



UPP
Universidad Privada de Pucallpa

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

TESIS

Clima organizacional y motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

Licenciado en Administración de negocios

AUTORES:

Delia Cecilia Inafuko Abensur (orcid.org/0000-0001-7893-1401)

Rafael Martin Morales Castro (orcid.org/0000-0002-4860-591x)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Desarrollo Organizacional

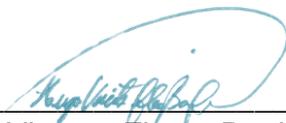
Sub Línea

Desarrollo organizacional

UCAYALI - PERÚ

2023

JURADO EVALUADOR



Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Presidente



Mg. Olivia Rios Ordoñez
Secretario



Mg. Gino Javier Pinedo Vargas
Vocal



Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

"Año del fortalecimiento y soberanía nacional"

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

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las 04:43 pm del día viernes 17 de marzo del 2023, a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la TESIS titulada **CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA SUB DIRECCIÓN DE LOGÍSTICA DEL MINISTERIO DEL INTERIOR PROYECTO ESPECIAL CORAH, PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO, REGION UCAYALI - 2022** elaborado por los bachilleres **DELIA CECILIA INAFUKO ABENSUR** y **RAFAEL MARTIN MORALES CASTRO**.

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. Olivia Rios Ordoñez** y **Vocal Mg. Gino Javier Pinedo Vargas**; designados con RESOLUCIÓN N° 078-2023-FCyA-UPP de fecha 08 de marzo del 2023; 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 a los bachilleres **DELIA CECILIA INAFUKO ABENSUR** y **RAFAEL MARTIN MORALES CASTRO**, para que seguidamente absolviera 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 los bachilleres **DELIA CECILIA INAFUKO ABENSUR** y **RAFAEL MARTIN MORALES CASTRO** fueron:

- | | | |
|------------------------------|-------|-------------------------------------|
| - 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 05:47 pm Horas del mismo día, de lo que se da fe.



Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Presidente



Mg. Olivia Rios Ordoñez
Secretario



Mg. Gino Javier Pinedo Vargas
Vocal

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Nosotros, **Delia Cecilia Inafuko Abensur** con DNI: 43963635 y **Rafael Martin Morales Castro** con DNI: 10414664, egresados de la Escuela Profesional de Administración de negocios, de la Facultad de ciencias contables y Administrativas, de la Universidad Privada de Pucallpa.

Declaramos bajo juramento que:

Somos autores de la tesis titulada: **“Clima organizacional y motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022”**.

- 1) La cual presentamos para optar el título profesional de Licenciado en administración de negocios.
- 2) Hemos 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 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), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Pucallpa.

Pucallpa, 14 de febrero del 2023.



Delia Cecilia
Inafuko Abensur
DNI: 43963635



Rafael Martin
Morales Castro
DNI: 10414664

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N°017-2023

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

"Clima organizacional y motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022."

| | | |
|---------------------|---|---|
| Facultad | : | Ciencias Contables y Administrativas |
| Escuela Profesional | : | Administración de Negocios |
| Asesor(a) | : | Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales |
| Cuyo autor (es) | | Delia Cecilia Inafuko Abensur Rafael Martin Morales Castro |

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio PlagScan, dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **17.6%**.

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: 17/02/2023

Atentamente,

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Coordinador de Investigación

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedicamos principalmente a nuestro Señor Jesucristo, por ser la fuente de la sabiduría y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados de ser unos profesionales.

Los Autores

AGRADECIMIENTO

A nuestros padres, por su amor incondicional, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos.

Los Autores

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022, la investigación es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y alcance descriptivo correlacional, el método usado fue el hipotético deductivo, la muestra del objeto de estudio estuvo conformada por los trabajadores de la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, siendo un total de 18 trabajadores, a quienes se les aplicó como instrumento de recolección de datos un cuestionario, el mismo que fue elaborado a partir de la técnica de la encuesta, entre los principales resultados se obtuvo que respecto a la variable clima organizacional indican que, sobre el clima organizacional, un 33.3% indicó que casi siempre, el 27.7% indicó que a veces, un 16.7% indicó que casi nunca y un 11.1% indicó que siempre y un 11.1% indicó que nunca, lo que evidencia que bajo la percepción de los trabajadores de esta sub dirección el clima organizacional es buena, respecto a la variable motivación laboral, un 33.3% indicó que a veces, el 27.8% indicó que casi siempre, un 16.7% indicó que casi nunca y un 16.7% indicó que siempre y un 5.5% indicó que nunca, lo que evidencia que bajo la percepción de los trabajadores de esta sub dirección la motivación laboral es buena, se llegó a la conclusión que existe un nivel de relación positiva entre clima organizacional y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022, de acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman donde se encontró un valor $\rho = 0.840$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, lo que indica un grado de correlación alta.

Palabras claves: Clima organizacional, motivación laboral

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the level of relationship that exists between the organizational climate and work motivation in the administrative staff in the sub-directorate of logistics of the Ministry of the Interior, special project CORAH, province of Coronel Portillo, Ucayali-2022 region, the investigation It is of a quantitative approach, of a non-experimental design and a descriptive correlational scope, the method used was the hypothetical deductive one, the sample of the object of study was made up of the workers of the sub-directorate of logistics of the Ministry of the Interior special project CORAH, being a total of 18 workers, to whom a questionnaire was applied as a data collection instrument, the same one that was elaborated from the survey technique, among the main results it was obtained that regarding the organizational climate variable, they indicate that, on the organizational climate, 33.3% indicated that almost always, 27.7% indicated that sometimes, a 16.7% indicated that almost never and 11.1% indicated that always and 11.1% indicated that never, which shows that under the perception of the workers of this sub-management the organizational climate is good, regarding the work motivation variable, 33.3 % indicated that sometimes, 27.8% indicated that almost always, 16.7% indicated that almost never and 16.7% indicated that always and 5.5% indicated that never, which shows that under the perception of the workers of this sub-management work motivation is good, it was concluded that there is a level of positive relationship between organizational climate and work motivation in administrative staff in the sub-directorate of logistics of the ministry of the interior special project CORAH, province of Coronel Portillo, Ucayali region -2022, according to the results obtained by applying the Rho Spearman test where a rho value= 0.840 and a degree of significance of $P=0.001$ were found, which indicates a high degree of correlation.

Keywords: Organizational climate, work motivation

ÍNDICE

| | Pagina |
|--|--------|
| PORTADA | i |
| JURADO EVALUADOR | ii |
| ACTA 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 | xiii |
| INTRODUCCIÓN | xv |
| CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN | 1 |
| 1.2. Formulación del problema | 1 |
| 1.2.1. Problema general | 2 |
| 1.2.2. Problemas específicos | 2 |
| 1.3. Formulación de objetivos | 3 |
| 1.3.1. Objetivo general | 3 |
| 1.3.2. Objetivos específicos | 3 |
| 1.4. Justificación de la investigación | 3 |
| 1.4.1. Justificación Teórica | 3 |
| 1.4.2. Justificación Práctica | 3 |
| 1.4.3. Justificación Metodológica | 4 |
| 1.4.4. Justificación Social | 4 |
| 1.5. Delimitación del estudio | 5 |
| | x |

| | |
|--|-----------|
| 1.5.1. Delimitación Espacial | 5 |
| 1.5.2. Delimitación Temporal | 5 |
| 1.6. Viabilidad del estudio | 5 |
| 1.6.1. Viabilidad Técnica | 5 |
| 1.6.2. Viabilidad Financiera | 5 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO | 6 |
| 2.1.1. A nivel internacional | 6 |
| 2.1.2. A nivel nacional. | 8 |
| 2.1.3. A nivel local | 9 |
| 2.2. Bases teóricas | 10 |
| 2.3. Definición de términos básicos | 13 |
| 2.4. Formulación de hipótesis | 15 |
| 2.4.1. Hipótesis general | 15 |
| 2.4.2. Hipótesis específicas | 15 |
| 2.5. Variables | 16 |
| 2.5.1. Definición conceptual de la variable | 16 |
| 2.5.2. Definición operacional de la variable | 16 |
| 2.5.3. Operacionalización de la variable | 17 |
| CAPÍTULO III: METODOLOGÍA | 19 |
| 3.1. Diseño de la investigación | 19 |
| 3.2. Población y muestra | 20 |
| 3.2.1. Población | 20 |
| Tabla N° 1: Definición de la población | 21 |
| 3.2.2. Muestra | 21 |
| 3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 21 |
| 3.3.1 Técnica | 21 |
| 3.3.2 Instrumentos | 22 |

| | |
|---|----|
| 3.4. Validez y confiabilidad del instrumento | 22 |
| 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 | 40 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 43 |
| ANEXOS | 45 |
| Anexo 1: Matriz de consistencia | 46 |
| Anexo 2: Instrumento de aplicación | 47 |
| Anexo 3: Matriz de validación | 49 |
| Anexo 4: Confiabilidad del instrumento | 55 |
| Anexo 5: Base de datos | 56 |
| Anexo 6: Evidencias (imágenes y/o fotos) | 58 |

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

| Índice de tablas | Página |
|---|--------|
| Tabla N° 1. Descripción de la población | 20 |
| Tabla N° 2. Resumen de validez de juicio de experto | 22 |
| Tabla N° 3. Niveles obtenidos sobre el clima organizacional | 24 |
| Tabla N° 4. Niveles obtenidos sobre la estructura | 25 |
| Tabla N° 5. Niveles obtenidos sobre la responsabilidad | 26 |
| Tabla N° 6. Niveles obtenidos sobre la recompensa | 27 |
| Tabla N° 7. Niveles obtenidos sobre la motivación laboral | 28 |
| Tabla N° 8. Niveles obtenidos sobre la persistencia | 29 |
| Tabla N° 9. Niveles obtenidos sobre la direccionalidad | 30 |
| Tabla N° 10. Niveles obtenidos sobre el contenido | 31 |
| Tabla N° 11. Resultados de la prueba de normalidad de la variable 1 | 32 |
| Tabla N° 12. Resultados de la prueba de normalidad de la variable 2 | 32 |
| Tabla N° 13. Prueba de hipótesis general | 33 |
| Tabla N° 14. Prueba de hipótesis específico 1 | 34 |
| Tabla N° 15. Prueba de hipótesis específico 2 | 35 |
| Tabla N° 16. Prueba de hipótesis específico 3 | 36 |

| Índice de Figuras | Pagina |
|--|---------------|
| Figura N° 1. Niveles obtenidos sobre el clima organizacional | 24 |
| Figura N° 2. Niveles obtenidos sobre la estructura | 25 |
| Figura N° 3. Niveles obtenidos sobre la responsabilidad | 26 |
| Figura N° 4. Niveles obtenidos sobre la recompensa | 27 |
| Figura N° 5. Niveles obtenidos sobre la motivación laboral | 28 |
| Figura N° 6. Niveles obtenidos sobre la persistencia | 29 |
| Figura N° 7. Niveles obtenidos sobre la direccionalidad | 30 |
| Figura N° 8. Niveles obtenidos sobre el contenido | 31 |

INTRODUCCIÓN

El Proyecto Especial de Control y Reducción del Cultivo de la Coca en el Alto Huallaga (CORAH), fue creado mediante Decreto Supremo No. 043-82-AG, del 22 de abril de 1982, de acuerdo con lo previsto en el Convenio de Cooperación suscrito entre los Gobiernos de los Estados Unidos de América y del Perú, tiene como propósito reducir el espacio cocalero ilegal y controlar su expansión, sin afectar la armonía de los ecosistemas, a fin de evitar la producción y tráfico ilícito de drogas, promoviendo la sostenibilidad ambiental y social, en el marco de la política nacional contra las drogas al 2030 y convenios internacionales suscritos por el estado peruano en esta materia, por lo que el desarrollo de clima organizacional y la motivación laboral son parte fundamental de sus actividades, por lo que en esta investigación se analizara la relación entre estas dos variables.

En ese contexto y de acuerdo a las normas y reglamentos de la Universidad Privada de Pucallpa, esta investigación está dividida en los siguientes capítulos.

En el Capítulo I, se realizó el planteamiento del problema, formulación de problemas y objetivos, justificación e importancia de la investigación, limitaciones y delimitación.

En el Capítulo II, se desarrolló el marco teórico fundamental para la investigación que articula a los antecedentes, bases teóricas y definiciones conceptuales, también la definición operacional y el desarrollo de hipótesis relacionadas al clima organizacional y la motivación laboral.

En el Capítulo III, se desarrolló la metodología, cuyo procedimiento seguido fue en concordancia con la hipótesis se determinaron el enfoque, diseño y alcance de la investigación, la descripción de la población y la muestra usada, la técnica e

instrumento de recolección de datos, la validez y confiabilidad de los instrumentos y las técnicas que se usaron para el procesamiento de la información.

En el capítulo IV, se presenta los resultados de manera descriptiva e inferencial, el cual contiene los niveles encontrados, la prueba de normalidad y la prueba de hipótesis aplicando la prueba de Rho Spearman, para finalmente realizar la discusión

Finalmente, describe las conclusiones y recomendación producto del resultado y la metodología establecida, y concluye con las referencias bibliográficas utilizadas para la investigación.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.2. Formulación del problema

En la actualidad a nivel internacional el clima organizacional es un tema de gran importancia para las organizaciones que encaminan su gestión en el continuo mejoramiento del ambiente de trabajo, por ello se considera que es un factor clave en el desarrollo de las instituciones y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización.

A nivel mundial las empresas van adoptando cambios de acuerdo a las tendencias de mercado, sin embargo, pocas son las que implementan nuevos sistemas exclusivamente para el talento humano que logren que se sientan motivados a realizar las actividades asignadas, debido que su trabajo no es valorado ni compensado, creando una insatisfacción laboral que minimiza la productividad de la organización. Para que los colaboradores se sientan motivados también debe existir un ambiente laboral adecuado que genere confianza al momento de desempeñar sus labores, es decir que cuente con las condiciones aptas para realizar un buen trabajo, para esto debe estar enfocado en el bienestar y la seguridad de los mismos.

En Perú, los sistemas organizacionales marchan a la par de los procesos de transformaciones sociales y han alcanzado una gran

difusión de manera tal que constituyen un medio a través del cual la sociedad busca soluciones a los problemas que enfrenta, el clima organizacional repercute en las motivaciones y el comportamiento que tienen los miembros de una organización, su origen está en la sociología en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas, enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo por su participación en un sistema social.

En la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, se viene aplicando un sistema de clima organizacional que permita mejorar la motivación laboral por lo que en esta investigación se analizará ese nivel de relación entre las variables que serán estudiadas, con el cual se pueda brindar un diagnostico que permita la toma de decisiones.

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es el nivel de relación que existe la estructura y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022?

2. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la responsabilidad y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022?

3. ¿Cuál es el nivel de relación que existe la recompensa y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de

logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Analizar el nivel de relación que existe entre la estructura y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022.

2. Analizar el nivel de relación que existe entre la responsabilidad y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022.

3. Analizar el nivel de relación que existe entre la recompensa y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica

La investigación se justificó en que se gestionó aquellos vacíos de teorías y que permitió determinar los procedimientos correctos del uso del clima organizacional y la motivación laboral en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo. en la región de Ucayali, 2022.

1.4.2. Justificación Práctica

Desde la justificación práctica, permitió al Proyecto Especial CORAH mejorar los procedimiento y metodologías usadas en la

aplicación del clima organizacional y la motivación laboral, mejorando la calidad de servicio en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo. en la región de Ucayali.

1.4.3. Justificación Metodológica

Desde la justificación metodológica se utilizó el método deductivo en base al enfoque cuantitativo, que según Hernández, et al. (2018), indica que en este método “las hipótesis se contrastan con la realidad para aceptarse o rechazarse en un contexto determinado” (p.122) y a su vez “Se basan en hipótesis preestablecidas, miden variables y su aplicación debe sujetarse al diseño concebido con antelación; al desarrollarse, el investigador está centrado en la validez, el rigor y el control de la situación de investigación” (p. 150), es decir se va a planteará el problema de investigación, se definirá el objetivo y su hipótesis, es decir lo que quiere hacer y lo que quiere saber.

A su vez se utilizò técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como la validez por parte de expertos y confiabilidad usando el Alfa de Cronbach, se usará la estadística inferencial y descriptiva en el marco del enfoque tipo y diseño metodológico que se designe, con el fin de asegurar que la información tenga un mínimo margen de error y poder comprobar la hipótesis propuesta.

1.4.4. Justificación Social

El estudio tuvo una importancia social, porque los resultados del estudio podrían servir como base para ejecutar planes de acción enfocados en la implementación de un adecuado clima organizacional y la motivación laboral, personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación Espacial

Esta investigación se desarrolló en el ámbito territorial de la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali.

1.5.2. Delimitación Temporal

El periodo escogido por los investigadores fue desde el mes de noviembre del 2022 a enero del 2023.

1.6. Viabilidad del estudio

1.6.1. Viabilidad Técnica

Para la realización de esta investigación, contó con un asesor que acompañe el desarrollo de cada capítulo, asignado por la Universidad Privada de Pucallpa, para la validación del instrumento se contará con el aval de expertos en investigación, para el procesamiento de datos se contará con un asesor estadístico.

1.6.2. Viabilidad Financiera

Esta investigación fue financiada íntegramente por los investigadores.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1.1. A nivel internacional

Macías, E. (2021), en su investigación titulada *“Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional”*, tesis de maestría en la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo correlacional, se llegó a la conclusión que existe una relación positiva y significativa entre el Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional, siendo que el conjunto de percepciones que el colectivo tiene sobre el medio físico y humano donde se desempeñan; revelan los anales de lo que sucede a lo interno, sus procesos, el tipo de personas, su comunicación, infraestructura y como es ejercida la autoridad; aspectos estos externos al trabajador.

Maskin, F. (2018), en su investigación titulada *“Clima Organizacional y Motivación de los empleados de una empresa de carácter familiar de indumentaria de la ciudad de Rosario”*, tesis de titulación en la Universidad Abierta Interamericana, tuvo como objetivo analizar cómo influye el clima organizacional en la motivación de los empleados de una empresa de indumentaria de la Ciudad de Rosario, la investigación fue cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo correlacional, se llegó a la conclusión que el Clima organizacional influye de manera significativa en la motivación de los empleados de una empresa de indumentaria de la Ciudad de Rosario, siendo que el clima organizacional permite gestionar la motivación de los empleados, es una variable que interviene entre el sistema organizacional y el comportamiento de sus miembros.

Mogrovejo, M. (2020), en su investigación titulada *“El clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor”*, tesis de maestría en la Universidad Católica de Santiago Guayaquil, tuvo como objetivo analizar la influencia del clima organizacional sobre la motivación del personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo correlacional, la muestra fue de 218 trabajadores, a quienes se les hizo una encuesta usando un cuestionario, se llegó a la conclusión que existe relación entre las dos variables por medio de la correlación de Pearson, donde se obtuvo un coeficiente de 0.937 con una significancia del 0.000, que significa una correlación positiva y fuerte.

Wilches, N. (2019), en su investigación titulada *“Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia”*, tesis de maestría en la Universidad Externado de Colombia, tuvo como objetivo Identificar de qué manera el clima organizacional incide en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa minería Texas Colombia, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de alcance descriptivo y correlacional, la 40 trabajadores de la empresa Minera

Texas Colombia, a quienes se les una encuesta mediante un cuestionario, llegando a la conclusión de que el Clima organizacional incide de manera positiva a la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa minería Texas Colombia.

2.1.2. A nivel nacional.

Barrientos, O. (2020), en su investigación titulada *“Motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020”*, tesis para obtener título profesional, en la Universidad Autónoma del Perú, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020., la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional, la población fueron los trabajadores de la empresa, siendo la muestra un total de 20 trabajadores, se aplicó una encuesta usando un cuestionario, llegando a la conclusión que existe correlación positiva alta entre motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2020, mediante un coeficiente R de Pearson de 0,733 a un nivel de significancia $p=0,000$ menor al 0,05.

Zuñiga, D. (2021), *“Clima laboral y motivación en el área de fiscalización de trámites del Reniec - Lima, 2020”*, tesis para obtener título profesional, en la Universidad Señor de Sipan, tuvo como objetivo determinar la influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores en el Área de Fiscalización de Trámites del RENIEC - Lima, 2020, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y alcance correlacional, la población fue de 42 trabajadores, a quienes se les aplico una encuesta usando un cuestionario, se llegó a la conclusión que se determinó que existe la influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores en el Área de Fiscalización de Trámites del RENIEC - Lima, 2020, donde el 42,9% del personal presentó un clima laboral aceptable y una alta motivación también.

Ayquipa, F. *“Motivación laboral y Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, Lima 2017”* tesis de titulación en la Universidad Cesar Vallejo, tuvo como objeto general, determinar la relación que existe entre las dos variables; vale decir, la motivación laboral y clima organizacional en la Municipalidad de Los Olivos. Lima. 2017. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y alcance correlacional, la muestra fue de 100 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario, se llegó a la conclusión que existe evidencia marcada o significativa para afirmar que las dos variables las cuales son motivación laboral y clima organizacional se relacionan significativamente en la municipalidad de Los Olivos. Lima. 2017; habiéndose determinado un coeficiente Rho de Spearman de 0,326; lo cual nos indica un nivel de correlación bajo.

Vargas, L. (2019), en su investigación titulada *“Clima Organizacional y Motivación Laboral del usuario interno en el Cap I-3 Melitón Salas Tejada de Essalud – Arequipa 2017”*, tesis de titulación en la Universidad Nacional San Agustín, tuvo como objetivo analizar la relación que existe entre el clima Organizacional con la Motivación Laboral de los usuarios internos tanto asistenciales como administrativos, el enfoque fue cuantitativo, de diseño no experimental y alcance descriptivo correlacional y de corte transversal, se realizó en 65 trabajadores a quienes se les aplicó cuestionarios, se llegó a la conclusión que existe relación significativa entre el clima organizacional y motivación laboral del usuario interno en el Cap I-3 Melitón Salas Tejada de Essalud – Arequipa 2017.

2.1.3. A nivel local

Ramirez, L y Aguilar, M. (2019), en su investigación titulada *“Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Banco de Crédito del Perú de la oficina 7 de junio en la ciudad de Pucallpa – 2017”*, tesis de titulación en la Universidad Privada de Pucallpa, Tuvo como objetivo determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores del Banco

de Crédito del Perú de la oficina 7 de junio en la ciudad de Pucallpa, 2017, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y alcance descriptivo correlacional, se utilizó una encuesta, aplicando un cuestionario, llegando a la conclusión que existe una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Banco de Crédito del Perú de la oficina 7 de junio en la ciudad de Pucallpa, 2017.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Clima organizacional

Definición

Según Gas, F. y Berbel, G. (2018), “Es un conjunto de características que describen una organización las cuales distinguen una organización de otras organizaciones, que son relativamente duraderas en el tiempo y que influyen de la gente en la organización” (p. 173).

Según Méndez, C. (2019), “Representa las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabajo y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensa, consideración, cordialidad, apoyo y apertura”. (pág. 33).

Según Chiang, et al (2020), “es el medio interno de una organización, la atmosfera que existe en cada organización, incluye diferentes aspectos de la situación que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas de la organización, metas operacionales, reglamentos internos, además de las actitudes, sistemas de valores, formas de comportamiento sociales que son sancionados”. (p. 50).

Dimensiones del clima organizacional

El clima organizacional tiene las siguientes dimensiones:

Estructura

Según Chiang, et al (2020), “engloba todo lo referente a las reglas, procedimientos y niveles jerárquicos dentro de una organización. La estructura de una empresa puede condicionar la percepción que los colaboradores tienen sobre su centro de trabajo” (pág. 52), tiene los siguientes indicadores:

- Reglas
- Procedimientos
- Nivel jerárquicos

Responsabilidad

Según Chiang, et al (2020), “También conocida como 'empowerment', esta dimensión se refiere al nivel de autonomía que tienen los trabajadores para la realización de sus labores. En este aspecto es importante valorar el tipo de supervisión que se realiza, los desafíos propios de la actividad y el compromiso hacia los resultados” (pág. 53), tiene los siguientes indicadores:

- Compromiso
- Nivel de desafío
- Supervisión

Recompensa

Según Chiang, et al (2020), “Consiste en la percepción que tienen los colaboradores sobre la recompensa que reciben en base al esfuerzo realizado. Conlleva no sólo el establecimiento de un salario justo, sino de incentivos adicionales (no necesariamente monetarios) que motiven al trabajador a realizar un mejor desempeño” (pág. 55), tiene los siguientes indicadores:

- Salario
- Incentivos
- Desempeño

2.2.2. Variable 2: Motivación laboral

Definición

Según Palomo, M. (2018), lo define control como “Es el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades” (p. 15).

Según Veláz, J. (2019), “Es un conjunto de procesos psicológicos que causan el inicio, la dirección, la intensidad y la persistencia de la conducta referentes al ambiente laboral” (p. 24).

Según Robbins, S. (2018), son “Los procesos que dan cuenta la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta organizacional de la empresa” (p. 155).

Dimensiones de la motivación laboral

La motivación laboral tiene las siguientes dimensiones:

Persistencia

Según Veláz, J. (2019), “No basta con poner en marcha la acción, debe existir una cierta energía constante para mantener el desarrollo del esfuerzo, cuando se está muy motivado, se superan los obstáculos y se soportan mejor las penalidades que acompañan a la actividad que se está realizando” (p. 24), tiene los siguientes indicadores:

- Esfuerzo
- Obstáculos
- Penalidad

Direccionalidad

Según Velázquez, J. (2019), “Es la dirección que se tiene para la realización de determinadas acciones, el cual permita al sujeto conocer la orientación que coincida con las metas que se tiene propuestas” (p. 25), tiene los siguientes indicadores:

- Organización
- Dirección
- Planificación

Contenido

Según Velázquez, J. (2019), “Está estrechamente vinculada a la direccionalidad, dado que se identifica con la meta o resultado pretendido, el puede ser la satisfacción de una necesidad, el cumplimiento de un propósito o la culminación de un deseo” (pág. 25), tiene los siguientes indicadores:

- Meta
- Resultado
- Propósito

2.3. Definición de términos básicos

- **Compromiso:** Según Méndez, C. (2019), un tipo de obligación o acuerdo que tiene un ser humano con otros ante un hecho o situación. Un compromiso es una obligación que debe cumplirse por la persona que lo tiene y lo tomó
- **Dirección:** Según Robbins, S. (2018), es aquel elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones.
- **Esfuerzo:** Según Velázquez, J. (2019), relacionada con la fuerza o el empeño con que afrontamos una dificultad o nos proponemos alcanzar un objetivo

- **Meta:** Según Chiang, et al (2020), es el fin hacia el que se dirigen las acciones o deseos. De manera general, se identifica con los objetivos o propósitos que una persona o una organización se marca
- **Nivel de desafío:** Según Méndez, C. (2019), hace referencia a aquellos acontecimientos que significan la posibilidad de aprender o ganar, en donde el individuo tiene la sensación de control en la relación sujeto y entorno.
- **Nivel jerárquico:** Según Palomo, M. (2018), es la posición dentro de una organización de las funciones o tareas a desarrollar por orden de rango, grado o importancia, así como la distinción de los trabajadores entre sí en función de las facultades que estos ejerciten dentro de la organización
- **Organización:** Según Robbins, S. (2018), es un conjunto de elementos, compuesto principalmente por personas, que actúan e interactúan entre sí bajo una estructura pensada y diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, de forma coordinada, ordenada y regulada por un conjunto de normas.
- **Obstáculos:** Según Chiang, et al (2020), Situación o circunstancia que impide el desarrollo de alguna acción o lo que se realiza o pretende
- **Planificación:** Según Méndez, C. (2019), es un proceso sistemático en el que primero se establece una necesidad, y acto seguido, se desarrolla la mejor manera de enfrentarse a ella, dentro de un marco estratégico que permite identificar las prioridades y determina los principios funcionales.
- **Propósito:** Según Veláz, J. (2019), es la intención o el ánimo por el que se realiza o se deja de realizar una acción. Se trata del objetivo que se pretende alcanzar
- **Procedimientos:** Según Palomo, M. (2018), es la conducta preestablecida para la realización de una actividad, la cual puede estar dividida en pasos basado en un orden estandarizado, para llevar adelante las acciones en cada instancia, o bien componer una fase específica dentro de un proceso

- **Resultado:** Según Robbins, S. (2018), Es el efecto o consecuencia de una acción, proceso o situación, es decir el fruto o conclusión de un acto u operación
- **Reglas:** Según Veláz, J. (2019), la norma u ordenación de comportamiento obligatorio, dictado por una autoridad competente y cuyo incumplimiento o desconocimiento traerá como consecuencia la aplicación de una determinada sanción
- **Supervisión:** Según Chiang, et al (2020), es la observación regular y el registro de las actividades que se llevan a cabo en un proyecto o programa. Es un proceso de recogida rutinaria de información sobre todos los aspectos del proyecto

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe un nivel de relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

1. Existe un nivel de relación significativa entre la estructura y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022

2. Existe un nivel de relación significativa entre la responsabilidad y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022.

3. Existe un nivel de relación significativa entre la recompensa y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual de la variable

Variable 1: Clima organizacional

Según Chiang, et al (2020), “es el medio interno de una organización, la atmosfera que existe en cada organización, incluye diferentes aspectos de la situación que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas de la organización, metas operacionales, reglamentos internos, además de las actitudes, sistemas de valores, formas de comportamiento sociales que son sancionados”. (p. 50).

Variable 2: Motivación laboral

Según Veláz, J. (2019), “Es un conjunto de procesos psicológicos que causan el inicio, la dirección, la intensidad y la persistencia de la conducta referentes al ambiente laboral” (p. 24).

2.5.2. Definición operacional de la variable

Variable 1: Sistemas de información

Se obtuvo el puntaje para la operacionalización de la variable a través de la aplicación de un cuestionario al personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, sobre el clima organizacional y sus tres dimensiones, cada dimensión tendrá tres indicadores y por cada indicador se elaboró preguntas usando la siguiente escala de Likert.

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

Variable 2: Gestión de ventas

Se obtuvo el puntaje para la operacionalización de la variable a través de la aplicación de un cuestionario al personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior

Proyecto Especial CORAH, sobre la motivación laboral y sus tres dimensiones, cada dimensión tendrá tres indicadores y por cada indicador se elaboró preguntas usando la siguiente escala de Likert.

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

2.5.3. Operacionalización de la variable

Variable 1: Clima organizacional

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | | Escala de medición |
|-----------------|-------------------|-------|--|--|
| | | N° | | |
| Estructura | Reglas | 1,2 | ¿Las reglas que se definen sobre el trabajo que se realiza son los adecuados? ¿Con que frecuencia se respeta las reglas impuestas por parte de los trabajadores ? | 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre |
| | Procedimientos | 3, 4 | ¿Con que frecuencia los procedimientos que se plantean para el desarrollo de sus actividades son los adecuados? ¿Se capacita constantemente a los trabajadores sobre los procedimientos del trabajo que se realiza? | |
| | Nivel jerárquicos | 5 | ¿Con que frecuencia se respeta los niveles jerárquicos en las funciones que se realiza en el proyecto Corah? | |
| Responsabilidad | Compromiso | 6,7 | ¿El nivel de compromiso con el cual los trabajadores afrontan sus actividades es el adecuado? ¿Con que frecuencia se reconoce el nivel de esfuerzo que los trabajadores ejercen en la realización de sus actividades? | |
| | Nivel de desafío | 8,9 | ¿La institución propicia que lo trabajadores generen niveles de desafío para la realización de las actividades de manera más eficiente? ¿Se reconoce el esfuerzo que realizan los trabajadores antes los niveles de desafío que generan que las actividades que realizan? | |
| | Supervisión | 10 | ¿Con que frecuencia se supervisa las actividades que realizan los trabajadores? | |
| Recompensa | Salario | 11,12 | ¿EL pago del salario se realiza de manera puntual? ¿Con que frecuencia existe demoras en el procesamiento de los pago del salario de cada trabajador? | |
| | Incentivos | 13,14 | ¿Existe incentivos económicos a los trabajadores que desempeñen de manera eficiente sus actividades? ¿Con que frecuencia se brinda incentivos no económicos a los trabajadores que realizan sus actividades de manera eficiente sus actividades? | |
| | Desempeño | 15 | ¿Se mide el nivel de desempeño de los trabajadores, que permita fortalecer aquellas falencias que se pueda diagnosticar en esa medición? | |

Variable 2: Motivación laboral

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | | Escala de medición |
|-----------------|---------------|-------|---|---|
| | | N° | | |
| Persistencia | Esfuerzo | 1,2 | <p>¿Se reconoce el esfuerzo que los trabajadores realizan para cumplir con sus actividades de manera eficiente?</p> <p>¿Con que frecuencia se motiva al trabajador a esforzarse en la realización de sus actividades?</p> | <p>1. Nunca</p> <p>2. Casi nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4. Casi siempre</p> <p>5. Siempre</p> |
| | Obstáculos | 3, 4 | <p>¿Se tiene planes de contingencia para dar solución a los obstáculos que los trabajadores puedan tener en la realización de sus actividades?</p> <p>¿Con que frecuencia se resuelve los obstáculos de manera eficiente para cumplir con los objetivo institucionales?</p> | |
| | Penalidad | 5 | <p>¿Se aplican penalidades a los trabajadores por no realizar sus actividades de acuerdo a las normas establecidas?</p> | |
| Direccionalidad | Organización | 6,7 | <p>¿La organización que se tiene en la sub dirección de logística permite cumplir con los objetivos institucionales?</p> <p>¿Con que frecuencia se toma en cuenta las opiniones de los trabajadores para organizar las actividades en la institución?</p> | |
| | Dirección | 8,9 | <p>¿La dirección de las actividades permite a los trabajadores cumplir con los objetivos de tu trabajo?</p> <p>¿Con que frecuencia las actividades de dirección están orientadas a los objetivos institucionales?</p> | |
| | Planificación | 10 | <p>¿Se toma en cuenta las opiniones y necesidades de los trabajadores para la planificación de las actividades?</p> | |
| Contenido | Meta | 11,12 | <p>¿Las metas que la institución plantea son realistas?</p> <p>¿Con que frecuencia se evalúa el cumplimiento de las metas para proponer mejoras y cambios?</p> | |
| | Resultado | 13,14 | <p>¿Existe una política de cumplir los objetivos por resultados que permite realizar las actividades de manera eficiente?</p> <p>¿Con que frecuencia se analiza los resultado para brindar alternativas de solución que mejoren el trabajo en la institución?</p> | |
| | Propósito | 15 | <p>¿Con que frecuencia las actividades que plantea la institucional a sus trabajadores tiene un propósito de mejorar su rendimiento?</p> | |

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, según Hernández et al. (2018), este enfoque “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. (p. 21).

La investigación fue aplicada, porque según Hernández, et al. (2018), “porque permite resolver problemas y aplica teorías existentes para el estudio de las variables seleccionadas” (p. 25).

El método utilizado en la investigación es: Hipotético – Deductivo, según Hernández et al. (2018), el “Método deductivo es un método de razonamiento que consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares” (p.12).

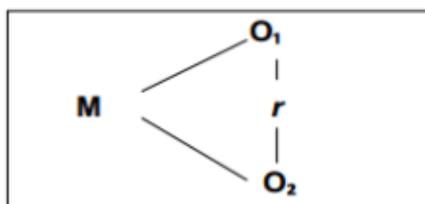
El diseño de la investigación fue no experimental, Según Hernández et al. (2018), estos estudios “no manipulan las variables,

sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 185).

Finalmente, el alcance del diseño no experimental que se ha usado es el descriptivo correlacional esto según Hernández et al. (2018), define que una investigación es descriptivo y correlacional porque “consideran al fenómeno estudiado y sus componentes, definen variables describiendo tendencias de la población o muestra, el cual permite establecer la relación entre las variables” (p. 90).

Según lo fundamentado en la teoría de investigación, se tiene el siguiente diagrama:

El diagrama es el siguiente:



Donde:

M = Muestra del personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH en la región de Ucayali

O1 = Clima organizacional

O2 = Motivación laboral

r = Coeficiente de correlación.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población será los 3 trabajadores de la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH., como se detalla a continuación:

Tabla N° 1: Definición de la población

| N° | DNI | APELLIDOS Y NOMBRES | CARGO |
|----|----------|-----------------------------------|--------------------------------|
| 1 | 42339203 | Borges Calampa Mireya | Asistente de Abastecimiento II |
| 2 | 45355220 | Campos Ingrimari Saraith Victoria | Asistente de Abastecimiento II |
| 3 | 45920118 | Fretel Silva Daniel | Asistente de Abastecimiento II |
| 4 | 44736369 | García Santillan Saulo Junior | Asistente de Abastecimiento II |
| 5 | 22999742 | Gomez Alvarado Jaime | Asistente de Abastecimiento II |
| 6 | 71020169 | Gonzales Lopez Javier | Asistente de Abastecimiento I |
| 7 | 41275816 | Goyzueta Meza Cynthia Yelina | Jefe de Abastecimiento |
| 8 | 43963635 | Inafuko Abensur Delia Cecilia | Asistente de Abastecimiento I |
| 9 | 23014240 | Lobaton Adatao Gumercindo | Asistente de Abastecimiento II |
| 10 | 70987130 | Murrieta Maytahuari Noelly Lizeth | Auxiliar de Abastecimiento |
| 11 | 40035306 | Perez Mori Erka Agustina | Subdirector de Logística |
| 12 | 47359171 | Rios Silva Sara Cesith | Auxiliar de Abastecimiento |
| 13 | 00111852 | Ruiz Lachi Juan Socrates | Auxiliar de Abastecimiento |
| 14 | 43992369 | Saavedra Saldaña Iliana Carolina | Auxiliar de Abastecimiento |
| 15 | 75958674 | Saldaña Rios Daniela | Asistente de Abastecimiento I |
| 16 | 72855983 | Valera Ocmin Annie Milagro | Asistente de Abastecimiento II |
| 17 | 44426510 | Venancino Vera Vitorio | Chofer de Abastecimiento |
| 18 | 6672060 | Ynocente Espindola Carlos Lorenzo | Asistente de Abastecimiento II |

Nota. Elaboración propia

3.2.2. Muestra

Se utilizó una muestra no probabilística, según Hernández et al. (2018), “es aquel sub grupo de la población, donde aquellos elementos elegidos no obedecen a la probabilidad, si no a aquellas características que pueda tener la investigación” (p. 176), por lo que el criterio para la muestra que se consideró al personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, siendo un total de 18 trabajadores.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1 Técnica

La Encuesta

Se utilizó la técnica de la encuesta para esta investigación, al ser el más adecuado, según Hernández et al. (2018), “Es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas” (p. 120).

3.3.2 Instrumentos

Cuestionario

De acuerdo a Hernández et al. (2018), “es un documento que recoge en forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta”.

El instrumento que se utilizó para ambas variables será un cuestionario de 30 ítems, referente al clima organizacional y el 15 para la motivación laboral y la escala será la de Likert, teniendo valores del 1 a 5.

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Se realizó mediante la técnica de juicio de expertos (03), quienes emitieron su valides mediante la firma de las respectivas constancias, este es el resumen de resultados obtenidos:

Tabla N° 2. Resumen de validez de juicio de experto

| N° | Grado académico | Apellidos y nombres del experto | Apreciación |
|----|-----------------|--|-------------|
| 1 | Doctor | Guillermo Martín Montalvo Taboada | Aplicable |
| 2 | Magister | Carlos Santiago Amado Ramírez | Aplicable |
| 3 | Magister | Wendy Janina Ruiz Coral de Montalvo Aplicable | Aplicable |

Nota. Elaboración propia

Confiabilidad

Según Hernández et al. (2018), La confiabilidad de un instrumento de medición es considerada como el grado en que, al aplicarse de manera repetitiva al mismo objeto de estudio u otro diferente, se producirán resultados iguales o similares.

Por lo que se realizó mediante el método de consistencia interna de Alpha de Cronbach, sistematizando los resultados con un programa de cálculos como el Microsoft Excel y la utilización del programa de SPSS versión 25 los resultados están en anexo N° 4.

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

3.5.1. Recolección de datos

Luego de aplicar el instrumento de recolección de datos en la muestra, fue procesado, mediante la sistematización de una base de datos en una hoja de cálculo Excel con las respuestas obtenidas y luego se empleó un software estadístico como lo es el SPSS 25.0. para su tratamiento usando la estadística descriptiva e inferencial.

La presentación de la información fue mediante cuadros y gráficos estadísticos, tablas de frecuencias, porcentajes, prueba de normalidad (Kolmogórov-Smirnov) y la prueba de Rho Spearman, para la hipótesis de los coeficientes de correlación entre las dos variables

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

Análisis descriptivo

Variable 1: Clima organizacional

Tabla N° 3.

Niveles obtenidos sobre el clima organizacional

| Clases | Frecuencias | | |
|--------------|-------------|--------------|-----------|
| | Absoluta | Relativa (%) | Acumulada |
| Nunca | 2 | 11.1 | 11.1 |
| Casi nunca | 3 | 16.7 | 27.8 |
| A veces | 5 | 27.7 | 55.5 |
| Casi siempre | 6 | 33.3 | 88.8 |
| Siempre | 2 | 11.1 | 99.9 |
| Total | 18 | 100 | |

Nota. Elaboración propia

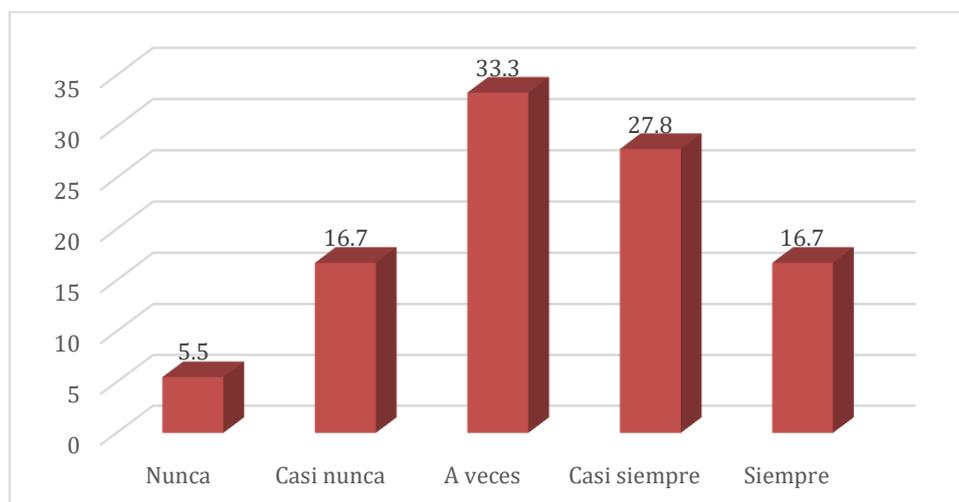


Figura N° 1. *Niveles obtenidos sobre el clima organizacional*

Fuente: Tabla N° 3

Interpretación: Los resultados de la percepción del personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, sobre el clima organizacional mostrados en la tabla y la figura, un 33.3% indico que casi siempre, el 27.7% indicio que a veces, un 16.7% indicó que casi nunca y un 11.1% indico que siempre y un 11.1% indico que nunca, lo que evidencia que bajo la percepción de los trabajadores de esta sub dirección el clima organizacional es buena.

Dimensiones de la variable clima organizacional

Tabla N° 4.

Niveles obtenidos sobre la estructura

| Clases | Frecuencias | | |
|--------------|-------------|--------------|-----------|
| | Absoluta | Relativa (%) | Acumulada |
| Nunca | 2 | 11.1 | 11.1 |
| Casi nunca | 3 | 16.7 | 27.8 |
| A veces | 4 | 22.2 | 50 |
| Casi siempre | 7 | 38.9 | 88.9 |
| Siempre | 2 | 11.1 | 100 |
| Total | 18 | 100 | |

Nota. Elaboración propia

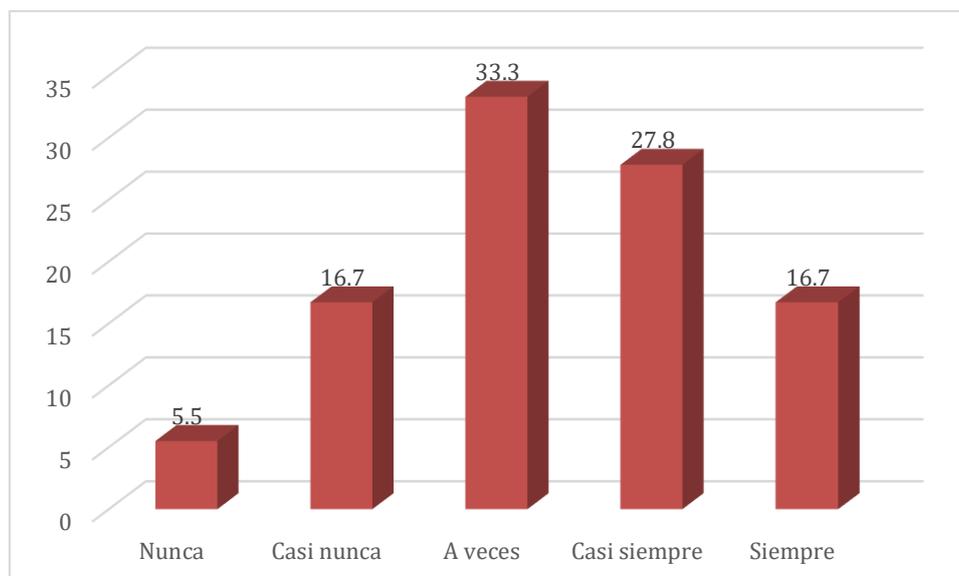


Figura N° 2. *Niveles obtenidos sobre la estructura*

Fuente: Tabla N° 4

Interpretación: Los resultados de la percepción del personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, sobre esta dimensión de la variable clima organizacional mostrados en la tabla y la figura, un 38.9% indico que casi siempre, el 22.2% indico que a veces, un 16.7% indicó que casi nunca y un 11.8% indico que siempre y un 11.8% indico que nunca, lo que evidencia que bajo la percepción de los trabajadores de esta sub dirección la estructura es buena.

Tabla N° 5.

Niveles obtenidos sobre la responsabilidad

| Clases | Frecuencias | | |
|--------------|-------------|--------------|-----------|
| | Absoluta | Relativa (%) | Acumulada |
| Nunca | 2 | 11.1 | 11.1 |
| Casi nunca | 2 | 11.1 | 22.2 |
| A veces | 6 | 33.3 | 55.5 |
| Casi siempre | 7 | 38.9 | 94.4 |
| Siempre | 1 | 5.6 | 100 |
| Total | 18 | 100 | |

Nota. Elaboración propia

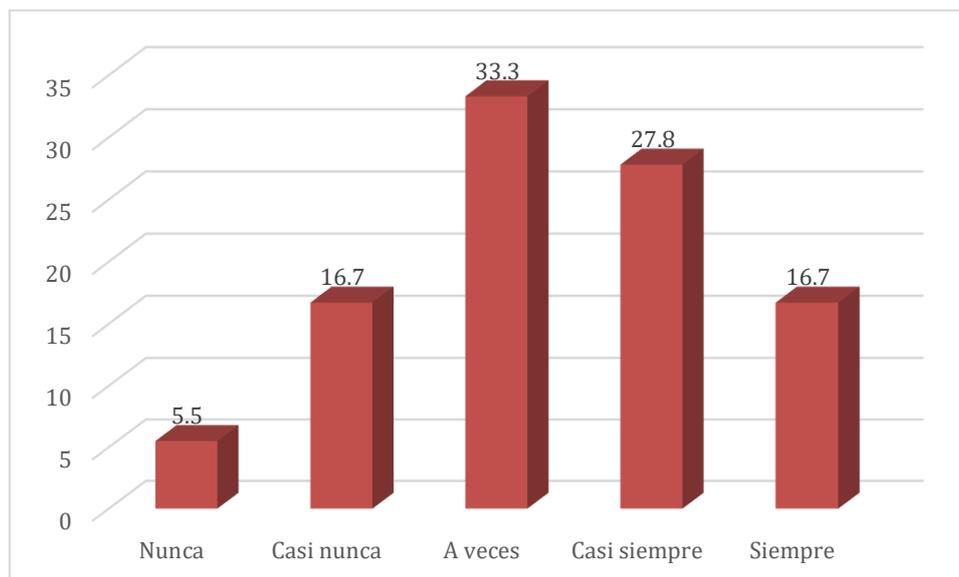


Figura N° 3. *Niveles obtenidos sobre la responsabilidad*

Fuente: Tabla N° 5

Interpretación: Los resultados de la percepción del personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, sobre esta dimensión de la variable clima

organizacional mostrados en la tabla y la figura, un 38.9% indico que casi siempre, el 33.3% indicio que a veces, un 11.8% indicó que casi nunca y un 11.8% indico que siempre y un 5.6% indico que nunca, lo que evidencia que bajo la percepción de los trabajadores de esta sub dirección la responsabilidad es buena.

Tabla N° 6.

Niveles obtenidos sobre la recompensa

| Clases | Frecuencias | | |
|--------------|-------------|--------------|-----------|
| | Absoluta | Relativa (%) | Acumulada |
| Nunca | 1 | 5.5 | 5.5 |
| Casi nunca | 2 | 11.1 | 16.6 |
| A veces | 7 | 38.8 | 55.4 |
| Casi siempre | 5 | 27.7 | 83.1 |
| Siempre | 3 | 16.6 | 99.7 |
| Total | 18 | 100 | |

Nota. Elaboración propia

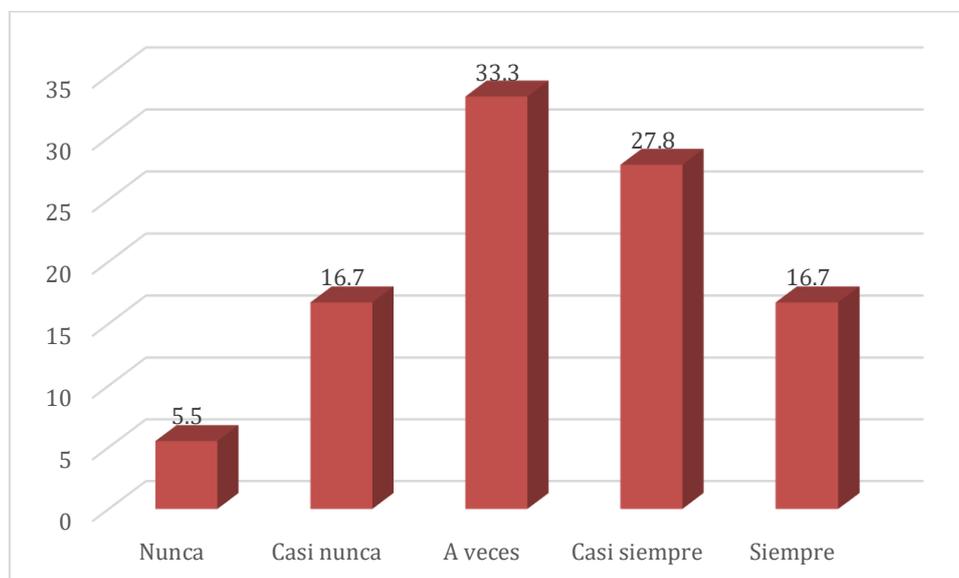


Figura N° 4. *Niveles obtenidos sobre la recompensa*

Fuente: Tabla N° 6

Interpretación: Los resultados de la percepción del personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, sobre esta dimensión de la variable clima organizacional mostrados en la tabla y la figura, un 38.8% indico que a veces, el 27.7% indicio que casi siempre, un 16.6 % indicó que siempre, un 11.1% indico que casi nunca y un 5.5% indico que nunca, lo que evidencia

que bajo la percepción de los trabajadores de esta sub dirección la recompensa es buena.

Variable 2: Motivación laboral

Tabla N° 8.

Niveles obtenidos sobre la motivación laboral

| Clases | Frecuencias | | |
|--------------|-------------|--------------|-----------|
| | Absoluta | Relativa (%) | Acumulada |
| Nunca | 1 | 5.5 | 5.5 |
| Casi nunca | 3 | 16.7 | 22.2 |
| A veces | 6 | 33.3 | 55.5 |
| Casi siempre | 5 | 27.8 | 83.3 |
| Siempre | 3 | 16.7 | 100 |
| Total | 18 | 100 | |

Nota. Elaboración propia

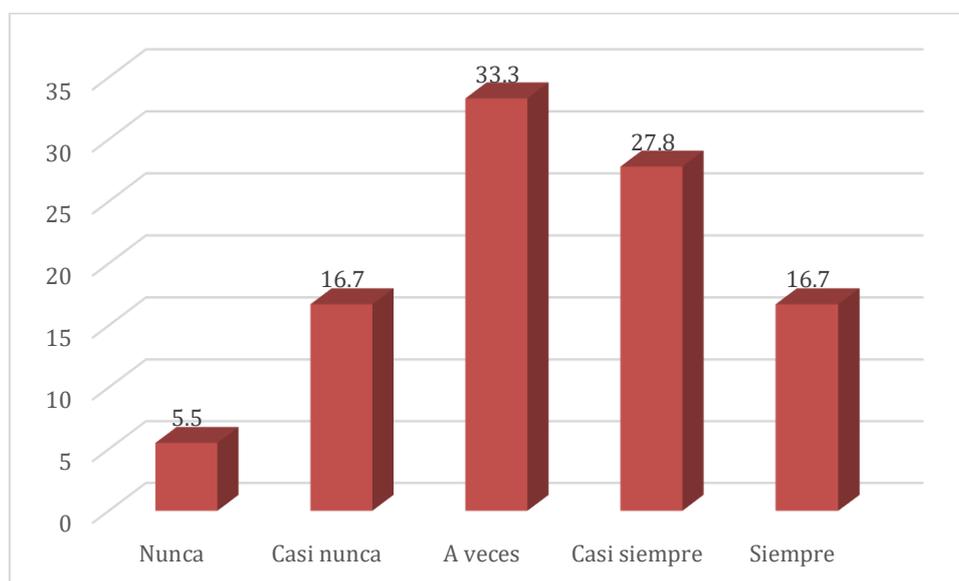


Figura N° 5. Niveles obtenidos sobre la motivación laboral

Fuente: Tabla N° 8

Interpretación: Los resultados de la percepción del personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, sobre la motivación laboral mostrados en la tabla y la figura, un 33.3% indicó que a veces, el 27.8% indicó que casi siempre, un 16.7% indicó que casi nunca y un 16.7% indicó que siempre y un 5.5%

indico que nunca, lo que evidencia que bajo la percepción de los trabajadores de esta sub dirección la motivación laboral es buena.

Dimensiones de la variable motivación laboral

Tabla N° 9.

Niveles obtenidos sobre la persistencia

| Clases | Frecuencias | | |
|--------------|-------------|--------------|-----------|
| | Absoluta | Relativa (%) | Acumulada |
| Nunca | 2 | 11.1 | 11.1 |
| Casi nunca | 3 | 16.7 | 27.8 |
| A veces | 5 | 27.8 | 55.6 |
| Casi siempre | 6 | 33.3 | 88.9 |
| Siempre | 2 | 11.1 | 100 |
| Total | 18 | 100 | |

Nota. Elaboración propia

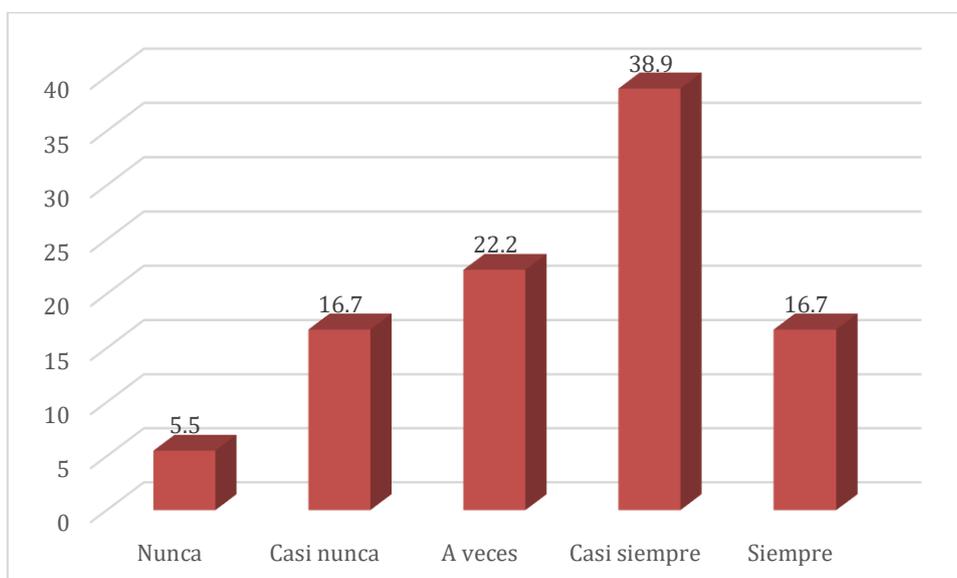


Figura N° 7. *Niveles obtenidos sobre la persistencia*

Fuente: Tabla N° 9

Interpretación: Los resultados de la percepción del personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, sobre esta dimensión de la variable motivación laboral, mostrados en la tabla y la figura, un 33.3% indico que casi siempre, el 27.8% indico que a veces, un 16.7 % indicó que casi nunca, un 11.1% indico que nunca y un 11.1% indico que siempre, lo que evidencia que bajo la percepción de los trabajadores de esta sub dirección la persistencia es buena.

Tabla N° 10.

Niveles obtenidos sobre la direccionalidad

| Clases | Frecuencias | | |
|--------------|-------------|--------------|-----------|
| | Absoluta | Relativa (%) | Acumulada |
| Nunca | 2 | 11.1 | 11.1 |
| Casi nunca | 3 | 16.7 | 27.8 |
| A veces | 4 | 22.2 | 50 |
| Casi siempre | 6 | 33.3 | 83.3 |
| Siempre | 3 | 16.7 | 100 |
| Total | 18 | 100 | |

Nota. Elaboración propia

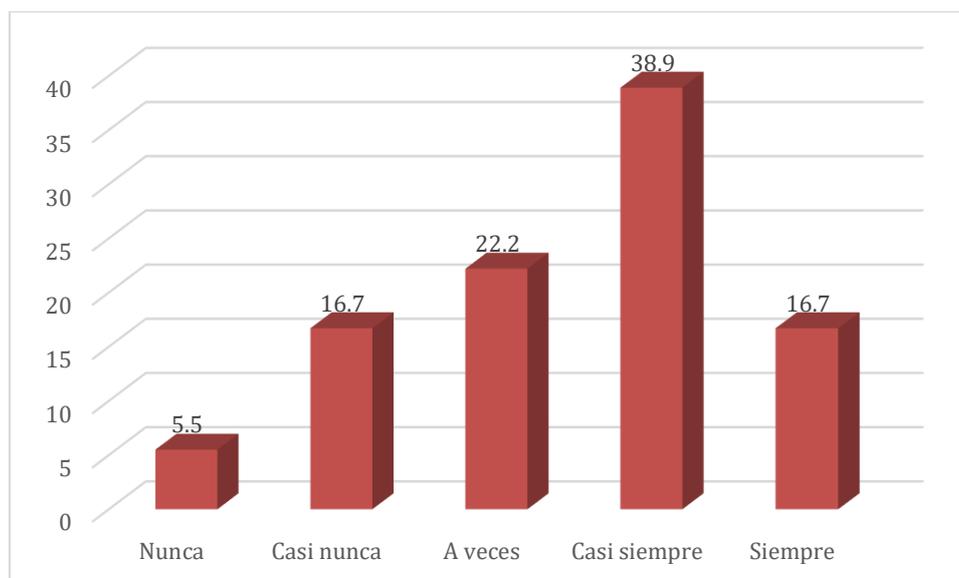


Figura N° 8. *Niveles obtenidos sobre la direccionalidad*

Fuente: Tabla N° 10

Interpretación: Los resultados de la percepción del personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, sobre esta dimensión de la variable motivación laboral, mostrados en la tabla y la figura, un 33.3% indico que casi siempre, el 22.2% indico que a veces, un 16.7 % indicó que casi nunca, un 16.7% indico que siempre y un 11.1% indico que nunca, lo que evidencia que bajo la percepción de los trabajadores de esta sub dirección la direccionalidad es buena.

Tabla N° 11.

Niveles obtenidos sobre el contenido

| Clases | Frecuencias | | |
|--------------|-------------|--------------|-----------|
| | Absoluta | Relativa (%) | Acumulada |
| Nunca | 1 | 5.5 | 5.5 |
| Casi nunca | 3 | 16.7 | 22.2 |
| A veces | 4 | 22.2 | 44.4 |
| Casi siempre | 7 | 38.9 | 83.3 |
| Siempre | 3 | 16.7 | 100 |
| Total | 18 | 100 | |

Nota. Elaboración propia

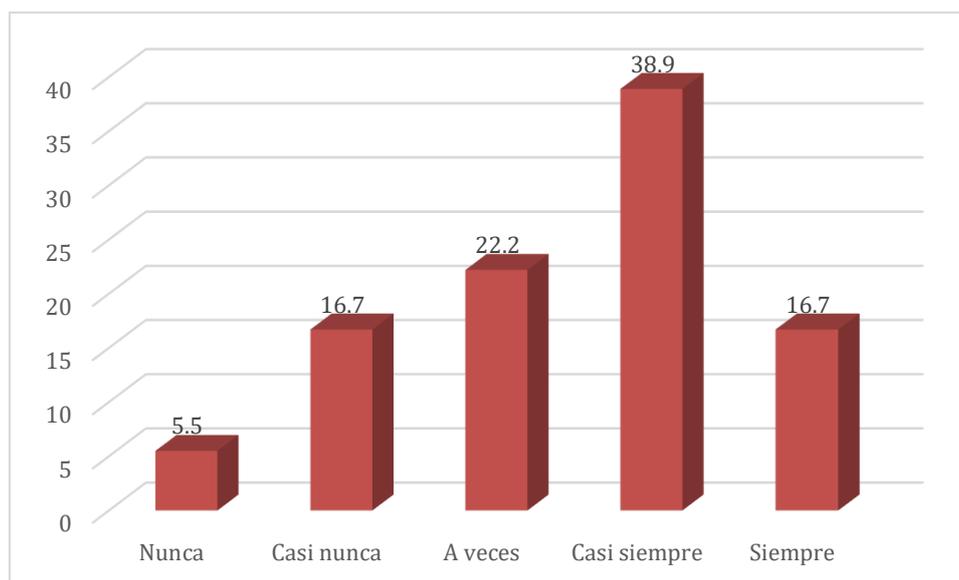


Figura N° 9. *Niveles obtenidos sobre el contenido*

Fuente: Tabla N° 11

Interpretación: Los resultados de la percepción del personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, sobre esta dimensión de la variable motivación laboral, mostrados en la tabla y la figura, un 38.9% indico que casi siempre, el 22.2% indico que a veces, un 16.7 % indicó que casi nunca, un 16.7% indico que siempre y un 5.5% indico que nunca, lo que evidencia que bajo la percepción de los trabajadores de esta sub dirección el contenido es bueno.

Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Tabla N° 12.

Resultados de la prueba de normalidad de la variable 1

| Clima organizacional | Shapiro Wilk | | |
|----------------------|--------------|----|---------|
| | Estadístico | gl | P -Sig. |
| Estructura | .350 | 18 | .001 |
| Responsabilidad | .352 | 18 | .002 |
| Recompensa | .351 | 18 | .003 |

Nota. Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo a los resultados de la aplicación de la prueba de Normalidad según el test de Shapairo Wilk para la variable clima organizacional y sus dimensiones los valores de P Sig. son menores a 0.05 por lo tanto las variables no cumplen las condiciones de normalidad, por lo que se usó pruebas de hipótesis no paramétricas, en este caso la correlación de Rho de Spearman.

Tabla N° 13.

Resultados de la prueba de normalidad de la variable 2

| Motivación laboral | Shapiro Wilk | | |
|--------------------|--------------|----|---------|
| | Estadístico | gl | P- Sig. |
| Persistencia | .349 | 20 | .002 |
| Direccionalidad | .347 | 20 | .003 |
| Contenido | .350 | 20 | .001 |

Nota. Elaboración propia

Descripción: De acuerdo a los resultados de la aplicación de la prueba de Normalidad según el test de Shapiro Wilk para la variable motivación laboral y sus dimensiones, los valores de P Sig. son menores a 0.05 por lo tanto las variables no cumplen las condiciones de normalidad, por lo que se usó pruebas de hipótesis no paramétricas, en este caso la correlación de Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Contraste de la hipótesis general

ho: No existe un nivel de relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022.

h1: Existe un nivel de relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022.

Tabla N° 14.

Prueba de hipótesis general

| | | | Clima organizacional | Motivación laboral |
|----------|----------------------|--|----------------------|--------------------|
| RHO DE | Clima organizacional | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) | 1.000 | 0.840 |
| | | N | 18 | 18 |
| SPEARMAN | Motivación laboral | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) | 0.840 | 1.000 |
| | | N | 18 | 18 |

Nota. Elaboración propia

Descripción: Según los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman para analizar la correlación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los empleados del personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, se obtuvo un valor del coeficiente de correlación $r_{ho} = 0.840$ y un grado de significancia de $P = 0.001$ lo que indica que existe una correlación positiva y elevada entre ambas variables, por lo que existe una evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

Hipótesis específicas

Contraste de la hipótesis específico 1

h₀: No existe un nivel de relación significativa entre la estructura y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022.

h₁: Existe un nivel de relación significativa entre la estructura y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022.

Tabla N° 15.

Prueba de hipótesis específico 1

| | | Estructura | Motivación laboral |
|--------------------|-----------------------|--|------------------------------|
| RHO DE SPEARMAN | Estructura | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N | 1.000 0.839 18 |
| | Motivación laboral | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N | 0.839 1.000 18 |

Nota. Elaboración propia

Descripción: Según los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman para analizar la correlación entre la dimensión estructura de la variable clima organizacional y la motivación laboral de los empleados del personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, se obtuvo un valor del coeficiente de correlación $r_{ho} = 0.839$ y un grado de significancia de $P = 0.001$ lo que indica que existe una correlación positiva y elevada entre esta dimensión y la motivación laboral, por lo que existe una evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

Contraste de la hipótesis específico 2

ho: No existe un nivel de relación significativa entre la responsabilidad y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022.

h1: Existe un nivel de relación significativa entre la responsabilidad y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022.

Tabla N° 15.

Prueba de hipótesis específico 2

| | | | Responsabilidad | Motivación laboral |
|---------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------|-----------------------|
| RHO DE SPEARMAN | Responsabilidad | Coeficiente de correlación | 1.000 | 0.838 |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.001 |
| | | | N | 18 |
| | Motivación laboral | Coeficiente de correlación | 0.838 | 1.000 |
| Sig. (bilateral) | | 0.001 | | |
| | | N | 18 | |

Nota. Elaboración propia

Descripción: Según los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman para analizar la correlación entre la dimensión responsabilidad de la variable clima organizacional y la motivación laboral de los empleados del personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, se obtuvo un valor del coeficiente de correlación $r_{ho} = 0.838$ y un grado de significancia de $P = 0.001$ lo que indica que existe una correlación positiva y elevada entre esta dimensión y la motivación laboral, por lo que existe una evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

Contraste de la hipótesis específico 3

ho: No existe un nivel de relación significativa entre la recompensa y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022.

h1: Existe un nivel de relación significativa entre la recompensa y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022.

Tabla N° 15.

Prueba de hipótesis específico 3

| | | | Recompensa | Motivación laboral |
|--------------------|-----------------------|---|------------------------------|-----------------------|
| RHO DE SPEARMAN | Recompensa | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N | 1.000 18 | 0.841 18 |
| | Motivación laboral | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N | 0.841 0.001 18 | 1.000 18 |

Nota. Elaboración propia

Descripción: Según los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman para analizar la correlación entre la dimensión recompensa de la variable clima organizacional y la motivación laboral de los empleados del personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, se obtuvo un valor del coeficiente de correlación $r_{ho} = 0.841$ y un grado de significancia de $P = 0.001$ lo que indica que existe una correlación positiva y elevada entre esta dimensión y la motivación laboral, por lo que existe una evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

4.2. Discusión

1. De acuerdo a los resultados obtenidos donde se muestra que existe un nivel de relación positiva significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali, se observa que este resultado no es ajeno a otras investigaciones, donde se analiza también el nivel de relación de estas dos variables, en otro ámbito y tiempo de estudio, como en la investigación de Macías, E. (2021), quien tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional, llegando a la conclusión que existe una relación positiva y significativa entre el Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional, con un grado de correlación de 0.678, teniendo en cuenta que el clima organizacional Según Chiang, et al (2020), “es el medio interno de una organización, la atmosfera que existe en cada organización, incluye diferentes aspectos de la situación que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas de la organización, metas operacionales, reglamentos internos, además de las actitudes, sistemas de valores, formas de comportamiento sociales que son sancionados”. (p. 50) y la motivación laboral Según Veláz, J. (2019), “Es un conjunto de procesos psicológicos que causan el inicio, la dirección, la intensidad y la persistencia de la conducta referentes al ambiente laboral” (p. 24).

2. De acuerdo a los resultados obtenidos donde se muestra que existe un nivel de relación positiva significativa entre la estructura y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali, con resultados del coeficiente de correlación $\rho=0.839$ y un grado de significancia de $P=0.001$, se observa que este resultado no es ajeno a otras investigaciones, donde se analiza también el nivel de relación de esta dimensión con la motivación, como en la investigación de

Zuñiga, D. (2021), quien tuvo como uno de sus objetivos específicos determinar la influencia de la estructura en la motivación de los trabajadores en el Área de Fiscalización de Trámites del RENIEC - Lima, 2020, llegando a la conclusión que se determinó que existe la influencia positiva de la estructura en la motivación de los trabajadores en el Área de Fiscalización de Trámites del RENIEC - Lima, 2020, teniendo en cuenta que la estructura según Chiang, et al (2020), “engloba todo lo referente a las reglas, procedimientos y niveles jerárquicos dentro de una organización. La estructura de una empresa puede condicionar la percepción que los colaboradores tienen sobre su centro de trabajo” (pág. 52).

3. De acuerdo a los resultados obtenidos donde se muestra que existe un nivel de relación positiva significativa entre la responsabilidad y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali, con resultados del coeficiente de correlación $\rho = 0.838$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, se observa que este resultado no es ajeno a otras investigaciones, donde se analiza también el nivel de relación de esta dimensión con la motivación laboral, como en la investigación de Maskin, F. (2018), quien tuvo como uno de sus objetivos específicos analizar cómo influye la responsabilidad en la motivación de los empleados de una empresa de indumentaria de la Ciudad de Rosario, llegando a la conclusión que la responsabilidad influye de manera significativa y positiva en la motivación de los empleados de una empresa de indumentaria de la Ciudad de Rosario, teniendo en cuenta que la responsabilidad según Chiang, et al (2020), “También conocida como 'empowerment', esta dimensión se refiere al nivel de autonomía que tienen los trabajadores para la realización de sus labores. En este aspecto es importante valorar el tipo de supervisión que se realiza, los desafíos propios de la actividad y el compromiso hacia los resultados” (pág. 53).

4. De acuerdo a los resultados obtenidos donde se muestra que existe un nivel de relación positiva significativa entre la recompensa y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel

Portillo, Región Ucayali, con resultados del coeficiente de correlación $\rho=0.841$ y un grado de significancia de $P=0.001$, se observa que este resultado no es ajeno a otras investigaciones, donde se analiza también el nivel de relación de esta dimensión con la motivación laboral, como en la investigación de Vargas, L. (2019), quien tuvo como uno de sus objetivos específicos analizar la relación que existe entre la recompensa con la motivación laboral de los usuarios internos tanto asistenciales, llegando a la conclusión que existe relación significativa entre la recompensa y motivación laboral del usuario interno en el Cap I-3 Melitón Salas Tejada de Essalud – Arequipa 2017, teniendo en cuenta que la recompensa según Chiang, et al (2020), “Consiste en la percepción que tienen los colaboradores sobre la recompensa que reciben en base al esfuerzo realizado. Conlleva no sólo el establecimiento de un salario justo, sino de incentivos adicionales (no necesariamente monetarios) que motiven al trabajador a realizar un mejor desempeño” (pág. 55).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Conclusión general

Se concluye que existe un nivel de relación positiva entre clima organizacional y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022, de acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman donde se encontró un valor $\rho = 0.840$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, lo que indica un grado de correlación alta.

Conclusiones específicas

1. Se concluye que existe un nivel de relación positiva entre la estructura y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022, de acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman donde se encontró un valor $\rho = 0.839$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, lo que indica un grado de correlación alta.

2. Se concluye que existe un nivel de relación positiva entre la responsabilidad y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022, de acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman donde se encontró un valor $\rho = 0.838$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, lo que indica un grado de correlación alta.

3. Se concluye que existe un nivel de relación positiva entre la recompensa y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022, de acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman donde se

encontró un valor $\rho = 0.841$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, lo que indica un grado de correlación alta.

RECOMENDACIONES

1. A los directivos de la sub dirección, generar espacios de buenas prácticas en su entorno laboral como parte de una modernización del estado aplicadas a las políticas públicas, mediante una planificación estratégica plasmada en documentos de gestión que estén en el marco de los objetivos de la institución, como planes de trabajo, planes operativos y de procedimientos que incluya el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades y habilidades del personal, tanto en competencias que mejoren su productividad como las relaciones interpersonales, que facilite equilibrar sus vidas profesionales y personales, ya que esto permitirá tener un buen clima laboral, que motive también a que los trabajadores se comprometan, con responsabilidad, eficiencia, usando los recursos y estructura, que recompense su desempeño y sea reflejado en la calidad del servicio se brinde.

2. A los jefes de área monitorear que exista un ambiente de apoyo, con flexibilidad en las actividades sin descuidar la efectividad, para que permita reconocer los logros de los trabajadores, creando programas de aprendizaje y desarrollo, que permita gestionar un plan de estudio y proporcionar los recursos adecuados en el entorno que respalde las necesidades de crecimiento, el cual haría que los trabajadores usen sus horas laborales para lograr sus objetivos, creando un sentido de autonomía, para que se sientan empoderados, con motivación.

3. A los trabajadores, realizar las actividades asignadas con eficiencia y eficacia, de acuerdo a la planificación y monitoreo de los jefes de área, participando activamente con responsabilidad y puntualidad, que permita mejorar la productividad y mejorar la motivación laboral, creando un ambiente de trabajo que permita realizar un trabajo en equipo y un buen clima organización.

4. A los futuros investigadores, que esta investigación sirva como un antecedente para contribuir a futuras investigaciones relacionadas al clima organizacional y motivación laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

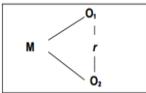
- Ayquipa, F. (2018). "Motivación laboral y Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, Lima 2017. [tesis de pre grado, Universidad Cesar Vallejo]. Reportorio institucional Ucv. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23500/Ayquipa_CFE.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Barrientos, O. (2020). Motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa Corporación Estratégica, Chilca – 2022. [tesis de título, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio institucional Uap. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1260>.
- Chiang, et al (2020). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Editorial Universidad Pontificia Comillas. https://books.google.com.pe/books?id=v_sFY1XRFaIC
- Gas, F. y Berbel, G. (2018). Manual de recursos humanos y organizaciones. Editorial Uoc. Barcelona, España. <https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&pg>
- Macías, E. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Manabí, Ecuador]. Repositorio Redalyc. <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/html/>.
- Maskin, F. (2018), Clima Organizacional y Motivación de los empleados de una empresa de carácter familiar de indumentaria de la ciudad de Rosario. [Tesis de pre gado, Universidad Abierta Interamericana]. Repositorio institucional Vaneduc. <https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC125074.pdf>.
- Méndez, C. (2019). Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención. Universidad del Rosario. Colombia. <https://books.google.com.pe/books?id=qipFxpVbK1AC&pg>
- Mogrovejo, M. (2020). El clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor. [Tesis de maestría,

- Universidad Católica de Santiago Guayaquil]. Repositorio institucional Ucsq. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14220>.
- Palomo, M. (2018). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. ESIC Editorial Madrid, España. https://books.google.com.pe/books?id=_9g_Zlehq0QC
- Ramirez, L y Aguilar, M. (2019). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Banco de Crédito del Perú de la oficina 7 de junio en la ciudad de Pucallpa – 2017. [tesis de pre grado, Universidad Privada de Pucallpa]. Repositorio institucional Upp. <http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/147>.
- Robbins, S. (2018). Comportamiento organizacional. Pearson Educación. México. <https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC>
- Vargas, L. (2019). Clima Organizacional y Motivación Laboral del usuario interno en el Cap I-3 Melitón Salas Tejada de Essalud – Arequipa 2017. [tesis de pre grado, Universidad Nacional San Agustín]. Repositorio institucional Unsa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8775>.
- Wilches, N. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia. [Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia]. Repositorio institucional Uec. <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/c0968c0d-8903-4c6a-89e3-654ce8531416/content>
- Zuñiga, D. (2021). Clima laboral y motivación en el área de fiscalización de trámites del Reniec - Lima, 2020. [tesis de pre grado, Universidad Señor de Sipan]. Repositorio institucional Uss. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8502/Z%C3%BA%C3%B1iga%20Champi%20Dami%C3%A1n%20Ra%C3%BAI.pdf?sequence=1>.
- Veláz, J. Motivos y motivación en la empresa. Ediciones Díaz de Santos. <https://books.google.com.pe/books?id=9tAq8XD0dQC&pg>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Clima organizacional y motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022

| Problema General | Objetivo General | Hipótesis General | Variables | | | Metodología |
|--|--|---|-------------------------------------|-----------------|---|--|
| | | | Nombre | Dimensiones | Indicadores | |
| ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022? | Determinar el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022. | Existe un nivel de relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022. | Variable 1: Clima organizacional | Estructura | Reglas Procedimientos Nivel jerárquicos | ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN: Cuantitativo DISEÑO No experimental ALCANCE Descriptivo Correlacional POBLACIÓN: 18 trabajadores de la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH ESQUEMA:  MUESTRA: 18 trabajadores de la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH TÉCNICAS Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA: -Tabla de frecuencia - Gráficos de barras ESTADÍSTICA INFERENCIAL: Para la constatación de las hipótesis se aplicara la Prueba Rho Spearman. |
| Problema Específico | Objetivo Específico | Hipótesis Específico | | Responsabilidad | Compromiso Nivel de desafío Supervisión | |
| 1. ¿Cuál es el nivel de relación que existe la estructura y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022? | 1. Analizar el nivel de relación que existe entre la estructura y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022. | 1. Existe un nivel de relación significativa entre la estructura y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022. | | Recompensa | Salario Incentivos Desempeño | |
| 2. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la responsabilidad y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022? | 2. Analizar el nivel de relación que existe entre la responsabilidad y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022. | 2. Existe un nivel de relación significativa entre la responsabilidad y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022. | Variable 2: Motivación laboral | Persistencia | Esfuerzo Obstáculos Penalidad | |
| 3. ¿Cuál es el nivel de relación que existe la recompensa y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022? | 3. Analizar el nivel de relación que existe entre la recompensa y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022. | 3. Existe un nivel de relación significativa entre la recompensa y la motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022. | | Direccionalidad | Organización Dirección Planificación | |
| | | | | Contenido | Meta Resultado Proposito | |

Anexo 2: Instrumento de aplicación

Clima organizacional y motivación laboral en el personal administrativo en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información para el desarrollo de una tesis, cuya temática está relacionada al Clima organizacional y la motivación laboral en la sub dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali.

Por favor le agradecemos la veracidad de sus respuestas, pues así lo exige la seriedad y la rigurosidad de la investigación.

Indicaciones

Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa que usted considere refleja mejor su situación, marcando con una "X" la respuesta que corresponda, considerando la siguiente escala:

| | | | | |
|--------------|-------------------|----------------|---------------------|----------------|
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

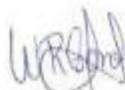
| Ítems | Variable 1: Clima organizacional | | | | | |
|-----------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| D1 | Estructura | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 01 | ¿Las reglas que se definen sobre el trabajo que se realiza son los adecuados? | | | | | |
| 02 | ¿Con que frecuencia se respeta las reglas impuestas por parte de los trabajadores ? | | | | | |
| 03 | ¿Con que frecuencia los procedimientos que se plantean para el desarrollo de sus actividades son los adecuados? | | | | | |
| 04 | ¿Se capacita constantemente a los trabajadores sobre los procedimientos del trabajo que se realiza? | | | | | |
| 05 | ¿Con que frecuencia se respeta los niveles jerárquicos en las funciones que se realiza en el proyecto Corah? | | | | | |
| D2 | Responsabilidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 06 | ¿El nivel de compromiso con el cual los trabajadores afrontan sus actividades es el adecuado? | | | | | |
| 07 | ¿Con que frecuencia se reconoce el nivel de esfuerzo que los trabajadores ejercen en la realización de sus actividades? | | | | | |
| 08 | ¿La institución propicia que lo trabajadores generen niveles de desafío para la realización de las actividades de manera más eficiente? | | | | | |
| 09 | ¿Se reconoce el esfuerzo que realizan los trabajadores antes los niveles de desafío que generan que las actividades que realizan? | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 10 | ¿Con que frecuencia se supervisa las actividades que realizan los trabajadores? | | | | | |
| D3 | Recompensa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | ¿EL pago del salario se realiza de manera puntual? | | | | | |
| 12 | ¿Con que frecuencia existe demoras en el procesamiento de los pago del salario de cada trabajador? | | | | | |
| 13 | ¿Existe incentivos económicos a los trabajadores que desempeñen de manera eficiente sus actividades? | | | | | |
| 14 | ¿Con que frecuencia se brinda incentivos no económicos a los trabajadores que realizan sus actividades de manera eficiente sus actividades? | | | | | |
| 15 | ¿Se mide el nivel de desempeño de los trabajadores, que permita fortalecer aquellas falencias que se pueda diagnosticar en esa medición? | | | | | |
| Ítems | Variable 2: Motivación laboral | | | | | |
| D1 | Persistencia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | ¿Se reconoce el esfuerzo que los trabajadores realizan para cumplir con sus actividades de manera eficiente? | | | | | |
| 17 | ¿Con que frecuencia se motiva al trabajador a esforzarse en la realización de sus actividades? | | | | | |
| 18 | ¿Se tiene planes de contingencia para dar solución a los obstáculos que los trabajadores puedan tener en la realización de sus actividades? | | | | | |
| 19 | ¿Con que frecuencia se resuelve los obstáculos de manera eficiente para cumplir con los objetivo institucionales? | | | | | |
| 20 | ¿Se aplican penalidades a los trabajadores por no realizar sus actividades de acuerdo a las normas establecidas? | | | | | |
| D2 | Direccionalidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | ¿La organización que se tiene en la sub dirección de logística permite cumplir con los objetivos institucionales? | | | | | |
| 22 | ¿Con que frecuencia se toma en cuenta las opiniones de los trabajadores para organizar las actividades en la institución? | | | | | |
| 23 | ¿La dirección de las actividades permite a los trabajadores cumplir con los objetivos de tu trabajo? | | | | | |
| 24 | ¿Con que frecuencia las actividades de dirección están orientadas a los objetivos institucionales? | | | | | |
| 25 | ¿Se toma en cuenta las opiniones y necesidades de los trabajadores para la planificación de las actividades? | | | | | |
| D3 | Contenido | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26 | ¿Las metas que la institución plantea son realistas? | | | | | |
| 27 | ¿Con que frecuencia se evalúa el cumplimiento de las metas para proponer mejoras y cambios? | | | | | |
| 28 | ¿Existe una política de cumplir los objetivos por resultados que permite realizar las actividades de manera eficiente? | | | | | |
| 29 | ¿Con que frecuencia se analiza los resultado para brindar alternativas de solución que mejoren el trabajo en la institución? | | | | | |
| 30 | ¿Con que frecuencia las actividades que plantea la institucional a sus trabajadores tiene un propósito de mejorar su rendimiento? | | | | | |

Anexo 3: Matriz de validación

| Variable | Dimensión | Indicador | Item | Opciones de respuesta | | | | | Criterio de evaluación | | | | | | | | Observación y/o recomendación |
|----------------------|---|--|---|-----------------------|------------|---------|--------------|---------|--|----|--|----|---------------------------------------|----|--|----|-------------------------------|
| | | | | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre | Relación entre la variable y a dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el item | | Relación entre el item y las opciones de respuesta | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Clima organizacional | Estructura | Reglas | ¿Las reglas que se definen sobre el trabajo que se realiza son los adecuados? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Con que frecuencia se respeta las reglas impuestas por parte de los trabajadores ? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Procedimientos | ¿Con que frecuencia los procedimientos que se plantean para el desarrollo de sus actividades son los adecuados? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | ¿Se capacita constantemente a los trabajadores sobre los procedimientos del trabajo que se realiza? | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Nivel jerárquicos | ¿Con que frecuencia se respeta los niveles jerárquicos en las funciones que se realiza en el proyecto Corah? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Responsabilidad | Compromiso | ¿El nivel de compromiso con el cual los trabajadores afrontan sus actividades es el adecuado? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Con que frecuencia se reconoce el nivel de esfuerzo que los trabajadores ejercen en la realización de sus actividades? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Nivel de desafío | ¿La institución propicia que lo trabajadores generen niveles de desafío para la realización de las actividades de manera más eficiente? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Se reconoce el esfuerzo que realizan los trabajadores antes los niveles de desafío que generan que las actividades que realizan? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Supervisión | ¿Con que frecuencia se supervisa las actividades que realizan los trabajadores? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Recompensa | Salario | ¿El pago del salario se realiza de manera puntual? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Con que frecuencia existe demoras en el procesamiento de los pago del salario de cada trabajador? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| Incentivos | | ¿Existe incentivos económicos a los trabajadores que desempeñen de manera eficiente sus actividades? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| Desempeño | ¿Con que frecuencia se brinda incentivos no económicos a los trabajadores que realizan sus actividades de manera eficiente sus actividades? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | ¿Se mide el nivel de desempeño de los trabajadores, que permita fortalecer aquellas falencias que se pueda diagnosticar en esa medición? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| Motivación laboral | Persistencia | Esfuerzo | ¿Se reconoce el esfuerzo que los trabajadores realizan para cumplir con sus actividades de manera eficiente? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Con que frecuencia se motiva al trabajador a esforzarse en la realización de sus actividades? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|--|---------------|---|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|--|
| | | Obstáculos | ¿Se tiene planes de contingencia para dar solución a los obstáculos que los trabajadores puedan tener en la realización de sus actividades? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | ¿Con que frecuencia se resuelve los obstáculos de manera eficiente para cumplir con los objetivos institucionales? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Penalidad | ¿Se aplican penalidades a los trabajadores por no realizar sus actividades de acuerdo a las normas establecidas? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | ¿La organización que se tiene en la sub dirección de logística permite cumplir con los objetivos institucionales? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| Direccionalidad | | Organización | ¿Con que frecuencia se toma en cuenta las opiniones de los trabajadores para organizar las actividades en la institución? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | ¿La dirección de las actividades permite a los trabajadores cumplir con los objetivos de tu trabajo? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Dirección | ¿Con que frecuencia las actividades de dirección están orientadas a los objetivos institucionales? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | ¿Se toma en cuenta las opiniones y necesidades de los trabajadores para la planificación de las actividades? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Planificación | ¿Las metas que la institución plantea son realistas? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | ¿Con que frecuencia se evalúa el cumplimiento de las metas para proponer mejoras y cambios? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| Contenido | | Meta | ¿Existe una política de cumplir los objetivos por resultados que permite realizar las actividades de manera eficiente? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | ¿Con que frecuencia se analiza los resultados para brindar alternativas de solución que mejoren el trabajo en la institución? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Resultado | ¿Con que frecuencia las actividades que plantea la institucional a sus trabajadores tiene un propósito de mejorar su rendimiento? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |



Validador

Dr. Wendy Jovina Ruiz Coral

| Variable | Dimensión | Indicador | Ítem | Opciones de respuesta | | | | | Criterio de evaluación | | | | | | | | Observación y/o recomendación |
|----------------------|--|--|---|-----------------------|------------|---------|--------------|---------|--|----|--|----|---------------------------------------|----|--|----|-------------------------------|
| | | | | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre | Relación entre la variable y a dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y las opciones de respuesta | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Clima organizacional | Estructura | Reglas | ¿Las reglas que se definen sobre el trabajo que se realiza son los adecuados? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Con que frecuencia se respeta las reglas impuestas por parte de los trabajadores ? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Procedimientos | ¿Con que frecuencia los procedimientos que se plantean para el desarrollo de sus actividades son los adecuados? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Se capacita constantemente a los trabajadores sobre los procedimientos del trabajo que se realiza? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Nivel jerárquicos | ¿Con que frecuencia se respeta los niveles jerárquicos en las funciones que se realiza en el proyecto Corah? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Responsabilidad | Compromiso | ¿El nivel de compromiso con el cual los trabajadores afrontan sus actividades es el adecuado? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Con que frecuencia se reconoce el nivel de esfuerzo que los trabajadores ejercen en la realización de sus actividades? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Nivel de desafío | ¿La institución propia que lo trabajadores generen niveles de desafío para la realización de las actividades de manera más eficiente? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Se reconoce el esfuerzo que realizan los trabajadores antes los niveles de desafío que generan que las actividades que realizan? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Supervisión | ¿Con que frecuencia se supervisa las actividades que realizan los trabajadores? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Recompensa | Salario | ¿EL pago del salario se realiza de manera puntual? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Con que frecuencia existe demoras en el procesamiento de los pago del salario de cada trabajador? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Incentivos | ¿Existe incentivos económicos a los trabajadores que desempeñen de manera eficiente sus actividades? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Con que frecuencia se brinda incentivos no económicos a los trabajadores que realizan sus actividades de manera eficiente sus actividades? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| Desempeño | ¿Se mide el nivel de desempeño de los trabajadores, que permita fortalecer aquellas falencias que se pueda diagnosticar en esa medición? | | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| Motivación laboral | Persistencia | Esfuerzo | ¿Se reconoce el esfuerzo que los trabajadores realizan para cumplir con sus actividades de manera eficiente? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Con que frecuencia se motiva al trabajador a esforzarse en la realización de sus actividades? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|-----------------|---|---|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| | | Obstáculos | ¿Se tiene planes de contingencia para dar solución a los obstáculos que los trabajadores puedan tener en la realización de sus actividades? | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | ¿Con que frecuencia se resuelve los obstáculos de manera eficiente para cumplir con los objetivo institucionales? | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Penalidad | ¿Se aplican penalidades a los trabajadores por no realizar sus actividades de acuerdo a las normas establecidas? | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | Direccionalidad | Organización | ¿La organización que se tiene en la sub dirección de logística permite cumplir con los objetivos institucionales? | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | ¿Con que frecuencia se toma en cuenta las opiniones de los trabajadores para organizar las actividades en la institución? | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Dirección | ¿La dirección de las actividades permite a los trabajadores cumplir con los objetivos de tu trabajo? | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | ¿Con que frecuencia las actividades de dirección están orientadas a los objetivos institucionales? | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Planificación | ¿Se toma en cuenta las opiniones y necesidades de los trabajadores para la planificación de las actividades? | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| Contenido | Meta | ¿Las metas que la institución plantea son realistas? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | ¿Con que frecuencia se evalúa el cumplimiento de las metas para proponer mejoras y cambios? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Resultado | ¿Existe una política de cumplir los objetivos por resultados que permite realizar las actividades de manera eficiente? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | ¿Con que frecuencia se analiza los resultado para brindar alternativas de solución que mejoren el trabajo en la institución? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Propósito | ¿Con que frecuencia las actividades que plantea la institucional a sus trabajadores tiene un propósito de mejorar su rendimiento? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |



Validador

Mg. Ing. Sist. Carlos Santiago Amado Ramirez.

| Variable | Dimensión | Indicador | Ítem | Opciones de respuesta | | | | | Criterio de evaluación | | | | Observación y/o recomendación | | |
|----------------------|--|---|---|-----------------------|------------|---------|--------------|---------|--|----|--|----|-------------------------------|--|----|
| | | | | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre | Relación entre la variable y a dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | | Relación entre el ítem y las opciones de respuesta | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | | SI | NO |
| Clima organizacional | Estructura | Reglas | ¿Las reglas que se definen sobre el trabajo que se realiza son los adecuados? | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Con que frecuencia se respeta las reglas impuestas por parte de los trabajadores ? | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | Procedimientos | ¿Con que frecuencia los procedimientos que se plantean para el desarrollo de sus actividades son los adecuados? | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Se capacita constantemente a los trabajadores sobre los procedimientos del trabajo que se realiza? | | | | | | X | | X | | X | | |
| | Nivel jerárquicos | ¿Con que frecuencia se respeta los niveles jerárquicos en las funciones que se realiza en el proyecto Corah? | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | Compromiso | ¿El nivel de compromiso con el cual los trabajadores afrontan sus actividades es el adecuado? | | | | | | X | | X | | X | | |
| | ¿Con que frecuencia se reconoce el nivel de esfuerzo que los trabajadores ejercen en la realización de sus actividades? | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | Nivel de desafío | ¿La institución propicia que lo trabajadores generen niveles de desafío para la realización de las actividades de manera más eficiente? | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | ¿Se reconoce el esfuerzo que realizan los trabajadores antes los niveles de desafío que generan que las actividades que realizan? | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | Supervisión | ¿Con que frecuencia se supervisa las actividades que realizan los trabajadores? | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | Recompensa | Salario | ¿El pago del salario se realiza de manera puntual? | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Con que frecuencia existe demoras en el procesamiento de los pago del salario de cada trabajador? | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | Incentivos | ¿Existe incentivos económicos a los trabajadores que desempeñen de manera eficiente sus actividades? | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Con que frecuencia se brinda incentivos no económicos a los trabajadores que realizan sus actividades de manera eficiente sus actividades? | | | | | | X | | X | | X | | |
| Desempeño | ¿Se mide el nivel de desempeño de los trabajadores, que permita fortalecer aquellas falencias que se pueda diagnosticar en esa medición? | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| Motivación laboral | Persistencia | Esfuerzo | ¿Se reconoce el esfuerzo que los trabajadores realizan para cumplir con sus actividades de manera eficiente? | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Con que frecuencia se motiva al trabajador a esforzarse en la realización de sus actividades? | | | | | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|--|--------------|---|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| | | Obstáculos | ¿Se tiene planes de contingencia para dar solución a los obstáculos que los trabajadores puedan tener en la realización de sus actividades? | | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | ¿Con que frecuencia se resuelve los obstáculos de manera eficiente para cumplir con los objetivos institucionales? | | | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Penalidad | ¿Se aplican penalidades a los trabajadores por no realizar sus actividades de acuerdo a las normas establecidas? | | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | ¿La organización que se tiene en la sub dirección de logística permite cumplir con los objetivos institucionales? | | | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| Direccionalidad | | Organización | ¿Con que frecuencia se toma en cuenta las opiniones de los trabajadores para organizar las actividades en la institución? | | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | ¿La dirección de las actividades permite a los trabajadores cumplir con los objetivos de tu trabajo? | | | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | Dirección | ¿Con que frecuencia las actividades de dirección están orientadas a los objetivos institucionales? | | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Se toma en cuenta las opiniones y necesidades de los trabajadores para la planificación de las actividades? | | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| Contenido | | Meta | ¿Las metas que la institución plantea son realistas? | | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | ¿Con que frecuencia se evalúa el cumplimiento de las metas para proponer mejoras y cambios? | | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | Resultado | ¿Existe una política de cumplir los objetivos por resultados que permite realizar las actividades de manera eficiente? | | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Con que frecuencia se analiza los resultados para brindar alternativas de solución que mejoren el trabajo en la institución? | | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | Propósito | ¿Con que frecuencia las actividades que plantea la institucional a sus trabajadores tiene un propósito de mejorar su rendimiento? | | | | | | | | | X | | X | | X | | |



Validador

Dr. Ing. Sist. Guillermo Martín Montalvo Taboada.

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Variable 1: Clima organizacional

La confiabilidad de los instrumentos se realizó mediante el método de consistencia interna de Alpha de Cronbach con el uso de SPSS v25.

| Instrumento | N° ítems | α : Alfa de Cronbach |
|--|----------|-----------------------------|
| Cuestionario sobre el clima organizacional | 15 | 0,761 |

Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos muestran un valor del Alfa de Cronbach del 0,761 para el cuestionario con preguntas sobre el clima organizacional y sus dimensiones, este resultado se aproxima a 1, esto quiere decir que existe una elevada confiabilidad de aplicar el instrumento de recopilación de datos.

Variable 2: Motivación laboral

| Instrumento | N° ítems | α : Alfa de Cronbach |
|--|----------|-----------------------------|
| Cuestionario sobre la motivación laboral | 15 | 0,798 |

Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos muestran un valor del Alfa de Cronbach del 0,798 para el cuestionario con preguntas sobre la motivación laboral y sus dimensiones, este resultado se aproxima a 1, esto quiere decir que existe una elevada confiabilidad de aplicar el instrumento de recopilación de datos.



Validador: Dr. Ing. Sist. Guillermo Martin Montalvo Taboada

Anexo 5: Base de datos

Base de datos de la confiabilidad

| Variables ---> | Clima organizacional | | | | | | | | | Motivación laboral | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------|----------------------|---|---|-----------------|---|---|------------|---|---|--------------------|----|----|-----------------|----|----|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|
| Dimensiones ---> | Estructura | | | Responsabilidad | | | Recompensa | | | Persistencia | | | Direccionalidad | | | Contenido | | | | | | | | | | | | | | | |
| Indicadores ---> | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | | | | | | | | | | | | | |
| | PREGUNTAS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Encuestados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | |
| 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 6 | 3 | |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | |
| 6 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | |
| 8 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | |
| 9 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | |
| 10 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | |
| 11 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | |
| 12 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | |
| 13 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | |
| 14 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | |
| 15 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | |
| 16 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | |
| 17 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | |
| 18 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | |

Base de datos de la encuesta

| Variables ---> | Clima organizacional | | | | | | | | | | | | | | | Motivación laboral | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------|----------------------|---|---|---|---|-----------------|---|---|---|----|------------|----|----|----|----|--------------------|----|----|-----------------|----|----|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|---|
| Dimensiones ---> | Estructura | | | | | Responsabilidad | | | | | Recompensa | | | | | Persistencia | | | Direccionalidad | | | Contenido | | | | | | | | | |
| Indicadores ---> | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | | | | | | | |
| PREGUNTAS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Encuestados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | |
| 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 6 | 3 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | |
| 6 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 8 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | |
| 10 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | |
| 11 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | |
| 12 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | |
| 13 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | |
| 14 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | |
| 15 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | |
| 16 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | |
| 17 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | |
| 18 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | |

Anexo 6: Autorización de publicación de tesis



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

OGyT - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Delia Cecilia Inafuko Abensur y Rafael Martin Morales Castro
autor(es) de la tesis de
pregrado titulada:

Clima organizacional y motivación laboral en el personal administrativo en la sub
dirección de logística del Ministerio del Interior Proyecto Especial CORAH,
Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali-2022

Sustentada el año: 2023

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 solicite 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 /03/ 2023

DNI: 43963635

DNI: 10414664

DNI:

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

webmaster@upp.edu.pe

Anexo 7: Evidencias (imágenes y/o fotos)



