



UPP
Universidad Privada de Pucallpa

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE NEGOCIOS**

TESIS

**“Motivación laboral y compromiso organizacional de la Dirección
Regional de Salud, Ucayali 2024”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIANDO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

AUTOR:

Jose Luis Rengifo Huaman (orcid.org/0009-0003-0923-3011)

ASESOR:

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales (orcid.org/0000-0001-6465-7763)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y Desarrollo Organizacional


Sub línea:
Desarrollo Organizacional

**UCAYALI -PERÚ
2024**

JURADO EVALUADOR



.....
Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Presidente



.....
Mg. Omar Wilder Chaparro Flores
Secretario



.....
Mg. Marcos Matos Macedo
Vocal



.....
Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las 04:01 pm del día viernes 24 de mayo del 2024 a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la tesis titulada "MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD, UCAYALI 2024", elaborado por el bachiller JOSE LUIS RENGIFO HUAMAN.

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: **Presidente Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio, Secretario Mg. Omar Wilder Chaparro Flores y Vocal Mg. Marcos Matos Macedo**; designados con RESOLUCIÓN N° 077-2024-FCCyA-UPP de fecha 17 de mayo del 2024; luego el señor presidente instó al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.


Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición al bachiller **JOSE LUIS RENGIFO HUAMAN**, para que seguidamente absolvieran las preguntas de cada jurado en su área.

Al terminar la sustentación, el Presidente indica al bachiller y público en general, que el jurado se retira para la deliberación.


Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que el bachiller **JOSE LUIS RENGIFO HUAMAN** fue:

- | | | |
|------------------------------|-------|-------------------------------------|
| - Aprobado por Excelencia | 19-20 | <input type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Unanimidad | 17-18 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Mayoría | 14-16 | <input type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Mayoría | 11-13 | <input type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Unanimidad | 00-10 | <input type="checkbox"/> |

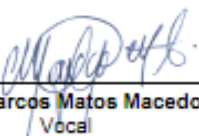
Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta dando por aprobado por mayoría con nota 17 que los Miembros del Jurado la suscriben en señal de conformidad. **Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado**, el Presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las 05:09 pm Horas del mismo día, de lo que se da fe.



Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Presidente



Mg. Omar Wilder Chaparro Flores
Secretario



Mg. Marcos Matos Macedo
Vocal

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, **José Luis Rengifo Huamán**, estudiante egresado de la Escuela Profesional de Administración de Negocios de la Universidad Privada de Pucallpa, identificados con DNI **45874200**, con la tesis titulada **“Motivación laboral y compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024”**

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Pucallpa.

Lugar y fecha: Pucallpa, 17 de abril del 2024


.....
José Luis Rengifo Huamán
DNI 45874200

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N°017-2024

El Coordinador de Investigación de la Universidad Privada de Pucallpa, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis) Titulado:

"Motivación laboral y compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024."

Facultad : **Ciencias Contables y Administrativas**
Escuela Profesional : **Administración de Negocios**
Asesor(a) : **Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales**
Cuyo autor (es) : **José Luis Rengifo Huamán**

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio PlagScan, dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **9.4%**.

En tal sentido, el cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que no se debe superar el **30%** de similitud.

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 entrega la presente constancia.

Fecha: 22/04/2024

Atentamente,

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Coordinador de Investigación

DEDICATORIA

Con profundo agradecimiento, dedico esta tesis a mis padres, quienes con su amor incondicional y constante apoyo han sido mi mayor inspiración y motivación a lo largo de este arduo camino académico. Su sacrificio y confianza en mí han sido la fuerza que me ha impulsado a alcanzar mis metas. A mi familia, amigos y seres queridos, les agradezco por su comprensión, paciencia y aliento inquebrantable. Este logro es también suyo. Que este trabajo sea un modesto tributo a su inquebrantable apoyo y amor.

El autor.

AGRADECIMIENTO

expresa su profundo agradecimiento a todas las personas que contribuyeron significativamente a la realización de la tesis. Destaca la orientación experta y el constante apoyo de su director/a de tesis, así como las valiosas sugerencias y debates enriquecedores de profesores/as y compañeros/as de estudio. Reconoce el apoyo logístico y financiero proporcionado por [institución/organización], fundamental para la culminación del trabajo. Además, agradece el inquebrantable apoyo emocional y la comprensión de su familia y amigos/as, cuyo aliento y confianza fueron su mayor motivación.

Los autores

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación de motivación laboral y compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024. La metodología fue de tipo correlacional, enfoque cuantitativo, método deductivo, diseño No experimental, La población estuvo conformada por 12 administrativos de la Dirección Regional de Salud de Ucayali. La muestra fue la misma, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Los resultados de la variable motivación laboral se observó que el 50.7% de los administrativos de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, manifestó que no es considerada la variable motivación laboral, mientras que el 43.1% manifestó que a veces es considerada y el 6.2% manifestó que sí. Mientras que el compromiso organizacional, se observó que el 52.8% de los administrativos de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, manifestó que no es considerada la variable compromiso organizacional, mientras que el 23.6% manifestó que a veces es considerada y el 23.6% manifestó que sí. La conclusión principal fue que la motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024. Con un valor $r=0.792$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Palabras clave: Motivación laboral, compromiso organizacional, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between work motivation and organizational commitment of the Regional Health Directorate, Ucayali 2024. The methodology was correlational, quantitative approach, deductive method, non-experimental design. The population was made up of 12 administrative personnel from the Ucayali Regional Health Directorate. The sample was the same, the sampling was non-probabilistic for convenience. The results of the work motivation variable showed that 50.7% of the administrative staff of the Regional Health Directorate of Ucayali stated that the work motivation variable is not considered, while 43.1% stated that it is sometimes considered and 6.2% He stated yes. While organizational commitment, it was observed that 52.8% of the administrative staff of the Regional Health Directorate of Ucayali stated that the variable organizational commitment is not considered, while 23.6% stated that it is sometimes considered and 23.6% stated yes. The main conclusion was that work motivation is significantly related to the organizational commitment of the Regional Health Directorate, Ucayali 2024. With a value $r=0.792$ estimated by the Pearson correlation coefficient.

Keywords: Work motivation, organizational commitment, job satisfaction.

ÍNDICE

PORTADA	i
JURADO EVALUADOR	ii
ACTAS DE SUSTENTACIÓN	iii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iv
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
ÍNDICE	x
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del Problema	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos	2
1.3. Formulación de Objetivos	2
1.3.1. Objetivo general	2
1.3.2. Objetivos específicos	2
1.4. Justificación de la investigación	3
1.4.1. Justificación teórica	3
1.4.2. Justificación Práctica	3
1.4.3. Justificación Metodológica	3
1.4.4. Implicancias Social	3
1.5. Delimitación del estudio	3
1.5.1. Delimitación Espacial	3
1.5.2. Delimitación Temporal	4
1.6. Viabilidad del estudio	4
1.6.1. Viabilidad Técnica	4
1.6.2. Viabilidad Financiera	4
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	5
2.1. Antecedentes del problema	5

2.2. Bases Teóricas	10
2.2.1. Motivación laboral	10
2.2.2. Compromiso organizacional	13
2.3. Definición de términos básicos	15
2.4. Formulación de hipótesis	16
2.4.1. Hipótesis general	16
2.4.2. Hipótesis específicas	16
2.5. Variables	17
2.5.1. Definición conceptual de la variable	17
2.5.2. Definición operacional de la variable	17
2.5.3. Operacionalización de la variable	18
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	20
3.1. Diseño de la investigación	20
3.2. Población y muestra	21
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento	23
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	23
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	24
4.1. Presentación de resultados	24
4.2. Discusión	37
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
ANEXOS	44
Anexo 1: Matriz de consistencia	44
Anexo 2: Instrumentos de aplicación	45
Anexo 3: Matriz de validación	47
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	59
Anexo 5: Base de datos	60
Anexo 6: Galería de fotos	61

Índice de tablas

Tabla 1. Motivación laboral	18
Tabla 2. Compromiso organizacional	19
Tabla 3. Validadores	23
Tabla 4. Frecuencia de la variable motivación laboral	25
Tabla 5. Frecuencia de la dimensión comunicación	27
Tabla 6. Frecuencia de la dimensión satisfacción laboral	28
Tabla 7. Frecuencia de la dimensión diseño del puesto de trabajo	29
Tabla 8. Frecuencia de la variable compromiso organizacional	30
Tabla 9. Frecuencia de la dimensión competencia	31
Tabla 10. Frecuencia de la dimensión comportamiento esperado	32
Tabla 11. Frecuencia de la dimensión actitud	33
Tabla 12. Correlación motivación laboral y compromiso organizacional	34
Tabla 13. Correlación comunicación y compromiso organizacional	35
Tabla 14. Correlación satisfacción laboral y compromiso organizacional	36
Tabla 15. Correlación diseño puesto trabajo y compromiso organizacional	37

Índice de figuras

Figura 1. Frecuencia de la variable motivación laboral	25
Figura 2. Frecuencia de la dimensión comunicación	27
Figura 3. Frecuencia de la dimensión satisfacción laboral	28
Figura 4. Frecuencia de la dimensión diseño del puesto de trabajo	29
Figura 5. Frecuencia de la variable compromiso organizacional	30
Figura 6. Frecuencia de la dimensión competencia	31
Figura 7. Frecuencia de la dimensión comportamiento esperado	32
Figura 8. Frecuencia de la dimensión actitud	33

INTRODUCCIÓN

En Ucayali, se ha observado que en los administrativos de muchas entidades no existe una motivación laboral el cual hace que tengan bajo rendimiento en el trabajo, por ende, se demuestra que no existe un compromiso organizacional de parte de las entidades de la región.

Es por ello que formulamos el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación de Motivación laboral y Compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024?

Esta investigación está estructurada en:

CAPÍTULO I: Se describe el problema de la investigación, en ella se aborda el planteamiento del problema, la formulación del problema y objetivos, así como la justificación, delimitación y viabilidad.

CAPÍTULO II: En este capítulo se da a conocer los antecedentes del problema, las bases teóricas y las definiciones de los términos básicos, las hipótesis y el estudio de las variables.

CAPÍTULO III: En este capítulo trata sobre la metodología, el diseño de la investigación. A su vez, se menciona también la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como también la validez y confiabilidad y las técnicas para el procesamiento de la información.

CAPÍTULO IV: En este capítulo se presenta los resultados y la discusión.

Finalmente, se da a conocer las conclusiones y recomendaciones y se describe las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

A nivel mundial, en estudio realizado por Ipsos para la multinacional Steelcase a más de 70 000 trabajadores de diez países rebela que solo el 59% de los empleados se sienten satisfechos, mientras que el 41% se encuentran insatisfechos en sus centros laborales, donde los países con mayor índice de desmotivación figuran España y Francia. Las principales causas para la insatisfacción es el estrés, la dificultad para concentrarse, no disponer de privacidad al trabajar en espacios abiertos. Todos estos factores repercuten en los intereses del trabajador y también repercute directamente en los resultados de la compañía. (p.2) Keane (2016).

A nivel nacional, Según el portal web Trabajando.com.pe en el Perú un 35% de trabajadores peruanos suele “mentir” para faltar al trabajo. Al parecer, las razones de este comportamiento sería la 5 “desmotivación”, el 33% de estos casos nos indica que las excusas que da el trabajador serían: De ir a una “entrevista de trabajo” (28%), la costumbre de “pedir permiso” (28%). (p.7). Mori (2014).

En el Perú el nivel de ausentismo laboral se traduce en 12 días de permisos al año esta situación es ocasionado en su mayoría por el estrés que se genera en su centro laboral” (p.12) Hernández (2016).

En el plano local, se ha observado que en los administrativos de muchas entidades no existe una motivación laboral el cual hace que tengan bajo rendimiento en el trabajo, por ende, se demuestra que no existe un compromiso organizacional de parte de las entidades de la región.

Es por ello que formulamos el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación de Motivación laboral y Compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024?

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación de motivación laboral y compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024?

1.2.2. Problemas Específicos

1. ¿Cuál es la relación de comunicación y compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024?
2. ¿Cuál es la relación de satisfacción laboral y compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024?
3. ¿Cuál es la relación de diseño del puesto de trabajo y compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024?

1.3. Formulación de Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación de motivación laboral y compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Determinar la relación de comunicación y compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.
2. Determinar la relación de satisfacción laboral y compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.
3. Determinar la relación de diseño del puesto de trabajo y compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica

La investigación se justificó teóricamente porque se amplió los conceptos teóricos de motivación laboral y compromiso organizacional de los administrativos, así como sus dimensiones e indicadores.

1.4.2. Justificación Práctica

La investigación se justificó porque uso la motivación laboral y compromiso organizacional de los administrativos de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, en la región.

1.4.3. Justificación Metodológica

Se utilizó el método deductivo, que consiste en partir del punto más grande a lo más pequeño. La aplicación en la investigación parte del conocimiento teórico de las variables de estudio aplicada al cuestionario que se aplicará a los sujetos del estudio.

1.4.4. Justificación Social

El personal y los ciudadanos que se vieron beneficiados con la calidad de servicio que la institución puede brindar.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación Espacial

Estuvo limitada por la Dirección Regional de Salud de Ucayali, región de Ucayali.

1.5.2. Delimitación Temporal

La delimitación temporal fue desde el mes de abril a julio del 2024.

1.6. Viabilidad del estudio

1.6.1. Viabilidad Técnica

El proceso investigativo contó con equipos informáticos, materiales de escritorio y acceso a información de los administrativos de la Unidad de Tecnología de la Información de la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

1.6.2. Viabilidad Financiera

El estudio de investigación se realizó con recursos propios del investigador.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. A nivel Internacional

Gutiérrez (2012) en su tesis titulada: “Diagnóstico de motivación y su influencia en el desempeño de los trabajadores de una empresa almacenadora. Desarrollada en el Instituto Tecnológico de Monterrey, México”; para obtener el grado de maestría, cuyo objetivo fue conocer la relación entre la motivación y desempeño de los trabajadores de una empresa almacenadora. El diseño de la investigación fue de tipo no experimental correlacional en una muestra de 60 personas se llegó a las siguientes conclusiones: La motivación es un concepto complejo lo cual deriva en la subjetividad de este comportamiento. En la búsqueda de presentar los hallazgos de una manera más objetiva se usaron diferentes teorías. El estudio presentado nos indica que el coeficiente de correlación fue de 0,216. Esto representa una correlación positiva débil, por lo tanto, se

rechaza dicha problemática: a mayor satisfacción de necesidades, mayor será el desempeño de los trabajadores de la empresa almacenadora.

Naranjo (2020) en su tesis *La calidad del servicio y satisfacción de los usuarios en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS*, concluyó que, se determinó que existe una relación directa y significativa del 63% entre las dos variables de estudio *Calidad del Servicio y Satisfacción del Usuario* en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en el área de atención universal de la ciudad de Ambato. Se identificó el nivel de satisfacción de los usuarios en cuanto a la calidad del servicio que reciben en el área de atención universal, mediante la encuesta realizada obteniendo como resultado que solo el 24% de la población de estudio, se encuentran satisfechos con los servicios prestados por el personal, es decir el servicio proporcionado no se encuentra alineado a los requerimientos de los usuarios. Y se diagnosticó que la calidad del servicio que 10 ofrece la institución no cumple a cabalidad las exigencias de los usuarios, con un nivel de satisfacción en la calidad de los servicios del 29% de la población de estudio, obteniendo así puntos de observación que deben ser analizados para incrementar la satisfacción del usuario (p. 69).

Salazar e Izquierdo (2018) en su tesis *“Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana”*, nos indican que del análisis efectuado se determinó que el nivel de satisfacción laboral, del personal del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para el año 2017 es del 70,96%; mientras que el nivel de compromiso organizacional es del 69,91%. Además, se evidencia que existe una relación significativa entre la variable de satisfacción laboral y la variable de compromiso organizacional, es decir que el personal del Banco que tiene satisfacción laboral, tiende a encontrarse comprometido con la organización.

2.1.2. A nivel nacional

Carrasco (2021) en su estudio titulado *Compromiso organizacional y*

satisfacción laboral en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú, Chimbote 2019, como resultados, la investigación da cuenta que el compromiso organizacional tiene relación significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores del banco de Crédito del Perú Chimbote 2019, detalle obtenido con un valor $r=0.217$ detectado por la prueba Tau-b de Kendall. Esto nos quiere decir que, a un mejor compromiso organizacional, mejor será la satisfacción laboral de los colaboradores.

Bisetti (2015) en su tesis titulada: “Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015. Desarrollada en la universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. Para obtener el título profesional de licenciado en psicología, Cuyo objetivo fue determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015. El diseño de la investigación fue de tipo no experimental correlacional en una muestra de 60 personas. Por lo cual se llegó a las siguientes conclusiones: La presente investigación dio como resultado la existencia de una relación baja entre la motivación y el desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú en el año 2015, El grado de motivación laboral presente en el personal representa un 53.6 % a un nivel alto, muy alto 25.2%, a nivel medio 15.9%; a lo contrario del 1.3% presenta un nivel bajo en cuanto al desempeño laboral presente en el personal. De acuerdo a las correlaciones entre las dimensiones y las variables, indica que existe una correlación baja entre las dimensiones de logro y la variable de 21 desempeño laboral, en el personal subalterno. También el estudio nos indica que existe una correlación inversa muy baja entre la dimensión de poder y la variable desempeño laboral. también el estudio nos indica que existe una correlación inversa muy baja entre la dimensión de afiliación y la variable desempeño laboral de la Institución Armada del Perú.

Valdivia (2014) en su tesis titulada “El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa Danper-Trujillo S.A.C”. Desarrollada en la Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Para obtener el título profesional de licenciada en administración, cuyo objetivo fue

determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa Danper-Trujillo S.A.C, en su tesis no experimental descriptiva y fue realizada en una muestra de 80 personas. Se llegó a las siguientes conclusiones: 23 El espacio físico que presenta Danper-Trujillo en cuanto al lugar donde se labora es propicio para la realización de las funciones laborales debido a que es muy amplio y cómodo el espacio donde se labora ,cuentan además con accesos a equipo propios que hacen que el trabajador tenga un buen desempeño en el desarrollo de sus actividades diarias ,en cuanto al clima laboral en la empresa es casi siempre ideal y propicia para la realización de sus funciones, debido a que en ciertas ocasiones se han presentado altercados entre compañeros de trabajo pero esto no han sido muy trascendentes entre ellos, pero de todas maneras esto ha generado que el entorno laboral no se ha del todo propicio para un buen clima laboral y a la vez que la organización represente un lugar cómodo para que los colaboradores ejerzan sus funciones. También se percató en el estudio de investigación la existencia de la falta de comprensión por parte de los jefes hacia sus subordinados, esto se debe a que los jefes buscan quedar bien ante los dueños mas no les importa llevar una buena comunicación con sus súbditos. Por lo cual no hay una clara comprensión con respecto a lo que el trabajador requiere y un entendimiento hacia ellos, incluso los jefes hacen trabajar fuera de la hora establecida, ocasionando así que el trabajador baje su rendimiento en consecuencia del desgaste físico innecesario.

2.1.3. A nivel local

Ozambela y Tuesta (2023) en su tesis titulada Comunicación interna y el compromiso organizacional de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022, tuvo como objetivo general determinar cuál es la relación que existe entre la comunicación interna y el compromiso organizacional; su tipo de investigación fue básico, su nivel fue no experimental y su diseño de estudio Descriptivo correlacional-causal, tuvo como población de 32 trabajadores

del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo, para medir las variables de estudios este empleó como técnica la encuesta y sus instrumentos fueron dos cuestionarios. Como principales resultados que se puede apreciar que de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad Provincial De Coronel Portillo, 2022, el 59,4 % determinaron que existe una relación regular entre la comunicación interna y el compromiso organizacional; de la misma manera, obtuvimos la $\rho=0.451$ cuya correlación es positiva moderada, un Sig. (bilateral) o $p\text{valor} = 0.010 < 0.05$, entonces obtuvimos que existe relación directa entre la comunicación interna y el compromiso organizacional de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad Provincial De Coronel Portillo, 2022.

Linares (2022) en su tesis “Clima organizacional y satisfacción laboral de la industria forestal cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019”, que con respecto a los resultados se tuvo que el 27.6% de trabajadores precisaron que el clima organizacional fue bueno y la satisfacción laboral regular en la empresa Industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería; en cuanto a la comprobación de la hipótesis general se tuvo una correlación positiva alta de 0.597 y un Sig. aceptable de 0.000 menor de 0.05. En consecuencia, existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la industria Forestal Cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019.

García y Oversluijs (2023) en su tesis Satisfacción de los Contribuyentes y Compromiso Organizacional en los trabajadores del Servicio de Administración de Recaudación Tributaria de La Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022, el cual tuvo como objetivo principal determinar de qué forma la satisfacción de los contribuyentes se relaciona con el compromiso organizacional en los trabajadores del servicio de administración de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022. Esta investigación utilizó un tipo de investigación básica, con un nivel no experimental, de diseño correlacional causal, su población fue el total de trabajadores del área de recaudación tributaria de

la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo; siendo 32 trabajadores, fue una muestra poblacional, debido a que la población fue menor de 50. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, teniendo como instrumento el cuestionario, la cual fue aplicada a la muestra de estudio. Los principales resultados de esta investigación fueron, con respecto al objetivo general, la tabla 2 y figura 2 que nos brindaron los resultados, los cuales nos indican la respuesta a la pregunta ¿De qué manera la satisfacción de los contribuyentes se relaciona con el compromiso organizacional en los trabajadores del servicio de administración de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo?, Los trabajadores determinaron satisfacción de los contribuyentes; se relacionó de manera regular con el compromiso organizacional en un 59,4% para la hipótesis general. Luego de gestionar los datos se obtuvo el valor Rho de contraste que fue de 0.531 positiva moderada y un p-valor ,002; por lo tanto, se aceptó la hipótesis general: La satisfacción de los contribuyentes se relaciona con el compromiso organizacional en los trabajadores del servicio de administración de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Variable: Motivación laboral

Definición

Chiavenato (2007) menciona que: “La motivación laboral es la capacidad que poseen las organizaciones de generar estímulos con el objetivo de que sus trabajadores dirijan, orienten o direccionen sus actitudes para llegar a resultados positivos en su desempeño” (p.110).

Freeman et al. (2009) definen que: “La motivación laboral es el deseo de realizar esfuerzos por alcanzar las metas de la organización, pero esto está condicionado por la necesidad de satisfacción de alguna necesidad individual” (p.35).

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

Altivez y Ramírez (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.

- 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.
- 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.
- Es Variable. Los motivos son variables tanto por su intensidad como por el modo en que son satisfechos.

- 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

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.

Dimensiones de Motivación laboral

1. Comunicación

Según Robbins y Judge (2009) manifiestan que es el proceso por el cual se transmite información y significados de una persona a otra. Asimismo, es la manera de relacionarse con otras personas a través de ideas, hechos, pensamientos y valores. La comunicación es el proceso que une a las personas para que compartan sentimientos y conocimientos, y que comprende transacciones entre ellas. En toda comunicación existen por lo menos dos personas: la que envía un mensaje y la que lo recibe. Una persona sola no puede comunicarse, el acto de comunicación sólo se puede realizar si existe otra persona receptora. Las organizaciones no pueden existir ni operar sin comunicación; ésta es la red que integra y coordina todas sus partes. (p.247)

Sus indicadores son: Coordinación de tareas y Comprensión.

2. Satisfacción laboral

Robbins (2002) menciona que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente. (p.150).

Sus indicadores son: Remuneración y Clima laboral.

3. Diseño del puesto de trabajo

Robbins y Judge (2009) definen: “Al diseño del trabajo como la forma en que están organizados los elementos de un trabajo” (p.245)

Sus indicadores son: Autonomía e Identidad de la tarea.

2.2.2. Variable: Compromiso organizacional

Definición

Aguirre y Flores (2022) muestra que es el grado de identidad psicológica del trabajador en organización donde se desenvuelve. Asimismo, es aceptación e ideología similar a los objetivos y valores que

sigue la empresa, y la voluntad de seguir siendo parte de ella de manera productiva. (p.18).

Arias (2022) mencionó la importancia acerca de sus principios relacionados a la comunicación organizacional: Primero la unidad de dirección enfocado en contar con un solo encargado por área evitando las diversas interpretaciones de los mensajes que circulan desde las altas gerencias, relacionado con la comunicación descendente, segundo la cadena de escalafón la cual sirvió como un anexo en la circulación de la información, se ha relacionado con el tipo de comunicación ascendente y descendente e incluso con la comunicación horizontal y por último la unidad de mando en el cual se ha tenido que respetar las jerarquías evitando saltar los puestos para llegar al comunicador final, esto se ha relacionado con la comunicación descendente

Según Arce (2022), la variable compromiso organizacional basa o fundamenta su desarrollo en la base psicológica puesto que se trata de desarrollar emociones en el personal para que se identifique con la empresa

Características del compromiso organizacional

Arce (2022) el compromiso organizacional permite que:

- Se cumplan las metas de la organización.
- Se otorgue un esfuerzo extra.
- Se sienta identificado con la organización.
- Se trabaje 100% motivado. - Se cumpla con lo dispuesto por la organización.
- Se mejore la productividad de la organización.
- Se disminuya la rotación del personal.

Dimensiones de Compromiso organizacional

1. Competencia

Winterton et al. (2005) menciona que las competencias son aquellas características de una persona que están relacionadas con el desempeño efectivo de un trabajo y pueden ser comunes en otras situaciones.

Sus indicadores son: Flexibilidad y Decisión.

2. Comportamiento esperado

Brayinly (2020) define como una serie de expectativas que la sociedad tiene sobre un individuo. Se establecen una serie de consensos que determinan qué conductas son apropiadas y cuáles no.

Sus indicadores son: Organización y Colaboración.

3. Actitud

Eiser (1989), define la actitud de la siguiente forma: predisposición aprendida a responder de un modo consistente a un objeto social.

Sus indicadores son: Iniciativa y Habilidades.

2.3. Definiciones de términos básicos

Compromiso

Según Parages (2018) El compromiso es un valor que moviliza e implica a las personas hacia un objetivo o meta en común.

Remuneración

Según Morales y Velandia (2001), la remuneración se considera como el instrumento mediante el cual las instituciones compensan las labores de los colaboradores con la finalidad de lograr las metas de aquellos.

Clima laboral

Según 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.

Autonomía

Según la RAE (2014) es la capacidad de los sujetos de derecho para establecer reglas de conducta para sí mismos y en sus relaciones con los demás dentro de los límites que la ley señala.

Decisión

Según Chiavenato (2002) menciona que una decisión es el proceso de análisis y elección entre las alternativas disponibles de cursos de acción que la persona deberá seguir.

Iniciativa

Según Chiavenato (2002) una conducta que se manifiesta en una aproximación activa y espontánea de la persona para la realización del trabajo llevándolo a cabo mejor de lo que formalmente se requiere.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.

2.4.2. Hipótesis específicas

1. La comunicación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.
2. La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.
3. El diseño del puesto de trabajo se relaciona significativamente con el

compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual de las variables

Motivación laboral

Según Maslow (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

Compromiso organizacional

Según Mejía (2021) el compromiso organizacional se define como una fuerte creencia en los valores y objetivos organizacionales. Aquellos que tienen una carga de compromiso organizacional experimentan el poder de la identidad entre un trabajador y una organización. Corresponde a la voluntad de un empleado de hacer una contribución importante a la organización (p. 9).

2.5.2. Definición operacional de las variables

Motivación laboral

Se elaboró el instrumento “Cuestionario motivación laboral”, se ha considerado 3 dimensiones y se mide a través de la aplicación de un cuestionario. Consta de 2 indicadores por cada dimensión y 12 ítems, que será estructurada por rangos: 1= No, 2 = A veces, 3 = Si.

Compromiso organizacional

Se elaboró el instrumento “Cuestionario compromiso organizacional”, se ha considerado 3 dimensiones y se mide a través de la aplicación de un cuestionario. Consta de 2 indicadores por cada

dimensión y 12 ítems, que será estructurada por rangos: 1= No, 2 = A veces, 3 = Si.

2.5.3.Operacionalización de la variable

a. Variable 1: Motivación laboral

Tabla 1
Motivación laboral

DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Comunicación	Coordinación de tareas	1. ¿Considera que entre los administrativos de la Dirección Regional de Salud tienen coordinación de tareas?	(1) No (2) A veces (3) Si
		2. ¿Considera usted que la comunicación es importante para una buena coordinación de tareas?	
	Comprensión	3. ¿Considera usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud comprenden sus funciones en dicha entidad mencionada?	
		4. ¿Cosiera usted una buena comprensión de las funciones de los administrativos de la Dirección Regional de Salud?	
Satisfacción laboral	Remuneración	5. ¿Considera usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud están satisfechos con la remuneración que dicha entidad mencionada brinda?	
		6. ¿Considera usted que la remuneración en la Dirección Regional de Salud está equilibrada con la remuneración de otras entidades?	
	Clima laboral	7. ¿Considera que los administrativos de la Dirección Regional de Salud tienen un buen clima laboral?	
		8. ¿Considera usted que el clima laboral es importante para el desempeño de las funciones laborales?	
Diseño del puesto de trabajo	Autonomía	9. ¿Considera usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud tienen autonomía al momento de desarrollar sus funciones?	
		10. ¿Cree usted que la autonomía se da de acuerdo a la antigüedad de un trabajador?	
	Identidad de la tarea	11. ¿Cree usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud identifican las tareas que deben realizar?	
		12. ¿Considera usted que la identidad de tarea se da por consecuencia de un determinado diseño del puesto de trabajo?	

b. Variable 2: Compromiso organizacional

Tabla 2
Compromiso organizacional

DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Competencia	Flexibilidad	1. ¿Cree usted que la Dirección Regional de Salud es flexible con sus administrativos?	(1) No (2) A veces (3) Si
		2. ¿Considera usted que, si la Dirección Regional de Salud otorga flexibilidad de horario a los administrativos, estos bajen su nivel de competencia laboral?	
	Decisión	3. ¿Considera usted que la Dirección Regional de Salud permite otorgar la toma de decisión a los administrativos?	
		4. ¿Considera usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud toman buenas decisiones laborales?	
Comportamiento esperado	Organización	5. ¿Considera usted que la Dirección Regional de Salud organiza a los administrativos de en temas laborales?	
		6. ¿Considera usted que los trabajadores conocen la organización de la Dirección Regional de Salud?	
	Colaboración	7. ¿Considera usted los administrativos de la Dirección Regional de Salud son colaborativos con los demás compañeros de trabajo?	
		8. ¿Cree usted que la colaboración entre compañeros de trabajo es importante en la Dirección Regional de Salud?	
Actitud	Iniciativa	9. ¿Considera usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud tienen la iniciativa al momento que se presenta una actividad?	
		10. ¿Considera usted que es importante que un trabajador tenga iniciativa para hacer las cosas?	
	Habilidades	11. ¿Considera usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud tienen habilidades propias que hacen ser buenos trabajadores?	
		12. ¿Considera usted que las habilidades que tiene cada persona es importante para la actitud en el trabajo?	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación fue correlacional, según Hernández et al. (2014) implanta el grado de asociación entre variables y las dimensiones respectivas. El enfoque fue cuantitativo, según Hernández et al. (2014) utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

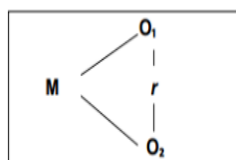
Métodos de investigación

Deductivo, según Hernández et al. (2014) es un procedimiento de investigación que utiliza un tipo de idea que va desde un razonamiento más general y lógico, basado en leyes o principios, hasta un hecho preciso. Es decir, es un método lógico que sirve para extraer conclusiones a partir de una serie de principios.

Diseño de investigación

El diseño del estudio fue No experimental, según Hernández et al. (2014) es aquel que se realiza sin viciar deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos.

Diagrama:



Donde:

M=Muestra de los administrativos

O1=Observación del Motivación Laboral.

O2=Observación de Compromiso organizacional.

r =Coeficiente de correlación.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo conformada por 12 administrativos de la Dirección Regional de Salud de Ucayali. Según Hernández et al. (2014) se refiere al universo, conjunto o totalidad de elementos sobre los que se investiga o hacen estudios.

DIRECCION EJECUTIVA DE PROMOCION DE LA SALUD – DIRESA UCAYALI	
DIRECTORA EJECUTIVA DE PROMOCION DE LA SALUD	LUZ ESTHER PONCE FIGUEREDO
RESPONSABE DE PRESUPUESTO Y PLANIFICACION	JOSE LUIS RENGIFO HUAMAN
RESPONSABLE DE DESARROLLO INFANTIL TEMPRANO	FERMINA VICTORIA RIVERA QUISPE
RESPONSABLE DE PARTICIPACION COMUNITARIA	ANA MARIA BENITES PEREA
RESPONSABLE DE SALUD FAMILIAR	JUAN CARLOS SANCHEZ DIAZ

RESPONSABLE DE METAXENICAS	ALAN BORIS VELARDE ESTRELLA
GESTORA MUNICIPAL	MILAGROS LUCERO REATEGUI PINTO
SECRETARIA	MARIA PILAR RAMOS CAMPOS
APOYO ADMINISTRATIVO	JOSE LUIS ALVIS VELA
APOYO ADMINISTRATIVO	MIGUEL GARCIA HUARCAYA
APOYO ADMINISTRATIVO	LIDNER ALONSO GONZALES BARDALES
APOYO ADMINISTRATIVO	FRANK JAHIR RENGIFO RUIZ

Elaboración propia

3.2.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 12 administrativos de la Dirección Regional de Salud de Ucayali. Según Hernández et al. (2014) la muestra es una parte o subconjunto de elementos que se seleccionan previamente de una población para realizar un estudio.

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, se eligen todos los elementos de la población sin necesidad de recurrir a la elección al azar y es por conveniencia porque la población es pequeña.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

La técnica que se utilizó fue la encuesta, según Hernández et al. (2014) es un método de investigación que recoge información, datos y comentarios por medio de una serie de preguntas específicas. La mayoría de las encuestas se realizan con la intención de hacer suposiciones sobre una población, grupo referencial o muestra representativa.

3.3.2. Instrumentos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, Hernández et al. (2014) lo define como un documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas, de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que

sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información necesaria.

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Validado a través de “Fichas de validación”, por 03 profesionales con el grado académico mínimo de Magister.

Tabla 3

Validadores

N°	Nombre y apellidos del validador	DNI	GRADO
1	Hugo Vicente Flores Bonifacio	08457230	Doctor
2	Adrian Marcelo Sifuentes Rosales	44795562	Magister
3	Rolando Percy Noriega Matute	44447080	Magister

Confiabilidad

Se utilizó el índice “Alfa de Cronbach”, para medir el grado de confiabilidad. Se utilizó el software SPSS versión 25.

La Prueba Piloto fue aplicada a 12 administrativos. Obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach para el Instrumento: “Motivación Laboral” de $\alpha=0.760$ (altamente confiable) y para el instrumento “Compromiso organizacional” de $\alpha=0.775$ (altamente confiable).

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

3.5.1. Recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó métodos estadísticos, se codificó la escala de Likert, se elaboró una base de datos en Excel. Para el análisis,

se utilizó el software SPSS V.25. Primero, se calculó el Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad de los instrumentos, posteriormente se analizó la muestra, para conocer cuál fue el coeficiente de correlación. Finalmente, se elaboró la prueba de hipótesis, discusión, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

A continuación, presentamos los resultados de la investigación a través, de la estadística descriptiva. Este enfoque propone el análisis de las variables y sus dimensiones a partir de la descripción de los datos. Este tipo de estadística tiene como objetivo organizar y establecer una clasificación de los datos obtenidos de la muestra, a partir de la presentación de tablas de frecuencia y gráficas, que muestran las percepciones de los encuestados.

Posteriormente, se presenta la estadística inferencial, donde se extrae conclusiones. Los análisis que ejecuta este tipo de estadística quieren ser capaces de predecir el comportamiento de unas informaciones determinadas y se categorizan en la estadística inferencial en dos grandes grupos: Pruebas de hipótesis y cálculo de coeficiente de correlación.

Variable 1: Motivación laboral

De la Tabla 4 y Figura 1, se observó que el 50.7% de los administrativos de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, manifestó que no es considerada la variable motivación laboral, mientras que el 43.1% manifestó que a veces es considerada y el 6.2% manifestó que sí.

Tabla 4
Frecuencia de la variable motivación laboral

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	6	50.7%
A veces	5	43.1%
Si	1	6.2%
Total	12	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

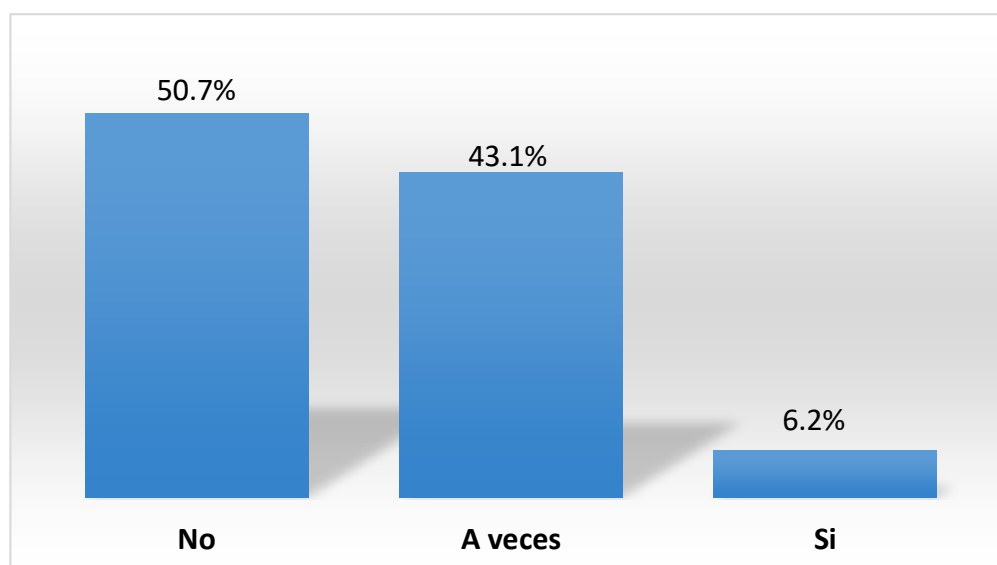


Figura 1. Frecuencia de la variable motivación laboral
Fuente: Tabla 4

De la Tabla 5 y Figura 2, se observó que el 50.7% de los administrativos de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión comunicación, mientras que el 43.1% manifestó que a veces es considerada y el 6.2% manifestó que sí.

Tabla 5
Frecuencia de la dimensión comunicación

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	6	50.7%
A veces	5	43.1%
Si	1	6.2%
Total	12	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

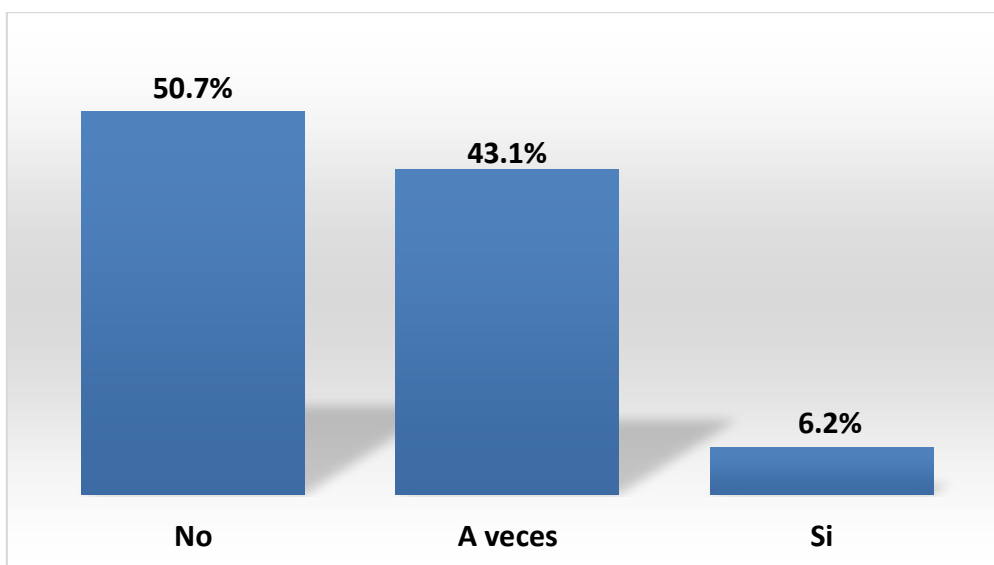


Figura 2. Frecuencia de la dimensión comunicación
Fuente: Tabla 5

De la Tabla 6 y Figura 3, se observó que el 50.7% de los administrativos de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión satisfacción laboral, mientras que el 43.1% manifestó que a veces es considerada y el 6.2% manifestó que sí.

Tabla 6
Frecuencia de la dimensión satisfacción laboral

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	6	50.7%
A veces	5	43.1%
Si	1	6.2%
Total	12	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

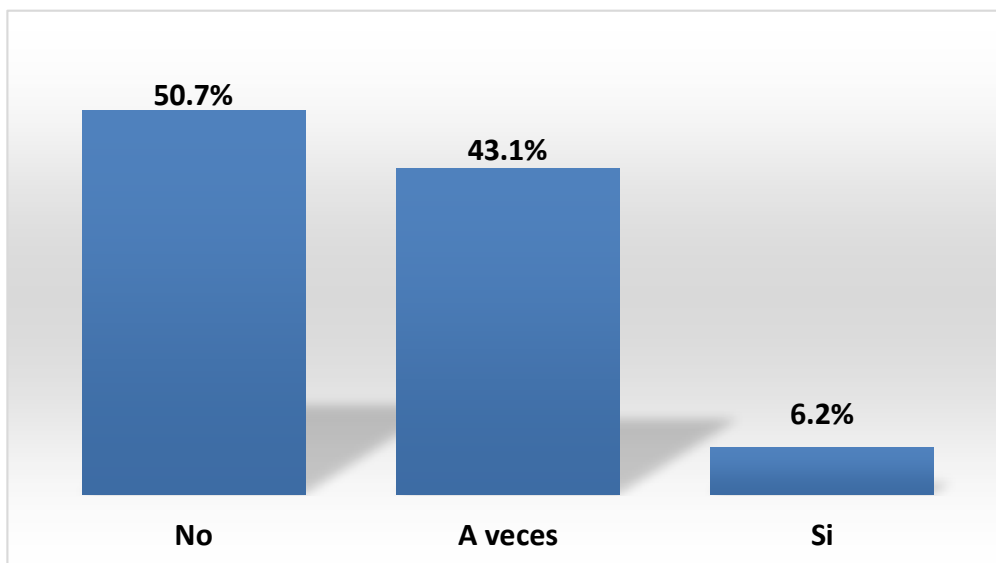


Figura 3. Frecuencia de la dimensión satisfacción laboral
Fuente: Tabla 6

De la Tabla 7 y Figura 4, se observó que el 43.1% de los administrativos de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión diseño del puesto de trabajo, mientras que el 50.7% manifestó que a veces es considerada y el 6.2% manifestó que sí.

Tabla 7
Frecuencia de la dimensión diseño del puesto de trabajo

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	5	43.1%
A veces	6	50.7%
Si	1	6.2%
Total	12	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

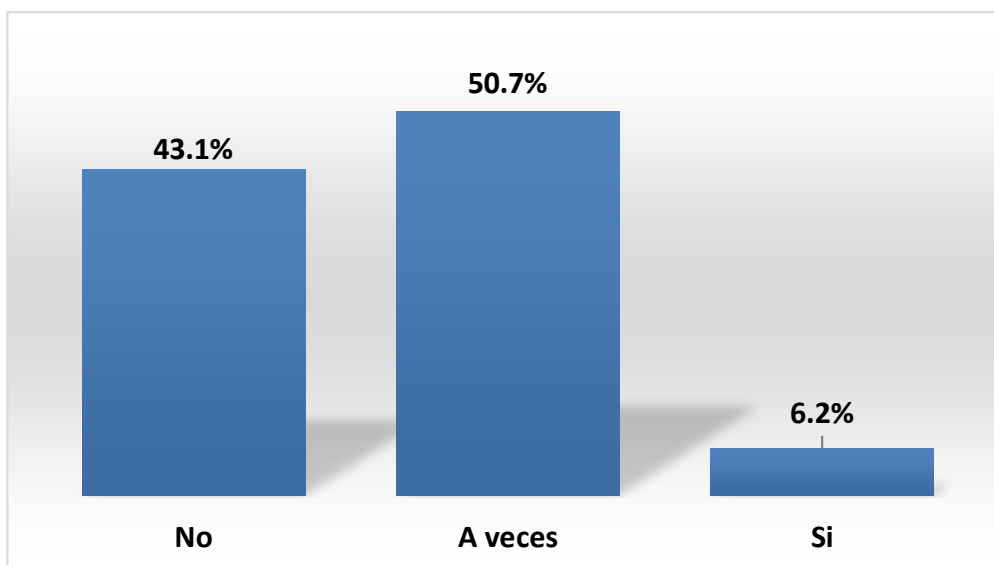


Figura 4. Frecuencia de la dimensión diseño del puesto de trabajo
Fuente: Tabla 7

Variable 2: Compromiso organizacional

De la Tabla 8 y Figura 5, se observó que el 52.8% de los administrativos de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, manifestó que no es considerada la variable compromiso organizacional, mientras que el 23.6% manifestó que a veces es considerada y el 23.6% manifestó que sí.

Tabla 8
Frecuencia de la variable compromiso organizacional

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	6	52.8%
A veces	3	23.6%
Si	3	23.6%
Total	12	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

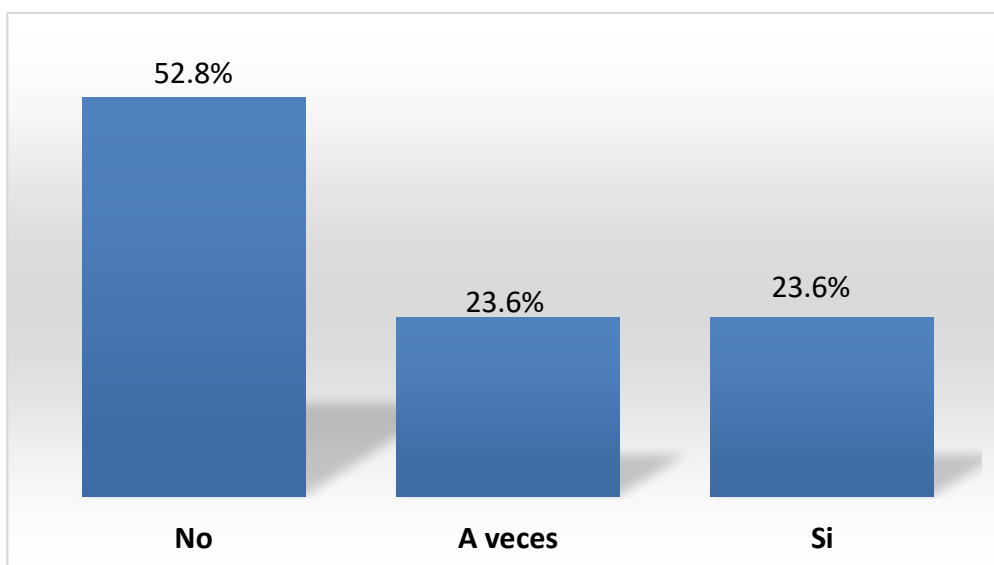


Figura 5. Frecuencia de la variable compromiso organizacional
Fuente: Tabla 8

De la Tabla 9 y Figura 6, se observó que el 50.0% de los administrativos de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión competencia, mientras que el 25.0% manifestó que a veces es considerada y el 25.0% manifestó que sí.

Tabla 9
Frecuencia de la dimensión competencia

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	6	50.0%
A veces	3	25.0%
Si	3	25.0%
Total	12	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

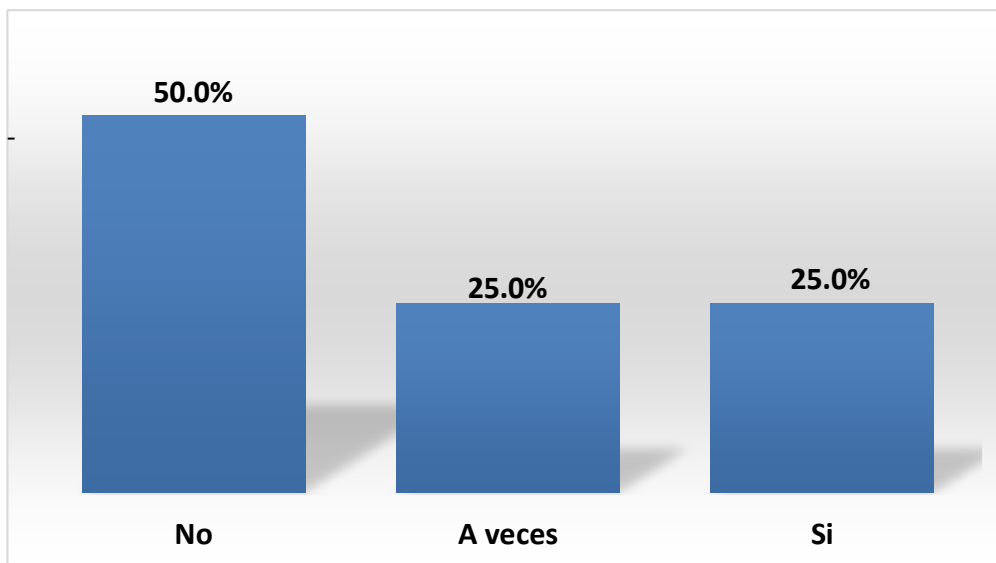


Figura 6. Frecuencia de la dimensión competencia
Fuente: Tabla 9

De la Tabla 10 y Figura 7, se observó que el 50.0% de los administrativos de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión comportamiento esperado, mientras que el 25.0% manifestó que a veces es considerada y el 25.0% manifestó que sí.

Tabla 10
Frecuencia de la dimensión comportamiento esperado

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	6	50.0%
A veces	3	25.0%
Si	3	25.0%
Total	12	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

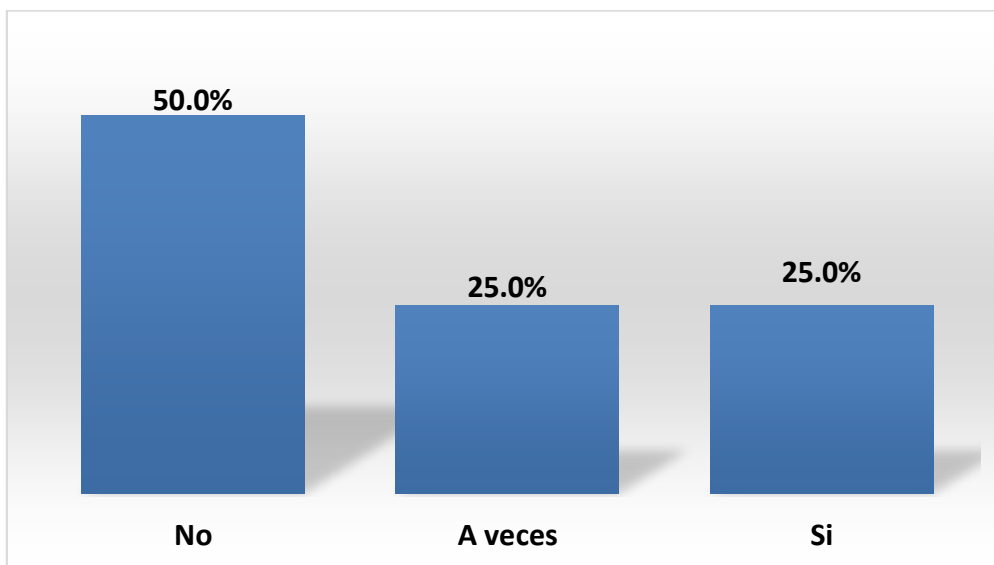


Figura 7. Frecuencia de la dimensión comportamiento esperado
Fuente: Tabla 10

De la Tabla 11 y Figura 8, se observó que el 58.3% de los administrativos de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión actitud, mientras que el 33.4% manifestó que a veces es considerada y el 8.3% manifestó que sí.

Tabla 11
Frecuencia de la dimensión actitud

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	7	58.3%
A veces	4	33.4%
Si	1	8.3%
Total	12	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

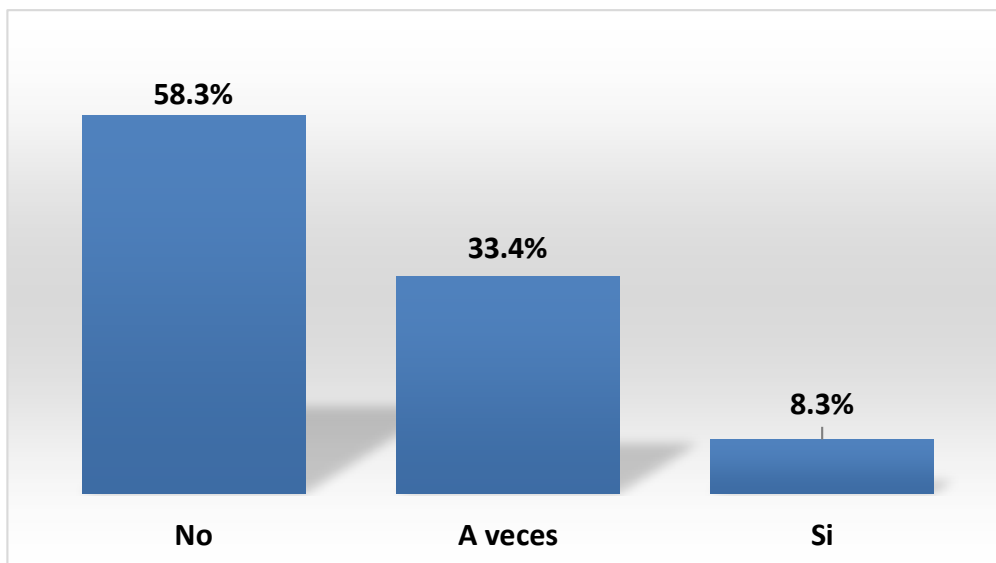


Figura 8. Frecuencia de la dimensión actitud
Fuente: Tabla 11

Prueba de hipótesis y correlación

En lo referente a la hipótesis general:

Ha: La motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.

H₀: La motivación laboral no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.

En la Tabla 12, aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazamos la hipótesis nula.

La motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024. Con un valor $r = 0.792$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 12

Correlación entre motivación laboral y compromiso organizacional

Correlaciones			
		Motivación laboral	Compromiso organizacional
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,792*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	12	12
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,792*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	12	12

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

En lo referente a las hipótesis específicas:

Ha: La comunicación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.

H₀: La comunicación no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.

En la Tabla 13, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula.

La comunicación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024. Con un valor $r = 0.780$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 13

Correlación entre comunicación y compromiso organizacional

Correlaciones			
		Comunicación	Compromiso organizacional
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,780*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	12	12
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,780*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	12	12

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

H_a: La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.

H₀: La satisfacción laboral no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.

En la Tabla 14, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula.

La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024. Con un valor $r = 0.764$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 14

Correlación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional

		Correlaciones	
		Satisfacción laboral	Compromiso organizacional
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1	,764*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	12	12
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,764*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	12	12

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

Ha: El diseño del puesto de trabajo se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.

H₀: El diseño del puesto de trabajo no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.

En la Tabla 15, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula.

El diseño del puesto de trabajo se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024. Con un valor $r = 0.792$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 15

Correlación diseño del puesto de trabajo y compromiso organizacional

Correlaciones			
		Diseño del puesto de trabajo	Compromiso organizacional
Diseño del puesto de trabajo	Correlación de Pearson	1	,792*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	12	12
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,792*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	12	12

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

4.2. Discusion

La investigación demostró que la motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.

Los resultados coinciden con Salazar e Izquierdo (2018) quienes evidencian que existe una relación significativa entre la variable motivación laboral y la variable de compromiso organizacional, es decir que el personal que tiene satisfacción laboral, tiende a encontrarse comprometido con la organización.

Tambien, Carrasco (2021) tuvo como resultados que el compromiso organizacional tiene relación significativa con la satisfacción laboral y la motivación laboral. Bisetti (2015) encontró la existencia de una relación baja entre la motivación y el desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú.

Ozambela y Tuesta (2023) obtuvieron que existe relación directa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores del área de recaudación tributaria. Linares (2022) demostró que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores.

Finalmente, García y Oversluijs (2023) demostraron que la satisfacción de los contribuyentes se relaciona con el compromiso organizacional en los trabajadores del servicio de administración.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- La motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024. Con un valor $r = 0.792$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- La comunicación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024. Con un valor $r = 0.780$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024. Con un valor $r = 0.764$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- El diseño del puesto de trabajo se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024. Con un valor $r = 0.792$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Recomendaciones

- Se recomienda mejorar la motivación laboral, a través de la comunicación, fomentando un entorno donde los empleados se sientan seguros para expresar sus ideas, preocupaciones y opiniones sin temor a represalias; la satisfacción laboral a través del fomento a un ambiente de trabajo positivo donde se valoren las contribuciones de los empleados, el respeto mutuo y se celebren los logros; y el diseño del puesto de trabajo, realizando un análisis detallado de cada puesto de trabajo para comprender las tareas, responsabilidades, habilidades necesarias y condiciones de trabajo asociadas.
- Se recomienda mejorar la comunicación, a través del uso de múltiples canales de comunicación, estableciendo expectativas claras, escucha activa, proporcionando retroalimentación constructiva, simplificando la comunicación, promoviendo la colaboración, resolviendo los conflictos de manera efectiva, comunicando los cambios de manera proactiva.
- Se recomienda mejorar la satisfacción laboral, a través del reconocimiento y aprecio, desarrollo profesional, equilibrio entre trabajo y vida personal, comunicación efectiva, participación y empoderamiento, ambiente de trabajo seguro y saludable, gestión eficaz del desempeño, cohesión y trabajo en equipo, oportunidades de reconocimiento y crecimiento.
- Se recomienda actualizar el diseño del puesto de trabajo, a través de la personalización, ergonomía, espacios de trabajo funcionales, equipamiento adecuado, ambiente físico, variedad y desafío, claridad en las expectativas, feedback y reconocimiento y oportunidades de desarrollo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, S., y Flores, J. (2022). *Comunicación interna y compromiso organizacional en el área de Red de Agencia del Banco de la Nación, Huaraz, 2022* (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103719/Aguirre_RS-Flores_RJF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Altivez, F. y Ramírez, M. (2014), *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.
- Arce, J. (2022). *Comunicación interna y compromiso organizacional en los colaboradores del área de auditoría y contraloría de la financiera OH, San Borja – 2022* (Tesis de licenciatura, Universidad autónoma del Perú). <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2157/Arce%20Castillo%2c%20Jonathan%20Gianfranco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, K. (2022). *La comunicación interna y el compromiso organizacional en una empresa de transportes de Lima Metropolitana – 2021* (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79974/Arias_MK MF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bisetti, J. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/110>
- Braynly (2020) *El rol del comportamiento esperado*. Rescatado de <https://brainly.lat/tarea/19263542>

- Carrasco G. (2021). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú, Chimbote 2019*. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63776/Carrasco_RGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta Edición Santa Fe de Bogotá: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (7ª ed.) México, D.F: McGraw-Hill.
- 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
- Eiser, J.R. (1989). *Psicología Social*. Madrid: Pirámide.
- Freeman et al. (2009). *Administración* (8ª ed.). México, D.F: Pearson
- García V. y Oversluijs A. (2023) *Satisfacción de los Contribuyentes y Compromiso Organizacional en los trabajadores del Servicio de Administración de Recaudación Tributaria de La Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022*. Universidad Nacional de Ucayali. Ucayali. Perú.
- Gutiérrez, E. (2012). *Diagnóstico de motivación y su influencia en el desempeño de los trabajadores de una empresa almacenadora* (Tesis de maestría). Recuperado de [https://repositorio.itesm.mx/bitstream/handle/11285/571082/DocsTec_12067.pdf;jsessionid=0A4C5BE44F352D6D1EC49B4568B5BB48?sequence= 1](https://repositorio.itesm.mx/bitstream/handle/11285/571082/DocsTec_12067.pdf;jsessionid=0A4C5BE44F352D6D1EC49B4568B5BB48?sequence=1)

Hernández et al. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición por McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. México.

Hernández, I. (2016). *Cinco consejos para evitar la desmotivación laboral por estrés*. Recuperado de <http://www.grupoverona.pe/cinco-consejos-paraevitar-la-desmotivacion-laboral-por-estres/>

Keane, J. (2016). *El compromiso y el espacio de trabajo global* [Comentario en un foro en línea]. Recuperado de <http://noticias.infurma.es/empresa-2/un-tercio-de-los-trabajadores-de-todoel-mundo-esta-insatisfecho-con-sus-entornos-de-trabajo/36363>

Linares S. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral de la industria forestal cabrera S.A.C. del distrito de Callería-Pucallpa 2019*. Recuperado de: http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5505/B5_2022_UNU_ADMINISTRACION_T_2022_SERGIO_LINARES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Maslow, A. (1954) *Teoría de las necesidades básicas y de la esencia humana* Primera Edición vol. 50, 1943, pp. 370-396.

Mejía K. (2021). *Compromiso Organizacional y Presión Laboral en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021* (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71706/Mej%C3%ADa_ZKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morales N. y Velandia J. (2001) *Salarios: Estrategia y Sistema Salarial o de Compensaciones*. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64602107.pdf>

Mori, R. (2014). *35% de los peruanos suele mentir para faltar al empleo* [Comentario en un foro en línea]. Recuperado de <http://noticias.universia.edu.pe/actualidad/noticia/2014/10/27/1113847/35-peruanos-suele-mentir-faltar-empleo.html>

Naranjo R. G. (2020). *La calidad del servicio y satisfacción de los usuarios en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS*. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31521/1/04%20ADP.pdf>

Ozambela C. y Tuesta E. (2023) *Comunicación interna y el compromiso organizacional de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022*. Universidad de Ucayali. Ucayali. Perú.

Parages (2018) *El compromiso*. Rescatado de <https://www.linkedin.com/pulse/el-compromiso-jacobo-parages-revertera/?originalSubdomain=es>

Real Academia Española (2014) *La 23ª edición (2014)*.

Robbins, S y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13ª ed.). México: Pearson educación.

Robbins, S. (2002). *Fundamentos de comportamiento organizacional* (5ª ed.). México, D.F: Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana.

Salazar M. & Izquierdo J (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. Recuperado de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-SalazarSatisfacci%C3%B3n.pdf>


Valdivia, C. (2014). *El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa Danper-Trujillo S.A.C* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/xmlui/handle/UNITRU/1016>.

Winterton et al. (2005) *El concepto de competencia en el desarrollo de la educación y formación profesional en algunos estados de la UE: Un análisis crítico*. Universidad de Granada. España.

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia

Tesis: “Motivación laboral y compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024”

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es la relación de motivación laboral y compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024?	Determinar la relación de motivación laboral y compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.	La motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.	Variable 1: Motivación laboral	1. Comunicación	Coordinación de tareas Comprensión	Tipo de Investigación: Cuantitativa Nivel de investigación: Descriptivo Esquema: 
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		2. Satisfacción laboral	Remuneración Clima laboral	
1. ¿Cuál es la relación de comunicación y compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024?	1. Determinar la relación de comunicación y compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.	1. La comunicación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.		3. Diseño del puesto de trabajo	Autonomía Identidad de la tarea	
2. ¿Cuál es la relación de satisfacción laboral y compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024?	2. Determinar la relación de satisfacción laboral y compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.	2. La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.		Variable 2: Compromiso organizacional	1. Competencia	
3. ¿Cuál es la relación de diseño del puesto de trabajo y compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024?	3. Determinar la relación de diseño del puesto de trabajo y compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.	3. El diseño del puesto de trabajo se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024.	2. Comportamiento esperado		Organización Colaboración	
			3. Actitud		Iniciativa Habilidades	

ANEXO 2: Instrumentos de aplicación

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: No = 1, A veces=2, Si= 3, según corresponda a la realidad.

Nº	Preguntas	No	A veces	Si
VARIABLE: MOTIVACION LABORAL				
1	¿Considera que entre los administrativos de la Dirección Regional de Salud tienen coordinación de tareas?	1	2	3
2	¿Considera usted que la comunicación es importante para una buena coordinación de tareas?	1	2	3
3	¿Considera usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud comprenden sus funciones en dicha entidad mencionada?	1	2	3
4	¿Cosiera usted una buena comprensión de las funciones de los administrativos de la Dirección Regional de Salud?	1	2	3
5	¿Considera usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud están satisfechos con la remuneración que dicha entidad mencionada brinda?	1	2	3
6	¿Considera usted que la remuneración en la Dirección Regional de Salud está equilibrada con la remuneración de otras entidades?	1	2	3
7	¿Considera que los administrativos de la Dirección Regional de Salud tienen un buen clima laboral?	1	2	3
8	¿Considera usted que el clima laboral es importante para el desempeño de las funciones laborales?	1	2	3
9	¿Considera usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud tienen autonomía al momento de desarrollar sus funciones?	1	2	3
10	¿Cree usted que la autonomía se da de acuerdo a la antigüedad de un trabajador?	1	2	3
11	¿Cree usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud identifican las tareas que deben realizar?	1	2	3
12	¿Considera usted que la identidad de tarea se da por consecuencia de un determinado diseño del puesto de trabajo?	1	2	3

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: No = 1, A veces=2, Si= 3, según corresponda a la realidad.

Nº	Preguntas	No	A veces	Si
VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL				
1	¿Cree usted que la Dirección Regional de Salud es flexible con sus administrativos?	1	2	3
2	¿Considera usted que si la Dirección Regional de Salud otorga flexibilidad de horario a los administrativos, estos bajen su nivel de competencia laboral?	1	2	3
3	¿Considera usted que la Dirección Regional de Salud permite otorgar la toma de decisión a los administrativos?	1	2	3
4	¿Considera usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud toman buenas decisiones laborales?	1	2	3
5	¿Considera usted que la Dirección Regional de Salud organiza a los administrativos de en temas laborales?	1	2	3
6	¿Considera usted que los trabajadores conocen la organización de la Dirección Regional de Salud?	1	2	3
7	¿Considera usted los administrativos de la Dirección Regional de Salud son colaborativos con los demás compañeros de trabajo?	1	2	3
8	¿Cree usted que la colaboración entre compañeros de trabajo es importante en la Dirección Regional de Salud?	1	2	3
9	¿Considera usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud tienen la iniciativa al momento que se presenta una actividad?	1	2	3
10	¿Considera usted que es importante que un trabajador tenga iniciativa para hacer las cosas?	1	2	3
11	¿Considera usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud tienen habilidades propias que hacen ser buenos trabajadores?	1	2	3
12	¿Considera usted que las habilidades que tiene cada persona es importante para la actitud en el trabajo?	1	2	3

ANEXO 3: Matriz de validación

Tesis: “Motivación laboral y Compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024”

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Motivación laboral	Comunicación	Coordinación de tareas	¿Considera que entre los administrativos de la Dirección Regional de Salud tienen coordinación de tareas?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la comunicación es importante para una buena coordinación de tareas?				x		x		x		x		
		Comprensión	¿Considera usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud comprenden sus funciones en dicha entidad mencionada?				x		x		x		x		
			¿Cosiera usted una buena comprensión de las funciones de los administrativos de la Dirección Regional de Salud?				x		x		x		x		
	Satisfacción laboral	Remuneración	¿Considera usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud están satisfechos con la remuneración que dicha entidad mencionada brinda?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la remuneración en la Dirección Regional de Salud está equilibrado con la remuneración de otras entidades?				x		x		x		x		
		Clima laboral	¿Considera que los administrativos de la Dirección Regional de Salud tienen un buen clima laboral?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que el clima laboral es importante para el desempeño de las funciones laborales?				x		x		x		x		
	Diseño del puesto de trabajo	Autonomía	¿Considera usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud tiene autonomía al momento de desarrollar sus funciones?				x		x		x		x		
			¿ Cree usted que la autonomía se da de acuerdo a la antigüedad de un trabajador?				x		x		x		x		
		Identidad de la tarea	¿Cree usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud identifican las tareas que deben realizar?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la identidad de tarea se da por consecuencia de un determinado diseño del puesto de trabajo?				x		x		x		x		

Pucallpa, abril del 2024

NOMBRE COMPLETO: *Dr. Econ. Hugo Vicente Flores Bonifacio*
 DNI: *75457230*


Firma del validador

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Compromiso organizacional	Competencia	Flexibilidad	¿Cree usted que la Dirección Regional de Salud es flexible con sus administrativos?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que si la Dirección Regional de Salud otorga flexibilidad de horario a los administrativos, estos bajen su nivel de competencia laboral?				x		x		x		x			
		Decisión	¿Considera usted que la Dirección Regional de Salud permite otorgar la toma de decisión a los administrativos?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud toman buenas decisiones laborales?				x		x		x		x			
	Comportamiento esperado	Organización	¿Considera usted que la Dirección Regional de Salud organiza a los administrativos de en temas laborales?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que los trabajadores conocen la organización de la Dirección Regional de Salud?				x		x		x		x			
		Colaboración	¿Considera usted los administrativos de la Dirección Regional de Salud son colaborativos con los demás compañeros de trabajo?				x		x		x		x			
			¿Cree usted que la colaboración entre compañeros de trabajo es importante en la Dirección Regional de Salud?				x		x		x		x			
	Actitud	Iniciativa	¿Considera usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud tienen la iniciativa al momento que se presenta una actividad?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que es importante que un trabajador tenga iniciativa para hacer las cosas?				x		x		x		x			
		Habilidades	¿Considera usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud tienen habilidades propias que hacen ser buenos trabajadores?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que las habilidades que tiene cada persona es importante para la actitud en el trabajo?				x		x		x		x			

Pucallpa, abril del 2024

NOMBRE COMPLETO: DR. ECON. HUGO VICENTE FLORES BONIFACIO
DNI: 08457230



Firma del validador

Tesis: “Motivación laboral y Compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024”

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)		Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si		No
Motivación laboral	Comunicación	Coordinación de tareas	¿Considera que entre los administrativos de la Dirección Regional de Salud tienen coordinación de tareas?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la comunicación es importante para una buena coordinación de tareas?				x		x		x		x		
		Comprensión	¿Considera usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud comprenden sus funciones en dicha entidad mencionada?				x		x		x		x		
			¿Cosiera usted una buena comprensión de las funciones de los administrativos de la Dirección Regional de Salud?				x		x		x		x		
	Satisfacción laboral	Remuneración	¿Considera usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud están satisfechos con la remuneración que dicha entidad mencionada brinda?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la remuneración en la Dirección Regional de Salud está equilibrado con la remuneración de otras entidades?				x		x		x		x		
		Clima laboral	¿Considera que los administrativos de la Dirección Regional de Salud tienen un buen clima laboral?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que el clima laboral es importante para el desempeño de las funciones laborales?				x		x		x		x		
	Diseño del puesto de trabajo	Autonomía	¿Considera usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud tiene autonomía al momento de desarrollar sus funciones?				x		x		x		x		
			¿ Cree usted que la autonomía se da de acuerdo a la antigüedad de un trabajador?				x		x		x		x		
		Identidad de la tarea	¿Cree usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud identifican las tareas que deben realizar?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la identidad de tarea se da por consecuencia de un determinado diseño del puesto de trabajo?				x		x		x		x		

Pucallpa, abril del 2024

NONBRES Y APELLIDOS:

DNI: 44447086

FIRMA:


 CP.CC. Rolando Pérez
 Noriega Monte
 COLEG. 16-783

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Compromiso organizacional	Competencia	Flexibilidad	¿Cree usted que la Dirección Regional de Salud es flexible con sus administrativos?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que si la Dirección Regional de Salud otorga flexibilidad de horario a os administrativos, estos bajen su nivel de competencia laboral?				x		x		x		x			
		Decisión	¿Considera usted que la Dirección Regional de Salud permite otorgar la toma de decisión a los administrativos?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud toman buenas decisiones laborales?				x		x		x		x			
	Comportamiento esperado	Organización	¿Considera usted que la Dirección Regional de Salud organiza a los administrativos de en temas laborales?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que los trabajadores conocen la organización de la Dirección Regional de Salud?				x		x		x		x			
		Colaboración	¿Considera usted los administrativos de la Dirección Regional de Salud son colaborativos con los demás compañeros de trabajo?				x		x		x		x			
			¿Cree usted que la colaboración entre compañeros de trabajo es importante en la Dirección Regional de Salud?				x		x		x		x			
	Actitud	Iniciativa	¿Considera usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud tienen la iniciativa al momento que se presenta una actividad?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que es importante que un trabajador tenga iniciativa para hacer las cosas?				x		x		x		x			
		Habilidades	¿Considera usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud tienen habilidades propias que hacen ser buenos trabajadores?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que las habilidades que tiene cada persona es importante para la actitud en el trabajo?				x		x		x		x			

Pucallpa, abril del 2024

NONBRES Y APELLIDOS:
DNI: 44447986
FIRMA:


CPCC Rolando Pizarro
Nº de Coleg. 15-783
COLEG. 15-783

Tesis: “Motivación laboral y Compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024”

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)		Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si		No
Motivación laboral	Comunicación	Coordinación de tareas	¿Considera que entre los administrativos de la Dirección Regional de Salud tienen coordinación de tareas?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la comunicación es importante para una buena coordinación de tareas?				x		x		x		x		
		Comprensión	¿Considera usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud comprenden sus funciones en dicha entidad mencionada?				x		x		x		x		
			¿Cosiera usted una buena comprensión de las funciones de los administrativos de la Dirección Regional de Salud?				x		x		x		x		
	Satisfacción laboral	Remuneración	¿Considera usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud están satisfechos con la remuneración que dicha entidad mencionada brinda?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la remuneración en la Dirección Regional de Salud está equilibrado con la remuneración de otras entidades?				x		x		x		x		
		Clima laboral	¿Considera que los administrativos de la Dirección Regional de Salud tienen un buen clima laboral?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que el clima laboral es importante para el desempeño de las funciones laborales?				x		x		x		x		
	Diseño del puesto de trabajo	Autonomía	¿Considera usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud tiene autonomía al momento de desarrollar sus funciones?				x		x		x		x		
			¿ Cree usted que la autonomía se da de acuerdo a la antigüedad de un trabajador?				x		x		x		x		
		Identidad de la tarea	¿Cree usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud identifican las tareas que deben realizar?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la identidad de tarea se da por consecuencia de un determinado diseño del puesto de trabajo?				x		x		x		x		

Pucallpa, abril del 2024



Firma del validador
Mg Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
DNI: 44795562

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Compromiso organizacional	Competencia	Flexibilidad	¿Cree usted que la Dirección Regional de Salud es flexible con sus administrativos?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que si la Dirección Regional de Salud otorga flexibilidad de horario a os administrativos, estos bajen su nivel de competencia laboral?				x		x		x		x			
		Decisión	¿Considera usted que la Dirección Regional de Salud permite otorgar la toma de decisión a los administrativos?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud toman buenas decisiones laborales?				x		x		x		x			
	Comportamiento esperado	Organización	¿Considera usted que la Dirección Regional de Salud organiza a los administrativos de en temas laborales?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que los trabajadores conocen la organización de la Dirección Regional de Salud?				x		x		x		x			
		Colaboración	¿Considera usted los administrativos de la Dirección Regional de Salud son colaborativos con los demás compañeros de trabajo?				x		x		x		x			
			¿Cree usted que la colaboración entre compañeros de trabajo es importante en la Dirección Regional de Salud?				x		x		x		x			
	Actitud	Iniciativa	¿Considera usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud tienen la iniciativa al momento que se presenta una actividad?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que es importante que un trabajador tenga iniciativa para hacer las cosas?				x		x		x		x			
		Habilidades	¿Considera usted que los administrativos de la Dirección Regional de Salud tienen habilidades propias que hacen ser buenos trabajadores?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que las habilidades que tiene cada persona es importante para la actitud en el trabajo?				x		x		x		x			

Pucallpa, abril del 2024



Firma del validador
Mg Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
DNI: 44795562

ANEXO 4: Confiabilidad del instrumento

Variable 01: Motivación laboral

Nombre de la prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach * otra prueba que considere	Ítems
0.750	12

Fuente: Base de datos

Interpretación: El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.760, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Variable 02: Compromiso organizacional

Nombre de la prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach * otra prueba que considere	Ítems
0.775	12

Fuente: Base de datos

Interpretación: El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.775, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, 04 de abril del 2024



Validador
Hugo Vicente Flores Bonifacio

* Se debe hacer el informe por cada instrumento acompañando la base datos que ha trabajado.

ANEXO 5: Base de datos de la Confiabilidad

VARIABLE 1: MOTIVACION LABORAL

	D1. COMUNNICACION					D2. SATISFACCION LABORAL					D3. DISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	16
E2	1	2	1	3	7	1	1	2	1	5	2	3	2	2	9	21
E3	3	1	2	2	8	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	17
E4	1	1	2	2	6	2	2	1	2	7	1	2	2	1	6	19
E5	2	1	2	2	7	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	16
E6	1	1	2	2	6	1	2	1	3	7	1	2	1	3	7	20
E7	2	1	2	1	6	2	1	2	2	7	2	1	2	2	7	20
E8	1	1	2	1	5	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	17
E9	1	2	1	3	7	3	1	2	2	8	1	2	1	3	7	22
E10	1	1	2	2	6	1	3	2	2	8	2	1	2	2	7	21
E11	1	1	2	2	6	1	1	2	1	5	1	1	2	2	6	17
E12	1	1	2	2	6	2	1	2	1	6	1	1	2	2	6	18

VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

	D1. COMPETENCIA					D2. COMPORTAMIENTO ESPERADO					D3. ACTITUD					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E2	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	1	1	2	1	5	19
E3	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E4	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	2	3	3	9	21
E5	1	3	2	1	7	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	21
E6	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	22
E7	1	1	3	3	8	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	23
E8	1	1	2	2	6	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	18
E9	1	1	1	3	6	1	3	2	1	7	1	1	1	2	3	16
E10	1	1	2	1	5	1	1	3	3	8	1	1	1	2	2	15
E11	1	3	2	3	9	1	1	3	3	8	1	2	2	1	2	19
E12	1	2	3	3	9	1	1	2	2	6	1	1	1	1	3	18

ANEXO 6: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

OGyT - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Jose Luis Rengifo Huaman, autor(es) de la tesis de pregrado titulada:
"Motivación laboral y compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud,
Ucayali 2024"
Sustentada el año: 2024

Con la asesoría de: Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales

En la Facultad: Ciencias Contables y Administrativas

Escuela Profesional: Administración de Negocios

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 solicita el VRI UPP.

TOTAL 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 Privada de Pucallpa (<http://repositorio.upp.edu.pe/>), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Privada de Pucallpa 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 UPP, 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 Privada de Pucallpa y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 28/05/2024


DNI: 45874200

DNI:

DNI:

<http://repositorio.upp.edu.pe/>

repositorio@upp.edu.pe

ANEXO 7: INFORME DE CONFORMIDAD DEL ASESOR



INFORME N° 0009-2024-UPP-AMSR

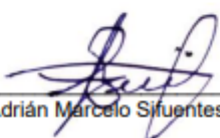
A : Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Decano de la Facultad
Asunto : Conformidad del informe final de tesis
Fecha : Pucallpa, 17 de abril de 2024.

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a su despacho la **CONFORMIDAD** del informe final de tesis, denominado **“Motivación laboral y compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024”** pertenecientes a **José Luis Rengifo Huamán** de la Escuela Profesional **Administración de Negocios**, en calidad de **Docente asesor**.

Remito a su despacho mi **CONFORMIDAD** del informe final de tesis para continuar con los trámites correspondientes.

Es todo lo que le puedo informar por el momento a usted señor Decano

Atentamente,


Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales

ANEXO 8: INFORME DE CONFORMIDAD DEL DOCENTE REVISOR

INFORME N° 0024-2024-UPP-\HVFB-REVISOR

A : Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales
Decano de la FCCA

Del : Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Revisor

Asunto : Conformidad del Informe de Tesis


Fecha : Pucallpa, 22 de abril de 2024

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a su despacho la **CONFORMIDAD** del Informe de Tesis, denominado: “**Motivación laboral y compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud, Ucayali 2024**” del Tesista José Luis Rengifo Huamán, de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Administrativas.

Remito a su despacho mi **CONFORMIDAD** del Informe de Tesis.

Es todo lo que informo a usted señor Decano.

Atentamente,



Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Revisor

ANEXO 9: FOTOGRAFÍAS

