importa es que lo que se haga, sea a gusto.

Funciones

Por ello las funciones están catalogadas en dos grandes áreas:

- proporcionar al organismo la energía necesaria para llevar a cabo la acción. Como se mencionó, depende del interés y gusto por hacerlo.
- Dirige el comportamiento a ciertos fines, relacionado con el refuerzo y el incentivo.
- El refuerzo es una condición que fortalece la conducta e influye en la adaptación corporal o conducta, la comunicación o expresión del mensaje y la expresión subjetiva .
- El incentivo es un objetivo o condición externa al sujeto capaz de satisfacer una necesidad y que tiene que producir el comportamiento para lograr la meta o propósito, se divide en dos: positivos de recompensa o negativos de castigo.

Propiedades:

Entre las principales propiedades de la motivación se encuentran las siguientes las cuales pueden ser fácilmente puntualizadas:

- Mientras mayor es el deseo o la necesidad se incrementará en gran medida la motivación.
- La motivación supera a las razones.
- Tanto la conducta como el comportamiento de los individuos, son elementos que influyen directamente sobre la motivación y el grado de la misma en el individuo.
- La motivación impulsa el desarrollo de las nuevas soluciones y del ingenio.
- Por medio de la motivación se logra establecer nuevos esquemas de interacción entre los individuos.

Dimensiones de la variable motivación laboral

Necesidad de Logro o Realización:

Según McClelland en (1989) y Chiang (2010) nos dice que es el impulso de sobresalir, deseo de luchar por alcanzar el éxito. La persona con necesidad de logro se encuentra motivada por llevar a cabo algo difícil, alcanzar algo realmente difícil mediante el reto y desafío de sus propias metas y con ello avanzar en el trabajo.

Necesidad de Afiliación:

Según McClelland en (1989) y Chiang (2010) nos dice que es el deseo de relacionarse con otras personas. La persona con necesidad de asociación, está motivada por la afiliación y posee la necesidad de tener relaciones amigables y se motiva hacia interactuar con la gente y con los demás compañeros de trabajo. La afiliación conduce a sentirse respaldado por la ayuda, respeto y consideración de los demás.

Necesidad de Poder:

Según McClellanden (1989) y Chiang (2010) nos dice que es el deseo de conseguir que otros se comporten de determinada manera, diferente a como hubieran actuado de manera natural. La persona con necesidad de por esta motivada por obtener y conservar la autoridad.

2.3 Bases o Fundamentos Filosóficos del tema de investigación

En la teoría de las organizaciones ha primado la visión del hombre, su comportamiento y el procesamiento de su información. Las visiones se han orientado a señalar que el hombre es muy importante en el desarrollo de las organizaciones y de las empresas. Desde las teorías de Taylor, quien trató de constituir una teoría científica de la administración, ya se recomendaba que hay que analizar el puesto para elegir lo más apropiadamente a la persona para el desempeño de la tarea, seleccionar a la persona de acuerdo a las características del puesto, hay que capacitar a las personas y que había que recompensar a las personas (mencionado en Spector, P. 2005).

Entonces, el hombre es un valor fundamental en la concepción y funcionamiento de las organizaciones de todas las épocas, especialmente en las sociedades post moderno. Dentro de las concepciones del hombre como parte de una organización y con la facultad para procesar información, sino y sobre todo sus condiciones emocionales, actitudinales y expectativas. En este sentido, es importante la visión de Gardner (1987), por ello, la organización no es sólo un área de aspectos del procesamiento como la percepción, atención, memoria, el razonamiento y la resolución de problemas, sino también que hay un enfoque más amplio que va desde las emociones hasta la teoría cultural y política, la psicología social y hasta la psicología evolutiva, entre otras áreas, relacionándose positivamente con la Teoría Organizacional Funcionalista (mencionado en Spector, P., 2005).

De esta manera, aparece la psicología cognitiva y la psicología de las inteligencias en el marco explicativo del comportamiento en las organizaciones, cobrando el lenguaje un papel preponderante, pues es el vehículo fundamental de la difusión de los planes, clima y cultura organizacional y de los sistemas de significados (Schein, 1990, mencionado en Sisto, 2005).

De acuerdo a Parker (1997), en el nuevo estilo de manejo de las organizaciones se debe conceptualizar a ellas como entidades culturales fundadas en las relaciones sociales y en las que el conocimiento se distribuye socialmente, el mismo que es la principal ventaja competitiva de las organizaciones modernas, las que privilegian conceptos tales como aprendizaje organizacional, trabajo en equipo y gestión por competencias en la que importa el producto social, la experiencia de los individuos, el saber en torno a procesos de negocio y características de los cambios en los mercados (Druker, 1992).

Si el conocimiento hay que gestionarlo, también hay que gestionar a los individuos que integran esta comunidad; de esta manera aparece el concepto de gestión de las competencias como una función de la administración de los recursos humanos, basada en el conocimiento y desempeño organizacional, así como en producción de interacciones y de las cuales pueda emerger el conocimiento. Se entiende la gestión de las competencias como los conocimientos, las cualidades y aptitudes que se dan en el contexto social organizacional de relativa flexibilidad. (Jiménez, 1997). Estos fundamentos son la base filosófica del conocimiento que se

obtenga en la presente investigación y en la que se entiende como su emergencia como un proceso de construcción social.

2.4 Definiciones conceptuales

Adaptabilidad

Capacidad de una persona o cosa para adaptarse a un nuevo medio o situación.

Ambiente Físico

En un estudio de clima organizacional es importante conocer las condiciones físicas de la organización como iluminación, ruido, temperatura y las dimensiones de las oficinas. Por ejemplo, a pesar de la proliferación de los cubículos, muchas personas se quejan de este tipo de estructura, ya que constituyen barreras arquitectónicas que obstaculizan una comunicación espontánea y fluida y, por ende, el trabajo en equipo y la creatividad.

Clima Organizacional

Es el ambiente humano en el que desarrollan su actividad los trabajadores de una organización. Se dice que existe un buen clima en una organización cuando la persona trabaja en un entorno favorable y por tanto puede aportar sus conocimientos y habilidades.

Competencia Laboral

Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicados o demostradas en el ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingresos por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o del negocio.

Comportamiento Organizacional

Es el estudio del comportamiento humano en el lugar de trabajo, la interacción entre las personas y la organización, y la organización misma. Los objetivos principales del comportamiento organizacional son explicar, predecir y controlar dicha conducta. Comunicación La comunicación es el medio que permite orientar las conductas individuales y establecer relaciones interpersonales funcionales que ayuden a trabajar juntos para alcanzar una meta.

Condiciones laborales

El concepto de condiciones laborales es bastante amplio y se encuentra relacionado con el entorno en que se trabaja, abarcando lo que es seguridad ocupacional, salud y condiciones de trabajo en general. En ese sentido, su impacto se reflejará en la calidad de vida del trabajador a través de su indicador satisfacción del trabajador.

Desempeño Humano

El desempeño es un esfuerzo individual que depende de habilidades y capacidades de la persona y del papel que desempeña, siendo influenciado también por factores condicionantes.

Liderazgo

Hay mucha literatura con respecto a este concepto, y uno de tantas definiciones lo engloba como la capacidad o habilidad que tiene una persona o individuo para influir, inducir, animar, motivar etc. a otros individuos a llevar a

cabo un conjunto de objetivos, con entusiasmo y por voluntad propia dentro de un entorno.

Realización personal

La realización personal es un desafío para toda persona, pero su logro implica la superación de muchos obstáculos, entre ellos la mala interpretación del concepto, pues la realización no se limita al placer momentáneo, sino que engloba una serie de metas que producen satisfacción verdadera y duradera.

Conflicto:

Fisas, V. (2001) Define al conflicto como un proceso interactivo que se da en un contexto determinado. Es una construcción social, una creación humana, diferenciada de la violencia (puede haber conflictos sin violencia, aunque no violencia sin conflicto), que puede ser positivo o negativo según cómo se aborde y termine, con posibilidades de ser conducido, transformado y superado.

Frustración:

Terrón, A. (2012) La frustración es una respuesta emocional que aparece como fruto de un conflicto psicológico ante un hecho no gestionado. El impacto de la frustración sobre una persona varía de acuerdo a su personalidad y a diversas variables que son difíciles de controlar.

Satisfacción:

Robbins, S. (1996) coincide con Weinert a la hora de definir la satisfacción en el puesto, centrándose básicamente, al igual que el anterior, en los niveles de satisfacción e insatisfacción sobre la proyección actitudinal de positivismo o negativismo, definiéndola "como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene

actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él".

Incentivo:

Laffont y Mortimer, (2002). El incentivo es la promesa de una compensación por realizar cierta acción que desea quien ofrece el incentivo es la recompensa total, que abarca los aspectos financieros y no financieros, condicionada a la medición del resultado de un trabajo o a la observancia de ciertas normas de conducta (Town et al., 2004). Siempre han existido incentivos, por lo menos desde que apareció la división de trabajo y el intercambio económico el mercado de competencia perfecta ofrece un incentivo obvio: la expectativa de ganancias.

Recursos Humanos:

Arias, F. (1979) Es la disciplina que se encarga de organizar a los trabajadores y a las personas que laboran en una empresa para alcanzar los objetivos de ambas partes.

2.5 Bases epistémicos

En esta parte del trabajo de investigación, se resumen los resultados teóricos de las variables.

En cuanto a la variable Clima laboral lo sustenta la **Teoría X y Teoría Y de McGregor Douglas McGregor** es el creador de las teorías "Teoría X" y "Teoría Y". Son dos teorías contrapuestas de dirección; en la primera, los directivos consideran que los trabajadores sólo actúan bajo amenazas, y en la segunda, los directivos se

basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar. “Después de observar la manera en que los gerentes tratan con sus empleados, McGregor concluyó que la opinión de aquellos sobre la naturaleza humana se basa en un conjunto de premisas con las que moldean su comportamiento hacia sus subordinados.

La Teoría X postula cuatro premisas de los gerentes: 1. A los empleados no les gusta el trabajo y, siempre que pueden, tratan de evitarlo. 2. Puesto que no les gusta el trabajo, hay que obligarlos, controlarlos o amenazarlos con castigos para conseguir las metas. 3. Los empleados evitarán las responsabilidades y pedirán instrucciones formales siempre que puedan. 4. Los empleados colocan su seguridad antes que los demás factores del trabajo y exhibirán pocas ambiciones. Como contraste con estas ideas negativas sobre la naturaleza humana, McGregor señaló cuatro premisas que llamó teoría Y: 1. Los empleados pueden considerar el trabajo tan natural como descansar o jugar. 2. Las personas se dirigen y se controlan si están comprometidas con los objetivos. 3. La persona común puede aprender a aceptar y aún a solicitar responsabilidades. 4. La capacidad de tomar decisiones innovadoras está muy difundida entre la población y no es propiedad exclusiva de los puestos administrativos”.

En la teoría X se supone que las necesidades de orden inferior dominan a los individuos. En la teoría Y se asume que rige las necesidades de orden superior. El propio McGregor sostenía la convicción de que las premisas de la teoría Y son más validas que la teoría X. Por tanto, proponía ideas como la toma participativa de

decisiones, puestos de trabajo de responsabilidad y estimulantes, así como buenas relaciones en los grupos, como medios para aumentar al máximo la motivación laboral de los empleados. Las premisas de una y otra teoría serán las apropiadas dependiendo la situación, considerando que la base de toda motivación consiste en hacer el trabajo atractivo y lleno de satisfacciones para quien lo ejerce, se considera importante que el trabajo se debe hacer más fácil y agradable.

En cuanto a la variable motivación laboral lo sustenta las Motivaciones de Logro de David Mcclelland (1989) Indica que la teoría de la motivación de logro es la continuidad de la (Ley del Efecto), por lo tanto, todos tenemos como objetivo la obtención de premios y evitar los castigos.

¿En cada uno de nosotros resulta igual de fuertes el objetivo de buscar éxitos y evitar fracasos?

- Existen individuos arriesgados que no muestran duda en exponerse al fracaso con tal de alcanzar el éxito.
- Existen individuos conservadores que prefieren renunciar a sus posibilidades de alcanzar el éxito con tal de no correr riesgos innecesarios
- El (motivo de logro) es muy importante en puestos de mando y dirección la misma que va desde la búsqueda de satisfacciones a evitar los reveses; toda vez que decisivamente va a condicionar el estilo de toma de decisiones y la reacción ante las amenazas y oportunidades.

Respecto de la teoría de motivación de logro se resumen algunas conclusiones:

- La motivación tiene a relacionarse con la autoestima, es importante la confianza que se pueda tener en uno mismo y mantener la esperanza de alcanzar el éxito o positivas experiencias respecto al futuro (optimismo).
- Los individuos con elevado motivo de logro tienden a creer en ellos mismos y por lo tanto no tienen la menor duda para en situaciones de peligro exponerse y saber cuáles serán los resultados a situaciones de resultado incierto, confían en salir airosas siempre en base a su elevada seguridad.
- Con probabilidad de éxito 0,50 y de fracaso de 0,50 están en la búsqueda de situaciones inciertas. Va a depender de uno mismo el resultado en estas condiciones, dado que es un máximo desafío.
- Existen individuos que cuando exteriorizan una baja motivación de logro tienden a aceptar o asumir las situaciones de probabilidades de éxito y fracaso de forma extrema: situaciones de baja incertidumbre, en que resulta probable que el éxito sea de 0,90 y la de fracaso de 0,10 o al contrario.

CAPÍTULO III

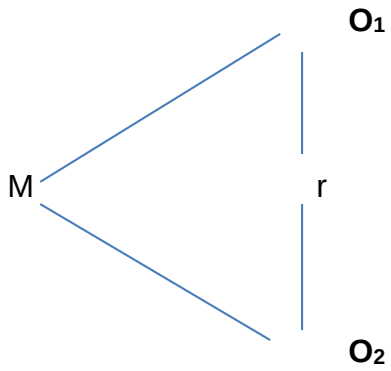
MARCO TEÓRICO

3.1 Tipo de investigación

No experimental, se define como la “Búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son no manipulables apunta Kerlinger, F. & Lee, H. (2002).

3.2 Diseño y esquema de investigación

El diseño empleado fue de tipo Correlacional; porque se analizará la relación o asociación existente entre dos variables dentro de una misma unidad de investigación o estudio. Marroquín, R. (2012), describe a este tipo de diseño como aquel instrumento que tiene como finalidad establecer el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Se caracterizan porque primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlaciónales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación.



M: Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali

O1: Clima laboral.

O2: motivación laboral.

r: Relación de entre ambas variables.

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la 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

Para Hernández, R. (2010), Una muestra es adecuada cuando está compuesta por un número de elementos suficientes para garantizar la existencia de las mismas características 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 muestra coincide con nuestra población, por contar con una escasa población (48 trabajadores). Muestra por conveniencia según Hernández, R. (2006).

3.4 Definición operativa del 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.

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)

Estas deben ser respaldados mediante la aplicación de 2 cuestionarios como instrumentos de recolección de datos: Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019 para evaluar la variable 1: clima laboral y para evaluar la Variable 2: motivación laboral.

Tabla Nº 3

Elección de Técnica e Instrumento

Variable	Técnica	Instrumento
Variable 1: clima laboral	Encuesta	Cuestionario 1
Variable 2: motivación laboral	Encuesta	Cuestionario 2

Validez

Va a ser efectuada por medio de la evaluación realizada por 3 jueces, quienes revisaran el contenido de los instrumentos a fin de evidenciar objetividad en función a los objetivos y teorías, podrán dar su visto bueno para que luego los instrumentos sean aplicados con el fin de recabar la información pertinente para la investigación.

Confiabilidad

La confiabilidad de Alfa de Cronbach es un coeficiente de equivalencia por tanto no tiene en cuenta ciertas fuentes de error como el error temporal, y por ello no puede tomarse como reemplazo de un coeficiente de estabilidad.

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 a=0,893 (altamente confiable).

Procesamiento de los datos

Para el análisis de los datos obtenidos se han aplicado métodos estadísticos, utilizado el software estadístico SPSS ─ 23 y la hoja de cálculo EXCEL, sistema que ha permitido, definir una base de datos, determinar el promedio, desviación típica, varianza y coeficiente de variación. Asimismo, con la estadística descriptiva se ha podido determinar la contrastación de la hipótesis, utilizado el software estadístico SPSS v 23 correlación de coeficiente de Pearson.

Presentación de datos

Para la presentación de los datos obtenidos se emplearán los Gráficos, que son formas visibles de presentar los datos. Permiten que en forma simple y rápida se observen las características de los datos o las variables.

CAPÍTULO IV

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.

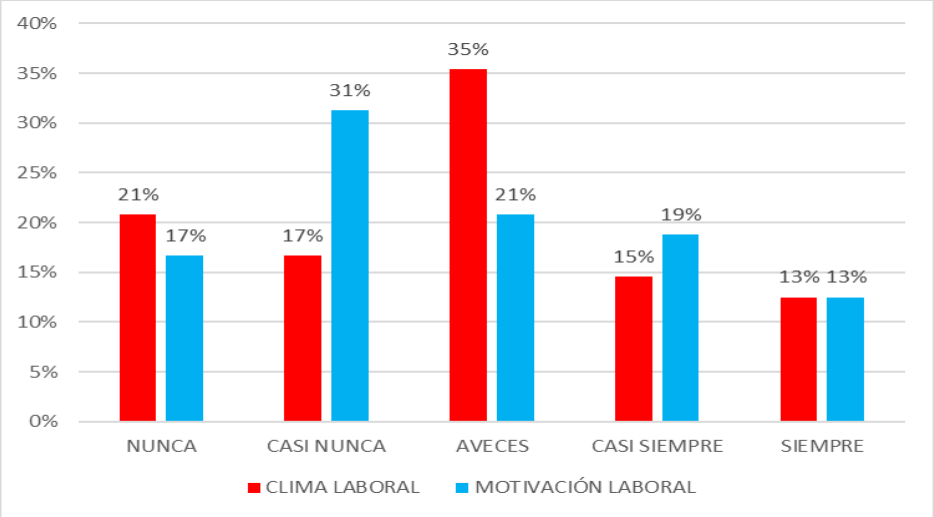
Tabla 4

Comparación de puntajes de las variables clima laboral y motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción 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 motivación laboral*



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%.

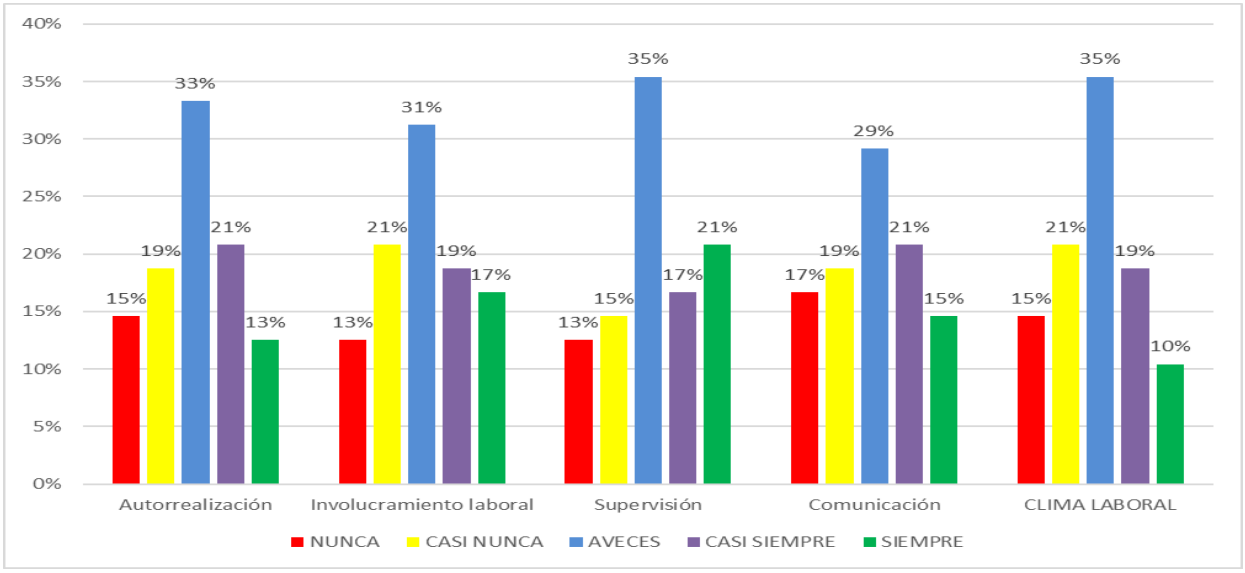
Tabla 5

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		Involucramientolaboral		Supervisión		Comunicación		CLIMA LABORAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
NUNCA	7	15%	6	13%	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.



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.

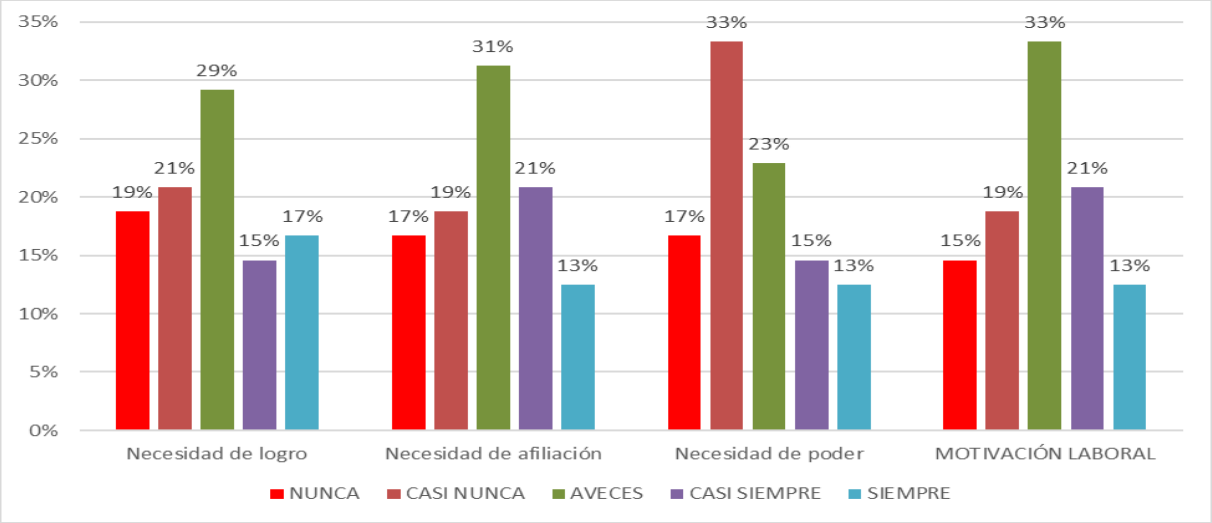
Tabla 6

Valoración de los niveles obtenidos de las dimensiones de la variable motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción 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*



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 Hi, y se rechaza la Ho.

Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05 se acepta la Ho y se rechaza la Hi.

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.

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 significativa 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.

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 significativa 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.

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 significativa entre el involucramiento laboral y la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, con un valor r = 0.885 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

.

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 significativa entre la supervisión y la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, con un valor r = 0.876 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

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 significativa entre la comunicación y la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, con un valor r = 0.881 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

CAPÍTULO V

DISCUSION DE LOS RESULTADOS

5.1. CONSTRASTACION DE LOS RESULTADOS

El presente trabajo de investigación titulada “Clima laboral y la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019”, que de acuerdo con los resultados obtenidos de la investigación se observó que el objetivo general, fue determinar 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. El valor de la correlación fue de 0.901 (correlación positiva alta). De igual manera se determinó que 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%.

Estos resultados de la variable clima laboral se encuentra sustentado en la investigación realizada por Ferreyros (2016), tesis desarrollada “*Clima organizacional y satisfacción laboral en el Gobierno Regional de Ucayali en el año 2015”,* Logrando obtener las conclusiones siguientes: Se acepta la hipótesis alterna porque r<0.05 y rechazamos la hipótesis nula. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la Satisfacción en el Gobierno Regional de Ucayali. Con un valor r = 0.274 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante un mejor clima organizacional, conlleva a una mejor satisfacción laboral, según la percepción de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali en el año 2015. Se acepta la hipótesis alterna porque r<0.05 y rechazamos la hipótesis nula. Existe relación significativa entre

el clima organizacional y las condiciones del trabajo en el Gobierno Regional de Ucayali. Con un valor r = 0.285 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante un mejor clima organizacional existe mejores condiciones de trabajo, según la percepción de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali en el año 2015.

En relación con la variable motivación laboral los resultados se encuentran sustentados en la investigación de García (2016) *"La motivación laboral" Valladolid-España*. Concluyendo que desarrollar el trabajo resulta importante para conseguir los objetivos en el ámbito empresarial, debiendo correctamente definir estrategias que permitan incrementar su desarrollo y motivación. El otorgamiento remunerativo resulta ser un importante factor, en vista que se observa como la mayor causa de abandono laboral tal como observó en un 45% de los trabajadores entrevistados, pero la remuneración intrínseca relacionado a las emociones resulta ser fundamental, y asimismo se observa en la presentación del gráfico, que el 55% de los trabajadores entrevistados por un pésimo ambiente laboral abandonaría su trabajo.

Con respecto a las hipótesis específicas, se determinó que existe relación significativa entre el clima laboral y las dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión y comunicación, la variable motivación laboral con las dimensiones necesidad de logro, necesidad de afiliación y necesidad de poder en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, concordando con Montalván (2016) *"El ClimaLaboral y la Motivación Laboral en el Hospital Regional de Pucallpa en el año 2015",* Llegando a las principales conclusiones de que existe relación entre clima laboral y motivación laboral de acuerdo a la prueba de hipótesis realizada es igual a r = 0.046. Existe relación entre clima laboral en la dimensión autorrealización y motivación laboral.

De acuerdo a la prueba de hipótesis realizada es igual a r = 0.045. Existe relación entre clima laboral en la dimensión involucramiento laboral y motivación laboral. De acuerdo a la prueba de hipótesis realizada es igual a r = -0.042

Del mismo modo coincide con la teoría relacionada a la En cuanto a la variable Clima laboral lo sustenta la **Teoría X y Teoría Y de McGregor Douglas McGregor** es el creador de las teorías "Teoría X" y "Teoría Y". Son dos teorías contrapuestas de dirección; en la primera, los directivos consideran que los trabajadores sólo actúan bajo amenazas, y en la segunda, los directivos se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar. “Después de observar la manera en que los gerentes tratan con sus empleados, McGregor concluyó que la opinión de aquellos sobre la naturaleza humana se basa en un conjunto de premisas con las que moldean su comportamiento hacia sus subordinados.

La Teoría X postula cuatro premisas de los gerentes: 1. A los empleados no les gusta el trabajo y, siempre que pueden, tratan de evitarlo. 2. Puesto que no les gusta el trabajo, hay que obligarlos, controlarlos o amenazarlos con castigos para conseguir las metas. 3. Los empleados evitarán las responsabilidades y pedirán instrucciones formales siempre que puedan. 4. Los empleados colocan su seguridad antes que los demás factores del trabajo y exhibirán pocas ambiciones. Como contraste con estas ideas negativas sobre la naturaleza humana, McGregor señaló cuatro premisas que llamó teoría Y: 1. Los empleados pueden considerar el trabajo tan natural como descansar o jugar. 2. Las personas se dirigen y se controlan si están comprometidas con los objetivos. 3. La persona común puede aprender a aceptar y aún a solicitar responsabilidades. 4. La capacidad de tomar decisiones innovadoras está muy difundida entre la población y no es propiedad exclusiva de los puestos adminitrativos”.

CONCLUSIONES

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 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.

Se acepta la hipótesis alterna porque r < 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa 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.

Se acepta la hipótesis alterna porque r < 0.05 y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre la supervisión y la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 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 significativa entre la comunicación y la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, con un valor r = 0.881 estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

RECOMENDACIONES

Se recomienda de fomentar relaciones interpersonales, entre todos los miembros que conforman la institución, para así favorecer un buen trato cordial, buen clima laboral, se identifiquen cada uno de ellos, con la finalidad de tener un buen capital humano que se sienta satisfecho y trasmita en su centro de labores.

Se recomienda desarrollar diversos talleres de sensibilización para la autoevaluación; interacción entre trabajadores, diagnóstico de satisfacción laboral con la finalidad de optimizar las relaciones entre los trabajadores de la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali.

Se recomienda realizar un constante monitoreo y evaluaciones sistematizando los resultados sobre el desempeño de tareas y en base a ello realizar capacitaciones especificas en las áreas que presentan alguna debilidad, para poder detectar a tiempo.

Se recomienda tener más apoyo de RRHH, para la difusión de la estructura, es decir los mecanismos, políticas y normas de la organización, mediante la implementación de cursos virtuales y dinámicos, que informen sobre las funciones, reglamentos y beneficios del colaborador, permitiendo así que pueda tener un mejor manejo de sus funciones al tener pleno conocimiento de la estructura de su entorno laboral. La relación confirma a mayor es liderazgo del clima laboral, mayor motivación laboral.

Se necesita mejorar los lazos de buenas relaciones sociales entre los miembros de la institución, mediante talleres de integración de equipos, que permitan generar el trabajo en equipo con el trato igualitario de los miembros de la organización, equipo y de esta manera se integren con resultados de relaciones laborales favorables, concluyendo que, a mayor relación laboral en el clima laboral, mayor el desarrollo de motivación laboral en la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Altivez, 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.

Arias, F. (1979). Conceptual and Empirical Similarities and Differences between Job Insecurity and Employability: A Test in Perú (Tesis de Doctorado Publicada). Bélgica: Universidad Católica de Leuven

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.

Castillo (2015) The Case Against Statistical Significance Testing. Harvard Educational Review, 48(3), 378-399.

Carrasco (2014), *Metodología de la investigación*. 5ta. Edición

Chiang, (2010) Relaciones entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral.

Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. Sétima edición. (7a. 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 Fede Bogotá: Editorial McGraw-Hill.

Crespín (2015) Determinants of older and younger workers' job satisfaction and organizational commitment in the contrasting labor markets of Belgium and Sweden. Ageing and Society, 28(8), 1093-1112

Daft y Marcic (2005) Burnout en profesionales de la enseñanza: un estudio en educación primaria, secundaria y superior. Psicología del Trabajo y las Organizaciones, 17, 45-62

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.

Druker (1992). Theory of work adjustment

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.

Fisas V. (2001) Estudio de la Satisfacción Laboral y sus determinantes en los trabajadores sanitarios de un área de Madrid. Revista Española de Salud Pública, 69(6), 487-497

Garcia V. (2012) The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. Educational and Psychological Measurement, 70, 628-646. doi: 10.1177/0013164409355698.

Garcia, D. (2005). Topics in Multivariate Analysis.

García (2008). Validation evidence in ten languages for the revised motivation at work scale: Cross-cultural evidence for self-determination theory applied to the work domain. Manuscript submitted

García Sáenz, 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, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2006). *Metodología de la investigación.* México: Mc GRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES

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.

Kerlinger, F. & Lee H. (2002). Principles and practice of structural equation modeling (2 ed.). Nueva York: The Guilford Press

Marroquín, R. (2012), Metodología De La Investigación — 4ª 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.

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.

Monteza (2016). La motivación y el Clima Organizacional en la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Revista Internacional Administración y Finanzas, 3(1), 39-48

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.

Parker (1997) Comportamiento humano en el trabajo. (13a ed.) México: McGraw-Hill Interamericana

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. (1996), “*Comportamiento Organizacional”.* 10ª Edición México, Pearson/Prentic Hall.

Sáenz (2015) Clima y Cultura Organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. Revista ACIMED, 20(4), 67-75.

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 emociones New York: Thomson Learning.

Spector, P. (2005). Psicología Industrial y Organizacional. México: Ed. Manual Moderno.

Stephen P. y Robbins (2004). Motivación, Satisfacción y Vinculación ¿Es gestionable la voluntad de las personas en el trabajo?. Revista Acción Psicológica, 5(1), 9-28.

Toala (2016). The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of actitudes Chicago, Ilinois: Rand McNally psychology series

Torrecilla, O, (2003) Clima organizacional y su relación con la productividad Laboral, disponible en Fuente Académica, consulta diciembre 2015.

Terrón (2012). Diagnóstico del clima organizacional de una empresa privada. Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología. Pontificia Católica del Perú, Lima, Perú.

Trenchera (2005) Workplace Psychological Harassment in Canadian Nurses: a Descriptive Study. Journal of Health Psychology, 18(3), 383-396. Recuperado de http://hpq.sagepub.com/content/18/3/383.full.pdf

Vroom, V. (1964). Work and motivation [Trabajo y motivación]. New York: Wiley.

ANEXOS

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.

<table>
<tr><th>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</th><th>OBJETIVOS</th><th>HIPOTESIS</th><th>VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES</th><th>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</th></tr>
<tr>
<td>¿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?</td>
<td>Determinar la relación entre el clima laboral y la motivación laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali – 2019.</td>
<td>Existe relación significativa entre el clima laboral y la motivación laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019.</td>
<td rowspan="2">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</td>
<td rowspan="2">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.

<table>
<tr><th>Fuentes</th><th>Técnicas</th><th>Herramientas</th></tr>
<tr><td>Primaria</td><td>Encuesta</td><td>Cuestionario</td></tr>
<tr><td>Secundaria</td><td>Análisis documental</td><td>Resumen de autores</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>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?</td>
<td>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.</td>
<td>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.</td>
</tr>
</table>

ANEXO 2.

INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

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	¿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 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?					

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?					

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 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.					

ANEXO 3.

FICHA DE VALIDACIÓN



FICHA DE VALIDACION



I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dr. Manuel Rocha Gonzales	Docente en la UNU	Encuesta	Bach. Kevin Allison Arévalo Gaviara

Título: La inteligencia emocional y la toma de decisiones en las Jefaturas del Hospital Regional de Pucallpa- Ucayali 2021.

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 -40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONABILIDAD	Adecuado para valorar de las estrategias del nuevo enfoque pedagógico					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico - científicos de la tecnología educativa					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10.OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X
Promedio de porcentaje						90%

III. OPINION DE APLICACION

IV. PROMEDIO DE VALIDACION			
Pucallpa, 23 de abril del 2022	00008208		961633525
Lugar y Fecha	DNI N°	FIRMA DEL EXPERTO	TELEFONO

FICHA DE VALIDACION

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dr. Miguel Oscar López y Ojeda	Docente en la UNU	Encuesta	Bach. Kevin Albion Antonio Guevara

Título: La inteligencia emocional y la toma de decisiones en las Jefaturas del Hospital Regional de Pucallpa -Ucayali 2021.

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 -40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONABILIDAD	Adecuado para valorar de las estrategias del nuevo enfoque pedagógico					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico - científicos de la tecnología educativa					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10.OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X
Promedio de porcentaje						92%

III. OPINION DE APLICACION

IV. PROMEDIO DE VALIDACION

Pucallpa, 19 de abril del 2022	00693404		961543043
Lugar y Fecha	DNI Nº	FIRMA DEL EXPERTO	TELEFONO

FICHA DE VALIDACION

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dra. Catherine Ferreyros De Olivari	Docente en la Escuela de Posgrado de la UNU	Encuesta	Bach. Kevin Allison Arévalo Guevara

Título: La inteligencia emocional y la toma de decisiones en los Jefaturas del Hospital Regional de Pucallpa -Ucayali 2021.

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 -40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONABILIDAD	Adecuado para valorar de las estrategias del nuevo enfoque pedagógico					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico - científicos de la tecnología educativa					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10.OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X
Promedio de porcentaje						90%

III. OPINION DE APLICACION

IV. PROMEDIO DE VALIDACION

Pucallpa, 19 de abril del 2022	00106525		985354274
Lugar y Fecha	DNI N°	FIRMA DEL EXPERTO	TELEFONO

ANEXO 4.

FORMATO DE CONFIABILIDAD

FORMATO DE CONFIABILIDAD

ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable 1: CLIMA LABORAL

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2}\right)$$

$$\alpha = \left(\frac{24}{23}\right).\left(1 - \frac{7.1538}{45.2915}\right)$$

$$\alpha = 0.896$$

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

FORMATO DE CONFIABILIDAD

ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable 2: MOTIVACIÓN LABORAL

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2}\right)$$

$$\alpha = \left(\frac{15}{14}\right).\left(1 - \frac{7.8487}{36.9919}\right)$$

$$\alpha = 0.893$$

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

FORMATO DE CONFIABILIDAD

ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable 1: CLIMA LABORAL

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2}\right)$$

$$\alpha = \left(\frac{24}{23}\right).\left(1 - \frac{7.1538}{45.2915}\right)$$

$$\alpha = 0.896$$

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

FORMATO DE CONFIABILIDAD

ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable 2: MOTIVACIÓN LABORAL

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2}\right)$$

$$\alpha = \left(\frac{15}{14}\right).\left(1 - \frac{7.8487}{36.9919}\right)$$

$$\alpha = 0.893$$

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

FORMATO DE CONFIABILIDAD

ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable 1: CLIMA LABORAL

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2}\right)$$

$$\alpha = \left(\frac{24}{23}\right).\left(1 - \frac{7.1538}{45.2915}\right)$$

$$\alpha = 0.896$$

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

FORMATO DE CONFIABILIDAD

ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable 2: MOTIVACIÓN LABORAL

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2}\right)$$

$$\alpha = \left(\frac{15}{14}\right).\left(1 - \frac{7.8487}{36.9919}\right)$$

$$\alpha = 0.893$$

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

ANEXO 5.

MATRIZ DE VALIDACION DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de clima laboral"
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento "Cuestionario de clima laboral", para determinar 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.
- **DIRIGIDO A:** Los trabajadores de la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali.
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Manuel Rocha Gonzales
- **CARGO:** Docente de la Universidad Nacional de Ucayali
- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 X	2	1

Dr. Manuel Rocha Gonzales
Doctor en Administración

MATRIZ DE VALIDACION

TÍTULO DE LA TESIS: Clima laboral y la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019.

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL EN LA DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DE UCAYALI 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUCION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA LABORAL	Autorrealización	Apreciación del personal en su desarrollo	1 al 6			X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		
	Involucramiento laboral	Compromiso para el cumplimiento Identificación con los valores organizacionales	7 al 12			X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		
	Supervisión	Relación de apoyo y orientación para las tareas Significación de superiores en la supervisión	13 al 18			X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		

	comunicación	Claridad y coherencia de la precisión de la información relativa Grado de fluidez	19 al 24			X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		



Dr. Manuel Rocha Gonzales
Doctor en Administración

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de clima laboral"

- **OBJETIVO:** Validar el instrumento "Cuestionario de clima laboral", para determinar 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

- **DIRIGIDO A:** Los trabajadores de la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali.

- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Miguel Oscar López y Ojeda

- **CARGO:** Docente de la Universidad Nacional de Ucayali

- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 X	2	1



Dr. Miguel Oscar López y Ojeda
Doctor en Gestión Empresarial

MATRIZ DE VALIDACION

TÍTULO DE LA TESIS: Clima laboral y la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019.

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL EN LA DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DE UCAYALI 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUCION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA LABORAL	Autorrealización	Apreciación del personal en su desarrollo	1 al 6			X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		
	Involucramiento laboral	Compromiso para el cumplimiento Identificación con los valores organizacionales	7 al 12			X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		
	Supervisión	Relación de apoyo y orientación para las tareas Significación de superiores en la supervisión	13 al 18			X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		

	comunicación	Claridad y coherencia de la precisión de la información relativa Grado de fluidez	19 al 24			X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		



Dr. Miguel Oscar López y Ojeda
Doctor en Gestión Empresarial

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de clima laboral"

- **OBJETIVO:** Validar el instrumento "Cuestionario de clima laboral", para determinar 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.

- **DIRIGIDO A:** Los trabajadores de la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali.

- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dra. Catherine Ferreyros De Olivari

- **CARGO:** Docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali

- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 X	2	1

Dra. Catherine Ferreyros De Olivari
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

MATRIZ DE VALIDACION

TÍTULO DE LA TESIS: Clima laboral y la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019.

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL EN LA DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DE UCAYALI 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUCION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA LABORAL	Autorrealización	Apreciación del personal en su desarrollo	1 al 6			X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		
	Involucramiento laboral	Compromiso para el cumplimiento Identificación con los valores organizacionales	7 al 12			X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		
	Supervisión	Relación de apoyo y orientación para las tareas Significación de superiores en la supervisión	13 al 18			X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		

	Comunicación	Claridad y coherencia de la precisión de la información relativa Grado de fluidez	19 al 24			X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		X X X X X X		

.....

Dra. Catherine Ferreyros De Olivari
Doctora en Gestión Publica y Gobernabilidad

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de motivación laboral"
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento "Cuestionario de motivación laboral", para determinar 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.
- **DIRIGIDO A:** Los trabajadores de la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali.
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Manuel Rocha Gonzales
- **CARGO:** Docente de la Universidad Nacional de Ucayali
- EVALUADOR: **VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 X	2	1

Dr. Manuel Rocha Gonzales
Doctor en Administración

MATRIZ DE VALIDACION

TÍTULO DE LA TESIS: Clima laboral y la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019.

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DE UCAYALI 2019.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUCION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACIÓN LABORAL	Necesidad de logro	Deseo de luchar para alcanzar metas y objetivos	1 al 5			X X X X X		X X X X X		X X X X X		X X X X X		
	Necesidad de afiliación	Deseo de relacionarse con otras personas	6 al 10			X X X X X		X X X X X		X X X X X		X X X X X		
	Necesidad de poder	Conseguir que otros se comporten de determinada manera	11 al 15			X X X X X		X X X X X		X X X X X		X X X X X		

Dr. Manuel Rocha Gonzales
Doctor en Administración

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de motivación laboral"
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento "Cuestionario de motivación laboral", para determinar 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.
- **DIRIGIDO A:** Los trabajadores de la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Miguel Oscar López y Ojeda
- **CARGO:** Docente de la Universidad Nacional de Ucayali
- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 X	2	1

Dr. Miguel Oscar López y Ojeda
Doctor en Gestión Empresarial

MATRIZ DE VALIDACION

TÍTULO DE LA TESIS: Clima laboral y la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019.

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DE UCAYALI 2019.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUCION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SI	NO	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACIÓN LABORAL	Necesidad de logro	Deseo de luchar para alcanzar metas y objetivos	1 al 5			X X X X X		X X X X X		X X X X X		X X X X X		
	Necesidad de afiliación	Deseo de relacionarse con otras personas	6 al 10			X X X X X		X X X X X		X X X X X		X X X X X		
	Necesidad de poder	Conseguir que otros se comporten de determinada manera	11 al 15			X X X X X		X X X X X		X X X X X		X X X X X		

Dr. Miguel Oscar López y Ojeda
Doctor en Gestión Empresarial

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de motivación laboral"

- **OBJETIVO:** Validar el instrumento "Cuestionario de motivación laboral", para determinar 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.

- **DIRIGIDO A:** Los trabajadores de la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali.

- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dra. Catherine Ferreyros De Olivari

- **CARGO:** Docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali

- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 X	2	1

Dra. Catherine Ferreyros De Olivari
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Clima laboral y la motivación laboral en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali - 2019.

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DE UCAYALI 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACIÓN LABORAL	Necesidad de logro	Deseo de luchar para alcanzar metas y objetivos	1 al 5			X X X X X		X X X X X		X X X X X		X X X X X		
	Necesidad de afiliación	Deseo de relacionarse con otras personas	6 al 10			X X X X X		X X X X X		X X X X X		X X X X X		
	Necesidad de poder	Conseguir que otros se comporten de determinada manera	11 al 15			X X X X X		X X X X X		X X X X X		X X X X X		

Dra. Catherine Ferreyros De Olivari
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de motivación laboral"

- **OBJETIVO:** Validar el instrumento "Cuestionario de motivación laboral", para determinar 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.

- **DIRIGIDO A:** Los trabajadores de la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali.

- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dra. Catherine Ferreyros De Olivari

- **CARGO:** Docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali

- **EVALUADOR: VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 X	2	1

Dra. Catherine Ferreyros De Olivari
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

ANEXO 6

BASE DE DATOS DE CLIMA LABORAL

	Autorrealización						Σ	Involucramiento laboral						Σ	Supervisión						Σ	Comunicación						
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	15
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	18
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	13
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	18
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	15
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	22
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	15
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	29
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	18
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	14
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	19
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	17
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	15
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	10
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	19
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	24
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	21
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	15
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	19
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	17
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	14
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	20
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	16
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	18
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	18
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	21
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	23
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	9
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	14
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	11
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	20
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	17
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	28
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	17
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	15
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	20
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	21
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	21
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	23
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	17
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	20
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	17
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	18
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	23
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	16
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	10
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	20
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	15

BASE DE DATOS DE MOTIVACIÓN LABORAL

	Necesidad de logro					Σ	Necesidad de afiliación					Σ	Necesidad de Poder					Σ
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	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

ANEXO N 7

EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS DE LA INVESTIGACION










Centro
de Empleo



